



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

**İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ AİDİYET DUYGUSUNUN
VERİMLİLİKLERİ ÜZERİNDE ETKİSİ**

HAZIRLAYAN

İrem YILDIRIM

2230227515

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Dr. Öğretim Üyesi Selin ALTAY

ISPARTA – 2025



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Adı Soyadı	
Anabilim Dalı	
Tez Başlığı	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	

Süleyman Demirel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 16/07/2025 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;

☐ OY BİRLİĞİ

☐ OY ÇOKLUĞU²

ile aşağıdaki kararı almıştır.

- ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez **KABUL** edilmiştir.
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin **DÜZELTİLMESİ**³ kararlaştırılmıştır.
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin **REDDEDİLMESİ**⁴ kararlaştırılmıştır.
☐ Öğrenci tez savunma sınavına **KATILMAMIŞTIR**.

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM VE ÖĞRETİM YÖNERGESİ Madde 32 - (9) Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir. (10) Düzeltme kararının verilmesi halinde, tezin düzeltilmesi için öğrenciye en fazla üç ay süre tanınır. Öğrenci, danışman önerisi, ilgili EABD/EASD kurulunun teklifi ve EYK kararı ile belirlenen düzeltme sınavı tarihinde aynı jüri önünde tezini yeniden savunur. (11) Düzeltme kararı sonunda belirtilen süre içerisinde tez savunma sınavına katılmayan veya tez savunma sınavı sonunda tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İş ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygusunun Verimlilikleri Üzerinde Etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İrem YILDIRIM
16/07/2025



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



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-SOYADI	İrem YILDIRIM
Öğrenci Numarası	2230227515
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler
Programı	
Programın Türü	(x) Tezli Yüksek Lisans () Doktora
Danışmanın Unvanı, Adı-SOYADI	Dr. Öğretim Üyesi Selin ALTAY
Tez Başlığı	İş Ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygusunun Verimlilikleri Üzerinde Etkisi
Turnitin Ödev Numarası	2706236787

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin olarak 26/06/2025 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönergesinin 14 üncü maddesinde yer alan filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

Kaynakçalar hariç, alıntılar dahil, 10 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç;

% 16' dır.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) 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 yüzdelik 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.

16/07/2025
(İmza)
Dr. Öğretim Üyesi Selin ALTAY

(YILDIRIM, İrem, *İş ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygusunun Verimlilikleri Üzerinde Etkisi*, Isparta, 2025)

ÖZET

Bu araştırmada örgütsel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyetin, katılımsal aidiyetin ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, örgütsel aidiyet ve verimliliğin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma nicel yöntemlerle ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Türkiye genelinde İŞKUR'da görev yapan 723 iş ve meslek danışmanından anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 26 programı üzerinde Pearson korelasyon testi, çoklu regresyon testi, bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkilerinin olduğunu ve bu üç aidiyet türünün verimlilik üzerinde %38'lik varyans açıkladığını göstermiştir. Örgütsel aidiyetin cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı, ancak yaşa, eğitim durumuna, aylık gelire ve mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur. Verimliliğin ise yaşa ve eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı, ancak cinsiyete, medeni duruma, aylık gelire ve mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Aidiyet, Verimlilik, Çalışan, Performans, İŞKUR.

(YILDIRIM, İrem, *The Impact of the Sense of Belonging of Job and Career Counselors on Their Productivity*, Isparta, 2025)

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between organizational affiliation and productivity and to investigate the effects of the sub-dimensions of organizational affiliation, namely institutional affiliation, participatory affiliation and individual affiliation, on productivity. In addition, it was examined whether organizational affiliation and productivity differed according to the demographic characteristics of the employees. The study was conducted using quantitative methods and the relational screening model. The data of the study were collected from 723 job and career counselors working in İŞKUR throughout Turkey using the survey technique. The data of the study were analyzed using the Pearson correlation test, multiple regression test, independent sample t-test and ANOVA test on the SPSS 26 program. The findings showed that the sub-dimensions of organizational affiliation, namely institutional affiliation, participatory affiliation and individual affiliation, have positive and significant effects on productivity and that these three types of affiliation explain 38% of the variance on productivity. It was found that organizational affiliation did not differ significantly according to gender and marital status, but differed significantly according to age, educational status, monthly income and professional experience. It was found that productivity did not differ significantly according to age and educational status, but differed significantly according to gender, marital status, monthly income and professional experience.

Keywords: Organizational Affiliation, Productivity, Employee, Performance, İŞKUR.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle elinden geleni sunan, her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen kıymetli hocam Dr. Öğretim Üyesi Selin ALTAY' a, bilgeliğiyle her zaman farklı bir bakış açısı sunan Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK' e ve değerli katkılarından dolayı Doç. Dr. Tolga GÜL'e şükranlarımı sunarım.

Öğrenim hayatına başladığım günden beri maddi ve manevi desteğini esirgemeyen annem Emine YILDIRIM' a, birlikte geçirdiğimiz kısa ömürdeki anıları bir ömre yetecek kadar bereketli ve mutlu kılan babam Recep YILDIRIM' a, varlığı ile her zaman güven veren ablam Güzide GÜVEN' e ve hiç bilmediğim güzel duyguları tatmama vesile olan canparçam yeğenim Yekta GÜVEN'e teşekkürlerimi sunarım.

İrem YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
YEMİN METNİ	ii
TEZ SAVUNMASI ORJİNALLİK BEYAN BELGESİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ

1.1. İş Kavramı.....	3
1.2. Meslek Kavramı ve Seçimi	4
1.3. Bireysel Danışmanlık Faaliyeti	7
1.4. Rehberlik Kavramı.....	8
1.5. Mesleki Danışmanlık ve Faaliyetleri	9
1.6. İş ve Meslek Danışmanlığının Çerçevesi.....	11
1.7. Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı.....	12
1.7.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Hedef Kitlesi.....	13
1.7.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yasal Dayanağı	13
1.7.3. İş ve Meslek Danışmanının Sahip Olması Gereken Nitelikler	14
1.7.4. İş ve Meslek Danışmanlığı İlkeleri.....	18
1.7.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Tarihçesi.....	24
1.7.6. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Kapsamı	26

2. BÖLÜM

KURUMSAL AİDİYET VE VERİMLİLİK KAVRAMLARI

2.1. Kurumsal Aidiyet Tanımı	29
------------------------------------	----

2.2. Kurumsal Aidiyet Önemi	31
2.3. Kurumsal Aidiyet Türleri.....	32
2.3.1. Örgütsel Yurttaşlık.....	32
2.3.2. Mesleğe Aitlik	33
2.3.3. İşe -Göreve Bağlılık.....	33
2.3.4. İş Arkadaşlarına Bağlılık	33
2.3.5. Kurumsal Sadakat	33
2.3.6. İtaat	34
2.4. Kurumsal Aidiyet Göstergeleri	34
2.4.1. Kurumun Amaç ve Değerlerine Sahip Çıkma	34
2.4.2. Kurum Üyeliğini Devam Ettirme Yönünde Güçlü Bir İstek Duyma	35
2.4.3. Kurum için Fedakârlık Yapma	35
2.4.4. İçselleştirme	36
2.4.5. Kurum ile Özdeşleşme.....	37
2.5. Kurumsal Aidiyete Etki Eden Faktörler.....	38
2.5.1. Kişisel Faktörler.....	38
2.5.2. Örgütsel Faktörler	38
2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	38
2.6. Verimlik Kavramı	39
2.7. Verimliliğin Çeşitleri ve Kapsamı	39
2.8. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Faktörler	40
2.8.1.1. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen İç Faktörler	40
2.8.1.2. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Dış Faktörler.....	42
2.9. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler	43
2.9.1. Kişisel Faktörler.....	43
2.9.1.1. Kıdem.....	44
2.9.1.2. Yetenek	45
2.9.1.3. Öğrenme	45
2.9.1.4. Tutum	46
2.9.1.5. Kişilik ve Duygular	46
2.9.1.6. Algılama	47
2.9.1.7. Motivasyon.....	47

2.9.2. Organizasyonel Faktörler.....	48
2.9.2.1. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları	49
2.9.2.2. Ücret	49
2.9.2.3. İletişim ve Kişilerarası İlişkiler	50
2.9.2.4. Stres.....	50
3. METODOLOJİ VE BULGULAR	
3.1. Araştırmanın Deseni	51
3.2. Araştırmanın Modeli	51
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	52
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	53
3.5. Veri Toplama Araçları	53
3.6. Veri Toplama Süreci	54
3.7. Verilerin Analizi	54
3.8. Bulgular.....	54
3.8.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	55
3.8.2. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Güvenirlilik Analizleri.....	56
3.8.3. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri	57
3.8.4. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin Analizi.....	58
3.8.5. Örgütsel Aidiyetin Verimlilik Üzerine Etki Analizleri	59
3.8.6. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Analizleri	60
4. SONUÇ.....	68
KAYNAKÇA	73
EKLER.....	82
Ek 1. Anket İzin Talebi.....	82
Ek 2. Ölçek İzinleri	88
Ek 3. Etik Onay Formu	91
ÖZGEÇMİŞ.....	92

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	55
Tablo 2. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçekleri Güvenirlik Analizleri	56
Tablo 3. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri	57
Tablo 4. ABSBÖ ile ÖİBÖ Arasındaki İlişkilerin Analizi.....	58
Tablo 5. Örgütsel Aidiyetin Verimlilik Üzerine Etkisi	59
Tablo 6. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Cinsiyete Göre Fark Analizleri.....	60
Tablo 7. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Yaşa Göre Fark Analizleri.....	61
Tablo 8. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Medeni Duruma Göre Fark Analizleri	62
Tablo 9. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Eğitim Duruma Göre Fark Analizleri .	63
Tablo 10. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Aylık Gelire Göre Fark Analizleri....	65
Tablo 11. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizleri.....	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	51
---------------------------------------	----



KISALTMALAR DİZİNİ

ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı
İMD	İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı
RAM	Rehberlik Araştırma Merkezi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Aidiyet duygusu, bireylerin ruh sağlığını, refahını ve çeşitli ortamlarda, özellikle de profesyonel ortamlarda genel verimliliğini belirlemede önemli bir rol oynayan temel bir psikolojik kavramdır. Genellikle danışanlarına iş arama becerileri, meslek seçimi ve benzeri konularda rehberlik ve destek sistemleri çerçevesinde hizmet veren iş ve meslek danışmanları için aidiyetin etkileri derin olabilir.

Aidiyet dinamiklerini anlamak, bu profesyonellerin işleriyle, meslektaşlarıyla ve danışanlarıyla nasıl etkileşime girdiklerini aydınlatmaya yardımcı olabilir. İşyerinde aidiyetin etkilerini kavramak için, öncelikle aidiyet duygusunu tanımlayan teorik bir çerçeve oluşturmak esastır. Aidiyet, kişinin aile, arkadaşlar, eğitim kurumları ve çalışma ortamlarını içeren çevre sistemlerinin ayrılmaz bir parçası olduğu öznel bir his olarak tanımlanabilir. Bağlanma ve kabul görme konusundaki bu içsel arzu yalnızca sosyal bir nezaket değil; zihinsel sağlık ve refahı önemli ölçüde etkileyen temel bir insan ihtiyacıdır.

Araştırmalar, daha istikrarlı ve kalıcı bir aidiyet duygusunu ifade eden kişilik aidiyetinin, geçici katılım duygularından daha önemli olduğunu göstermektedir. Kalıcı bir aidiyet duygusuna sahip olan bireyler, stresle başa çıkmak, dayanıklılık göstermek ve olumlu bir zihinsel durumu sürdürmek için daha donanımlıdır. Dahası, mevcut çalışma grubu, aidiyet ve kabulün çeşitli teorik modellerini inceleyerek, bu unsurların insan motivasyonunu yönlendiren temel ihtiyaçlar olduğunu ileri sürmektedir. Bu teorik zemin, genellikle yüksek stresli ortamlarda çalışan iş ve meslek danışmanlarının işyerlerinde bir aidiyet kültüründen nasıl faydalanabileceklerini ve buna nasıl katkıda bulunabileceklerini anlamak için hayati önem taşımaktadır.

Aidiyet duygusunun iş ve meslek danışmanlarının üretkenliği üzerindeki etkisi derin ve çok yönlüdür. İşyerinde bağlantı ve topluluk geliştirmek daha mutlu, daha sağlıklı ve daha üretken çalışanlara yol açar. İş ve meslek danışmanları için güçlü bir aidiyet duygusu yalnızca iş tatminlerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda danışanları desteklemedeki etkinliklerini de önemli ölçüde etkiler. İş ve meslek danışmanları kendilerini profesyonel toplulukları içinde değerli ve bütünleşmiş hissettiklerinde, işbirlikçi uygulamalara katılma, kaynakları paylaşma ve birbirlerini

destekleme olasılıkları daha yüksektir. Bu da nihayetinde daha üretken bir ortamı teşvik ederek verimliliğe katkı sağlar. Dahası, bu aidiyet duygusu iş ve meslek danışmanlarının daha fazla duygusal refah deneyimlemelerini, mesleklerinde yaygın sorunlar olan tükenmişlik ve işten ayrılma oranlarını azaltmalarını sağlar. Çalışanlar tarafından aidiyetsizliğin nasıl ifade edildiği ve deneyimlendiğine ilişkin analiz, aidiyetin yalnızca bireysel bir deneyim değil, işyeri kültürünü şekillendiren kolektif bir sosyal uygulama olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanlar işyerinde sağlığı, sosyal etkileşimler merceğinden tanımlar ve aidiyet duygusu hissedenlerin olumlu iş deneyimleri ve daha yüksek üretkenlik seviyeleri bildirme olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle, aidiyet ve verimlilik arasındaki etkileşimi anlamak, danışmanlık ortamlarında işyeri dinamiklerini geliştirmek için uygulanabilir stratejiler türetilmesine katkı sağlayabilir.

İş ve meslek danışmanlarının deneyimlediği aidiyet duygusuna katkıda bulunan birkaç faktör vardır ve bu psikolojik olgunun karmaşıklığını vurgular. Psikolojik güvenlik ve katılımın rolü çok önemli olsa da yönetsel etkinin bir çalışanın olumlu aidiyet duygusunu nasıl şekillendirebileceğini anlamak esastır. Kapsayıcılığı teşvik eden, açık iletişimi destekleyen ve çeşitli bakış açılarına değer veren etkili liderlik, danışmanların aidiyet duygularını önemli ölçüde artırabilir. Ek olarak, çalışmalar sağlıklı bir aidiyet duygusuyla ilişkili çok sayıda olumlu etki belirlemiştir, örneğin gelişmiş sosyal ilişkiler, artan akademik ve profesyonel başarı ve gelişmiş genel refah seviyesidir. Bu bütünleştirici çerçeve yalnızca aidiyetin temel doğası ve özellikleri hakkında ışık tutmakla kalmaz, aynı zamanda çeşitli profesyonel bağlamlarda aidiyetin ince ayrımlarını anlamaya yönelik gelecekteki disiplinler arası araştırmalar için bir temel sağlar.

Aidiyeti etkileyen faktörleri ele alarak, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının kendilerini bağlı ve desteklenmiş hissettikleri bir ortam yaratmak için hedefli müdahaleler uygulayabilir ve bu da nihayetinde artan verimliliğe ve iş memnuniyetine yol açabilir.

1. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ

1.1. İş Kavramı

Doğrudan bir işveren tarafından veya serbest çalışan olarak bir kişi tarafından gerçekleştirilen bir dizi görev olarak adlandırılan faaliyetler iş olarak tanımlanır. Belirli bir meslekte çalışanların yerine getirmesi beklenen faaliyet ve görevler bütünü ile işyerinde gerçekleştirilen benzer faaliyetlerde uzmanlaşmış bilgi ve becerilerin sergilenmesi de farklı iş tanımları olarak kullanılmaktadır (ILO, 2012: 11).

İş kavramı, bireyin belirli bir alanda eğitim aldığı ve bilgi ve becerilerini belirli bir işverene gösterebildiği benzer faaliyetler dizisidir. Her profesyonelin bir işi olamayacağı gibi, bir işi olan herkesin de bir kariyeri olamaz. Ayrıca kişinin sosyal ve ekonomik durumundan dolayı bir kariyeri ya da işi olmayabilir. Çalışma kavramı yaşamın merkezi alanlarından biri olup bireyin ekonomik ve sosyal yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. İşletme, sosyal boyutu olan bir faaliyettir. Çalışmak birey için mutluluk ve neşe kaynağı olabileceği gibi aynı zamanda bir yük olarak da görülebilmektedir. Genel anlamda iş, maddi ve manevi karşılıkları olan bir kavramdır (Robbins ve Judge, 2019: 23).

İş, gerekli mesleki hedeflere ulaşmak için aynı, tutarlı faaliyetlerin gerçekleştirilmesini içeren günlük faaliyetlerin sürecidir ve bu da bireyin yaşamını destekleyen bir gelire yol açar. “İş”, belirli bir emek alanında kullanılan aynı eylemlerin toplamıdır. Çalışma ise, mesleki bilgi ve yeteneklerin pratik uygulamasıdır (Usluer, 2005: 6). Bu tanımlama bir “meslek” ekseninde yer alır; birey sahip olduğu mesleğin gereklerini yerine getirir ve iş piyasasının taleplerine yanıt olarak bu mesleği seçen biri için uygundur. Bireyin gün içinde öncelikle zamanını çalışmaya ayırdığı varsayıldığında, işinden elde edeceği mutluluk kişisel yaşamını da etkileyecektir (Karagülle, 2007: 6).

Bir bireyin işi olabilir, ancak buna uygun mesleği olmayabilir. Ülkelerin işgücü piyasalarındaki değişimlere, yapısal koşullara ve teknolojik gelişmelere yanıt olarak evrimleşebilmektedir (Subaşı, 2005: 305). Bu bakımdan çalışma, kişinin

mesleki amaçlarına ulaşmasını, kişisel ve maddi doyum sağlamasını ve genel olarak topluma ait olma duygusunu hissetmesini sağlayan bir olgudur. Bireyler işsiz olabilir ve işsiz kalabilirler. Bireyin işsizliğin yol açtığı bunalımı aşması ve içinde bulunduğu bunalımı, maruz kaldığı toplumsal dışlanmayı, maddi ve sosyal zorlukları sona erdirerek kendini yeniden topluma ait hissetmesi için gerekli olan ve psikososyal bileşenleri olduğu kadar ekonomik sonuçları da içeren bir süreçtir (Karagülle, 2007: 6).

Profesyonel olmayan diğer bireyler de bir işe sahip olabilir. Bu bağlamda, pozisyon profesyonel olmayan bireylerden profesyonel geçmiş gerektirmeyen tipik günlük görevlerle karakterize edilir. Bu işler yaşamı sürdürmek için gerekli geliri sağlar. Bu tanımlamada yaşam kavramı en önemli kavramdır. Bireyler kendileri ve ailelerine katkıda bulunmak ve ailelerinin geçimini sağlamaktan sorumludurlar. Gün içinde zamanlarının çoğunu geçirdikleri iş yerinde işlerinden hiçbir memnuniyet duyamazlar. Sonuç olarak günün geri kalanında kendilerini bitkin ve umutsuz hissederler (Erdoğan, 2011: 7).

Yukarıdaki kavramlardan da anlaşılacağı üzere "iş" çok işlevli bir kavram olup kişinin yaşamını doğrudan etkilediği görülmektedir. Uygun kişileri uygun işe yerleştirmek ve ardından yetenek havuzunu değerlendirmek ülkenin geleceğini etkileyecektir. Buna karşılık aynı zamanda ülkenin en büyük varlığı insan kaynaklarına yaptığı yatırımdır. İnsanlara yapılan yatırımı geliştirmeye adanmış çalışmalar, mevcut kaynakların bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak en etkili şekilde kullanıldığını göstermiştir. Bu durumda, bireylerle görüşme yapan hizmet hem bireysel düzeyde hem de ülke çapında faydalar sağlayacaktır (Aytaç, 2005: 2).

1.2. Meslek Kavramı ve Seçimi

Meslek, belirli bir eğitim ve başkaları için yararlı mal veya hizmet üretimi gerektiren, kuralları bütünsel olan ve parasal getiri sağlayan sistematik faaliyetlerin tüm kümesidir (Kuzgun, 2003: 3). Başka bir deyişle, meslek, belirli bir eğitim rejiminden ve birinci elden deneyimden elde edilen belirli bir bilgi ve yetenek setiyle çalışmak için sistematik bir yaklaşımı izleyen resmi bir istihdam olarak kabul edilir

(Şenatalar, 1978: 15). Profesyonel bireylerin çeşitli meslekler aracılığıyla edindikleri ve geçimlerini sağlamak için sürdürdükleri resmi ve gayri resmi eğitimin toplamıdır (İŞKUR, 2013: 9).

Meslek; insanların eğitim süreçlerinin sonunda kazandıkları unvanın resmi tanımıdır, bu genellikle kapsamlı bir eğitim ve istihdam sürecidir. Meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmek için yaptığı, toplum tarafından belirlenen kurallara dayanan ve belirli bir eğitim süreci sonucunda kazanılan bilgi ve becerilere dayalı istihdam faaliyetlerinin bütünüdür (Yeşilyaprak, 2013: 199).

Meslek, yalnızca para kazanma aracı değil, aynı zamanda kendini ifade etme aracıdır. Bireylerin verdiği karar, gelecekteki statülerini ve buna bağlı olarak sevinçlerini veya üzüntülerini belirleyecektir (Dilhan, 2018: 5). Meslek, belirli bir eğitim aldıktan sonra parasal kazanç elde etmeyi, bir hizmet veya ürün yaratmayı içeren bir istihdam biçimidir (Karagülle, 2007: 9). Meslek, başkaları için yararlı ürün ve hizmetler üretmek ile bu süreçten bir getiri elde etmeyi amaçlayan bir dizi eylemi kapsar ve hepsi belirli bir eğitim rejimi ve toplumsal olarak zorunlu kılınan kurallarla gerçekleştirilir (Kuzgun, 1995: 18).

Meslek, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek, manevi doyum sağlamak ve toplumun ahlaki ilkelerinden sapmamak için gerçekleştirdikleri, belirli bir eğitim ve/veya iş deneyiminin sonucu olan, süreklilik arz eden bir sürecin sonucudur (Karagülle, 2007: 7). Aynı zamanda, bireylerin içinde bulundukları toplumda kendilerini ifade etme ve yapacakları işlerde yer alma eylemidir. Bu nedenle meslek seçimi, insanların yaşamları boyunca verecekleri kararları etkileme açısından çok önemli görülmektedir (Işığışık, 2014: 142). Günümüzde mesleklerin çeşitliliği ile mesleklerde uzmanlaşma ve mesleğe yetkin hale gelmek için uzun süreli eğitime ihtiyaç duyulması meslek seçiminin önemini artırmıştır (Yeşilyaprak, 2015: 5).

Meslek, bir bakıma bireylerin kendilerini ifade etme ve daha sonra toplumda kendilerini nerede konumlandıracaklarına karar verme sürecidir. Bu bakımdan meslek seçimi, insanların yaşamları boyunca verecekleri en önemli kararlardan biri olarak görülmektedir. Meslek seçimi insanların yaşamlarını değiştirebilir. Her mesleğin odaklandığı tercih edilen bir alan ve farklı yetenekleri vardır. İnsanlar ilgi, beklenti ve yetenekleriyle uyumlu bir meslekle başarıya ulaşabilirler ve başarının

tadını çıkarabilirler. Meslek seçiminin insanların hayatlarını doğrudan etkileyen bir karar olduğunu düşünürsek, bu seçimi bilinçli bir niyetle yapmak için izlenecek en etkili prosedür bu konu ile ilgili danışmanlık hizmeti almak olacaktır. Danışman, insanların kendileri için en uygun meslek seçimini yapmalarını savunurken, aynı zamanda onlara meslek seçimi süreçleri hakkında bilmeleri gereken bilgileri de sağlayacaktır (Erdoğan, 2011: 8).

Meslek, ulaşılmak istenen amaçlara uygun iş deneyimi edinme; bireyin gerekli eğitimi alması ve kendini mesleki ve bireysel anlamda tanımasıdır (Çelik, 2004: 11). Meslek; bireyin resmi istihdamı sırasında mesleğinde ilerlemesi, deneyim ve beceri edinimidir (Erdoğan, 2003: 11). Meslek, çalışanların tam zamanlı meslekleri boyunca yaptıkları işi ve mesleklerinin evrimini tanımlayan bir kavramdır (Bingöl, 2004: 245).

Meslek, özellikle mesleki rollerin korunduğu, durgunlaştığı veya kaybolduğu durumlarda, mesleklerin ve yaşamdaki diğer uğraşların ardışıklığı sonucu oluşan birikim ve gelişmenin genel sürecini tanımlayan bir kavramdır (Bayraktaroğlu, 2003: 17). Meslek, mesleğimizi uygularken seçtiğimiz amaçlarla uyumlu iş deneyimi edinme, uygun eğitimi alma ve kendimizi mesleki ve kişisel anlamda ifade etme sürecidir. Ancak, meslek kavramı farklı uzmanlık alanlarında çeşitli şekillerde tanımlanabilir (Çalık, 2006: 32). Tıp, hukuk, yöneticilik, işçilik, daktilograf, memurluk, garsonluk ve bilgi işlem gibi bazı meslek grupları profesyonel meslekler olarak değerlendirilirken; spor, müzik, sanat, teknoloji ve benzeri alanlardaki faaliyetler ise daha çok eğlence amaçlı kabul edilmektedir (Çelik, 2004: 14).

Meslek fikri, kişinin ilköğretim yıllarında aldığı eğitimle, mesleğini seçmesiyle ve bu eğitimden sonra yaptığı iş girişimleriyle oluşturduğu kişisel gelişimin ilerlemesidir. Sonuç olarak, yaşam boyunca tutarlılık gösteren bu fikrin maddi bir gelire eşdeğeri vardır (Aytaç, 2005: 32). Mesleğin odak noktası insandır. Fizyolojik ve duygusal hedeflerine ulaşmış olanlar, yetenek ve beceriler açısından geliştikçe, kişisel motivasyonlarıyla birlikte meslek basamaklarını tırmanmak isteyeceklerdir (Kozak, 2001: 17).

1.3. Bireysel Danışmanlık Faaliyeti

Danışmanlık, bir uzmanın danışan ile bir araya gelerek, danışanın ilgi alanları, becerileri ve kişisel özelliklerine en uygun iş veya mesleği seçmesine yardımcı olduğu bir süreçtir. Bu süreçte uzman, danışana rehberlik ederken, danışan da uzmanının önerilerini değerlendirerek meslek ve çalışma biçimi gibi konularda yeni bir bakış açısı kazanır. Sonuç olarak, danışanın kariyerine yönelik kararları ve davranışları olumlu yönde etkilenmektedir (Karagülle, 2007: 8).

Danışmanlık, bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun en doğru iş veya mesleği belirlemelerine yardımcı olma sürecidir. Bu süreç, bireylerin kendilerini tanımalarını, keşfetmelerini ve geliştirmelerini desteklemeyi içerir. Danışmanlığın temel amacı, danışanın meslekler ve iş piyasası hakkında yeterli bilgi edinmesini sağlayarak, kendisi için en uygun seçimi yapmasına rehberlik etmektir (Işığışık, 2014: 143).

Danışmanın yetenekleri danışmanlık sürecinin başarısı için çok önemlidir. Danışman, meslekler veya iş olanakları ile ilgili bilgileri müşteriye yönlendirmeli ve danışmanın eğitim düzeyi kadar müşterinin bireysel yetenekleri de dikkate alınmalıdır. Benzer şekilde, bireyler birçok mesleğin hangi ölçüde icra edildiğini belirleyemezler. Bu aynı zamanda bir profesyonelin yardımı olmadan bir meslek veya meslek seçmelerine olanak sağlayacak iş piyasası ile ilgili veriler için de geçerlidir. Bu çerçevede, kamu kuruluşları istihdam sağlayan kurumlar olarak, işgücü piyasası analizlerine uygun şekilde bireylere meslekler ve potansiyel iş fırsatları hakkında rehberlik hizmeti sunmalıdır (Karagülle, 2007: 8).

Danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyulan unsurlar şunlardır (Latsch, 2000: 119):

- İş ve meslek tanımları bireyler için büyük önem taşır. Maddi gereksinimler ve kişisel gelişim, bu kavramların temelini oluşturur.
- Devletler, ekonomiler ve toplumlar, bireylerin yeteneklerini geliştirmeye ve iş yaratma süreçlerine katkıda bulunabilir. Bu süreç, mevcut iş imkânlarını artırarak (iş ilanları, iş arama süreçleri vb.) desteklenebilir.

- Küresel ekonomide, ileri teknoloji ve uzmanlaşma ile bireyler, iş ve meslek alanının yalnızca küçük bir kısmına kendi deneyimleri aracılığıyla erişebilirler.

Kamu istihdam kurumlarına başvuran bireyler danışmanlardan profesyonel rehberlik isterler. Danışma aşamasında bireyler tüm sorularına yanıt almayı, mesleki ilgi alanları ve potansiyelleri hakkında teklifler sunmayı beklerler. Günümüzde meslek danışmanlığı ayrıca bireylerin meslek kararları hakkındaki tüm sorularını ele almayı ve durumlarına uygun teklifler sunmayı da içermelidir. Danışmanlıkta bireyin profesyonel yetenekleri, müşterinin beklentileri, çevresi, mesleki yetenekleri ve işgücü piyasası koşulları dikkate alınarak değerlendirilmelidir (Latsch, 2000: 119).

Danışmanlık için gerekli bileşenler şunlardır (Latsch, 2000: 120):

- Geniş kapsamlı profesyonel verileri içeren dokümanlar,
- İşgücü piyasalarına ilişkin veriler ve önerilen eylem planları,
- Alanında uzman ve işine bağlı danışmanlar,
- Bireyler ve topluluklara özel danışmanlık hizmetleri.

1.4. Rehberlik Kavramı

Rehberlik, kişilere kendileri hakkında bilgi veren, sorunlarının çözümünü kolaylaştıran, pratik kararlar almalarını sağlayan, yeteneklerini ve ilgilerini geliştiren uzman yardımdır. Rehberlik, bireye yön vermek ve kendi yeteneklerinin farkına varmasını sağlamaktır. Rehberlik, farklı hareket tarzlarını göstermekle karakterize edilir. Bireye tüm seçenekler ve her bir seçeneğin olumlu ve olumsuz yönleri gösterilir ve bireylerin kendi kararlarını vermelerine izin verilir. Rehberlik, bireylerin kendilerini tanımalarına yardımcı olmak için tasarlanmış bir bilimsel ve mesleki yardım biçimidir (Kepçeoğlu, 1999: 37).

Ancak eğitimin istenilen düzeyde tamamlanabilmesi için öğrencinin kendine özgü ve gelişen kişilik özelliklerinin ve sorunlarına yönelik çözümlerin anlaşılması büyük önem taşır. Bu, öğrencinin ilerlemesini kolaylaştırır. Danışmanlık süreci rehberlik uygulamasına dâhil edilmelidir. Danışmanlık, danışmanın öğrenciyi bire bir ziyaret ederek mevcut sorunlara bir çözüm belirlediği psikolojik iletişim aşamasıdır. Öğrencilerin bireysel yeteneklerini tanıması, sorunları kendi başlarına çözebilme

yeteneğine sahip olması ve diğer çözümler arasından en uygun çözümü seçmesi gibi konular danışmanlık sürecinin bir parçasıdır. Bu bağlamda rehberlik daha kapsamlı bir süreç olarak değerlendirilirken, danışmanlık bireysel düzeyde gerçekleştirilen ve kişisel bir eylem planı içeren bir süreçtir (Karagülle, 2007: 10).

Rehber veya danışman, bireyin daha sonra karar almasına yardımcı olacak bilgileri analiz eder, değerlendirir ve yorumlar. Rehberlik ve danışmanlık, bireyin yerine karar almaz; aksine, onun doğru ve bilinçli kararlar vermesine destek olur. Rehberlik hizmetinin temel amacı, eğitim sisteminin etkinliğini artırmak, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağı güçlendirmek ve işsizlik oranını azaltmaktır (Kenar, 2011: 52).

1.5. Mesleki Danışmanlık ve Faaliyetleri

Mesleki rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri, bireylerin kendilerine en uygun mesleği seçmelerini, mesleki eğitimlerini planlamalarını ve iş hayatına hazırlanmalarını destekleyen bir süreç olarak kabul edilir. Aynı zamanda, yaşam boyu öğrenme anlayışının yaygınlaşmasıyla birlikte, ülkelerin insan kaynakları stratejisinin önemli bir bileşeni haline gelmiştir. Bu doğrultuda, Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık, bireylerin mesleki gelişimlerini, kariyer seçimlerini ve nihai kararlarını destekleyen; eğitim ve istihdam piyasasına yönelik tüm yaşam boyu hizmetleri kapsayan bir süreç olarak değerlendirilir (<https://media.iskur.gov.tr/13531/protokol-meb.pdf>).

Günümüzde bu araştırmalar ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı ve İŞKUR denetiminde özel sektör kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum örgütleri tarafından yürütülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanan Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin temel odağı ilköğretim ve ortaöğretimdeki öğrenci nüfusudur. Bu araştırmalar okulların rehberlik bölümlerindeki rehber öğretmenler ve rehber öğretmenlerin denetimindeki ek sınıflardaki rehber öğretmenler tarafından hazırlanan eğitim planının bir parçasıdır. Bu araştırmalardan Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki Özel Eğitim Yardım ve Danışmanlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü sorumludur. Ayrıca bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik

Şubeleri tarafından finanse edilmekte olup MEB'in il müdürlükleri bünyesindeki İl Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde (RAM) bulunmaktadır (Can, 2017: 25-27).

İŞKUR kapsamındaki danışmanlık hizmetleri iki kategoriye ayrılır. Birincisi, ilköğretimin ikinci kademesindeki öğrencileri kapsayan “Mesleki Danışmanlık Merkezleri” nde yer alan çalışmalar ve ikincisi, ilköğretimin yedinci ve sekizinci kademeleri ile ortaöğretimin ikinci kademesindeki öğrencileri kapsayan “Bilim ve Teknoloji Tesisleri”nde yer alan çalışmalardır. Bu öğrenciler, konuyla ilgili bir meslek seçmiş olup, meslek sahibi olmak için çırak olarak yetiştirileceklerdir. Bu araştırmalar, meslekler, eğitim alanları ve istihdamla ilgili bilgi kaynaklarını kullanarak, kişisel görüşmelere gerek kalmadan öğrencilere bilgi aktarır. Mesleki rehberlik, bireylerin kendilerini tanımalarına, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelerine ve kariyer planlarını bilinçli bir şekilde yapmalarına yardımcı olan önemli bir süreçtir. Bu rehberlik süreci, bireyin ilgi alanlarını, yeteneklerini ve kişisel hedeflerini değerlendirerek, ona en uygun meslekleri ve eğitim yollarını önerir (Kılıç, 2009: 54).

Bir diğer mesleki çalışma türü ise “İş ve Meslek Danışma Servisleri” tarafından sağlanmakta olup, iş bulmada zorluk çeken, mesleki hayatına uyum sağlamada zorluk çeken, iş/meslek, farklı bir iş/meslek isteyen veya mesleğini geliştirmek isteyen bireylere yöneliktir. Bu projeler bireysel görüşmeler yoluyla yürütülmektedir (İŞKUR, 2011: 70).

Mesleki danışmanlık hizmetleri çerçevesinde MEB ve İŞKUR tarafından sağlanan hizmetler tamamlayıcı bir ilişki içerisinde. Ayrıca İŞKUR ve MEB mesleki danışmanlık sağlama sürecinde bir ortaklığa sahiptir. Yaşam boyu öğrenme felsefesinin öneminin bilinciyle sadece okul çağındaki öğrencilere değil gelişim planlamasında olan her alandaki insanlara mesleki kaygılarla ilgili rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Bu kapsamda, bireylere bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunmak amacıyla çeşitli kamu ve sivil toplum kuruluşları işbirliği yapmaktadır. Bu kuruluşlar arasında “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşveren Sendikaları

Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)” yer almaktadır. Bu kurumlar, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulması amacıyla işbirliği protokolü çerçevesinde faaliyet göstermektedir (İŞKUR, 2011: 72).

1.6. İş ve Meslek Danışmanlığının Çerçevesi

İş ve meslek danışmanları, farklı gruplara yönelik rehberlik ve destek sağlayan uzmanlardır. İş arayanlar için işe yerleştirme sürecinde rehberlik ederken, öğrenciler ve yeni mezunlar için doğru meslek seçimine yardımcı olurlar. Yanlış meslek seçimlerinden kaynaklanan sorunların çözümünde, bireylerin yeteneklerini geliştirerek daha uygun kariyer yollarına yönelmelerini desteklerler. Ayrıca, iş veya meslek değişikliği yapmak isteyenlere rehberlik sunarak geçiş sürecini kolaylaştırırlar. İşverenler açısından ise, kurum içi kuralların aktarılması, işyerindeki taleplerin karşılanması ve çalışanlarla sağlıklı bir iletişim kurulmasında önemli bir rol üstlenirler (İŞKUR, 2012: 9).

“İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Meslek Standardı” nda şu şekilde yazmaktadır: “İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki yeterliliklerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlerle görüşme yapan, beklenti ve ihtiyaçlarını değerlendirerek gerekli yönlendirmeleri yapan, bireylerin iş ve mesleklere uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne yardım eden, kuruluşlara ve eğitim-öğretim kurumlarına istihdam ve kariyer hizmetleri ile ilgili tanıtım ve yönlendirme hizmetleri sunan nitelikli kişidir. İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) çalışmalarını iş sağlığı ve güvenliği ile çevre koruma önlemleri ve kalite gereklilikleri çerçevesinde yürütür ve mesleki gelişim faaliyetleri yürütür.” (İŞKUR, 2012: 11).

Bu bağlamda, iş ve meslek danışmanlığı; meslek arayışında olan, iş bulmada ve istihdam edilmede zorluk yaşayan, mevcut mesleği ile uyumsuzluk hisseden, mesleki yeteneklerini geliştirmek veya kariyer değişikliği yapmak isteyen bireylere

destek sağlayan bir srectir. Bu srec kapsamında bireylerin yetenekleri, mesleklerin gereklilikleriyle ve iş piyahasının talepleriyle karşılaştırmalı olarak değerlendirilir. Ayrıca, bireylerin tercih ettikleri meslek ve işle ilgili eğitimlerden en fazla verimi alabilecekleri belirlenir ve istihdama uyum sağlama konusundaki sorunlarla sistematik bir şekilde ilgilenilir. İş ve meslek danışmanlığı mesleği, uluslararası sınıflandırma sistemlerinde ISCO 08: 2423 (Meslekle ilgili faaliyetlerde bulunan personel ve profesyoneller) kategorisinde yer almaktadır (Seğer ve ınar, 2018: 977-978).

İş ve meslek danışmanlığında analitik düşünme, anket metodolojisi, bilgi teknolojileri hâkimiyeti, ofis ortamındaki ekipmanları kullanabilme kapasitesi, toplum bilgisi, evre koşulları ve iş birliği yapma eğilimi kariyer ve iş danışmanlığında en önemli özellikler olarak kabul edilir. Eğitim, öğretim ve test etme temel kavramlarını anlamak; kalite sreclerine hâkim olmak; iş sağlığı ve güvenliğine hâkim olmak; ikna edici olmak; mesleği anlamak; bireysel psikolojiye hâkim olmak; iş arama sürecine hâkim olmak; karar verebilmek; davranış ve kişilik özellikleri, mesleklerin yasal düzenlemelerine, mesleki dile, teknolojik gelişmelerin meslekler üzerindeki etkilerine hâkim olmak; öğrenmeye açık olmak ve eğitim verme kapasitesine sahip olmak; ölçüm ve analiz yapabilmek, raporlama ve sorun giderme sreclerini uygulamayabilmek; düzenleme ve planlama kapasitesine sahip olmak gibi özelliklere danışmanların sahip olması gerekmektedir. Ayrıca soru sorma kapasitesi, yazılı ve sözlü iletişim, bilgi sunma kapasitesi, iş kanunları bilgisi, bilgi sunma kapasitesi ve ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler bağlamında konuya hâkim olmak gereklidir (İş ve Meslek Danışmanları İçin Ulusal Meslek Standardı).

1.7. Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı

Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı, giderek yaygınlaşan bir alan olup, temel amacı hem iş arayanlara hem de işverenlere istihdam sreclerinde rehberlik sağlamaktır. Bu hizmet, bireylerin doğru meslek seçimini yapmalarına, kariyer planlamalarını oluşturmalarına ve iş gücü piyasasına uyum sağlamalarına destek olurken, işverenler için de uygun adayların bulunmasına katkıda bulunur.

1.7.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Hedef Kitlesi

İş ve meslek danışmanlarının öncelikli hedef kitlesi, meslek değişikliği düşünen veya ilk kez işgücüne katılacak olan, işsizlik yardımı alan ve meslek seçme sürecinde doğrudan yer alan bireylerdir. Yoksullar, uzun süreli işsizler, meslek veya iş değiştirmek isteyenler, mesleki yeteneklerini geliştirmek isteyenler, iş aramada ve meslek seçimi konusunda sorun yaşayanlar şeklindedir. Genç bireyler ve mesleki uyum sorunları olanlar, rehberlik yapmaya kendini adanmış işverenler, veliler ve öğretmenler vb. dir. Ayrıca, gençler için eğitim sürecine katılacak olanlar (normal lise sınıfları, teknik ve mesleki lise sınıfları ve ortaöğretimi tamamladıktan sonra meslek seçiminde yardıma ihtiyaç duyan ilkokul ve lise öğrencileri) ayrı bir grup olarak kabul edilir (İŞKUR, 2012: 13).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İşgücü Piyasası Analiz Raporları, bireysel yetenekler ve mesleğin yetenekleri, koşulları ve iş olanakları, istihdam için neyin gerekli olduğunun anlaşılmasına katkıda bulunur. Bireylerin ihtiyaç ve pozisyonlarına en uygun meslek ve işi seçmelerinde, tercih ettikleri meslek ve işle ilgili eğitim faaliyetlerine ulaşmalarında, istihdamla ilgili sorunları çözmelerinde, işyerine ve yaptıkları işe uyum sağlamalarında ve işverenlerin taleplerini karşılamalarında sistematik yardım sağlamayı amaçlamaktadır (İŞKUR, 2012: 14).

1.7.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yasal Dayanağı

Türkiye İş Kurumu, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile kendisine verilen yetki çerçevesinde faaliyet gösteren bir politika yürütmektedir. Aktif istihdam girişimlerinin bir parçası olan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti, ilgili mevzuatta 3. maddede “(...) iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek veya verdirmek (...)” ve 9. maddede (“Değişik: 11/10/2011-KHK-665/20 md.”) “(...) öğrencilere istihdam ve meslek seçimi konusunda rehberlik hizmeti vermek, yetişkinlere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek veya verdirmek (...)” olarak düzenlenmiştir (“Türkiye İş Kurumu Kanunu No. 4904, Resmi Gazete, 7 Mayıs 2003- 25159”).

Yine Aktif Çalışma Hizmetleri Yönetmeliği’nin 101. maddesinde “Aktif çalışma programları kapsamında verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, Genel Müdürlükçe belirlenen esaslara uygun olarak kurum tarafından doğrudan veya

hizmet alımı yoluyla yürütülür, bu süreç kişilerin ilgi ve yeteneklerine uygun iş ve meslek seçmelerine, seçtikleri meslekle ilgili eğitim almalarına, işe yerleştirilmelerine ve işe uyumlarının sağlanmasına olanak sağlar” denilmektedir (“Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, RG, 12.03.2013-28585”). Sayılan tüm mevzuat, İŞKUR tarafından verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin yasal dayanağını oluşturmaktadır.

1.7.3. İş ve Meslek Danışmanının Sahip Olması Gereken Nitelikler

Profesyonel olarak kabul edilmesi gereken bir meslek kariyer ve iş danışmanlığıdır. Bu mesleğin amacı yalnızca bireylere yardım etmek ve destek olmak değildir. Mesleki uygulama süreci boyunca bireylere sunulan hizmetler belirli bir etikle ve sistematik bir şekilde yürütülmelidir. Tüm bu fikirler bağlamında, iş ve kariyer danışmanlığında yer alanların temel yeteneklere sahip olması gerekir. Bu yetkinlikler, profesyonelliğe adanmış uluslararası kuruluşlar tarafından belirli bir yapı içinde tanımlanmıştır (National Career Development Association, 2011):

- “Mesleki gelişim süreçleri hakkında kapsamlı bilgiye sahip olma”,
- “Bireysel ve grup danışmanlığını etkin bir şekilde yürütme becerisi”,
- “Bireylerin ve grupların potansiyelini analiz etme ve değerlendirme yeteneği”,
- “Alanıyla ilgili doğru, güncel bilgilere ve kaynaklara erişim sağlama kapasitesi”,
- “Mesleki gelişim araştırmalarını sunma, yönetme ve uygulama becerisi”,
- “Danışmanlık, performans geliştirme ve liderlik yetkinliği”,
- “Çeşitli toplulukları ve kültürel farklılıkları anlama ve yönetme becerisi”,
- “İş süreçlerinde etkin denetim ve yönetimi sağlama yeteneği”,
- “Yasal prosedürlere ve etik kurallara uygun hareket etme sorumluluğu”,
- “Araştırmaları analiz etme ve yürütme becerisi”,

- “İş ortamında teknolojik yeniliklerden etkin bir şekilde faydalanma yetkinliği”.

İş ve meslek danışmanlığı standartları, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından iş ve meslek danışmanlarının mesleki nitelik ve yeterliliklerine ilişkin yürütülen bir çalışmaya dayanmaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun (MYK, 2011: 6) belirlediği iş ve meslek danışmanları için meslek standartlarında danışman tanımı şu şekildedir;

İş ve Meslek Danışmanı, bireylerin yetenekleri, ilgi alanları, becerileri ve piyasa koşulları doğrultusunda en uygun meslek veya işi seçmelerine rehberlik eden profesyonellerdir. Bu görev, bireylerin meslek hedeflerini belirlemelerine, doğru kararlar almalarına ve iş hayatına uyum sağlamalarına yardımcı olur. İş veya meslek değiştirmek isteyen bireyler için, kişisel yetenekleri, mesleğin gereklilikleri ve iş piyasasının talepleri doğrultusunda en uygun meslek ve işi belirlemelerine yardımcı olur. Kişinin tercih ettiği meslek ve işle ilgili eğitim süreci, istihdam olanakları ve işyerine uyum konularında sistemli bir destek sunar. İş ve meslek danışmanları, sundukları hizmetleri belirli bir kalite sistemine bağlı kalarak, iş sağlığı ve güvenliği ilkelerini ön planda tutarak yürütür. Ayrıca, çevresel önlemleri alarak sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmasını sağlar, bu önlemleri uygular ve yönetir (MYK, 2011: 6).

Mesleki Yeterlilik Kurumu, iş ve meslek danışmanlarının sahip olması gereken yeterlilikleri ve bilgileri şu şekilde listeler. Bilgi ve Beceriler (MYK, 2011: 29);

- Yeterli analitik muhakeme yetenekleri
- Test ve ölçüm tekniklerinde yeterlilik
- Malzemeler ve araçlarla aşinalık
- Bilgi teknolojilerini kullanmada yeterlilik
- Güçlü aktif dinleme yetenekleri
- İşbirlikçi takım odaklı zihniyet
- Çevresel değişkenleri yönetme kapasitesi
- Savunmasız grupların hassasiyetlerini anlama
- İş sağlığı ve güvenliği konularında yetkin olma

- Başka bir insan gibi hissetme yeteneği
- Eğitim müfredatında yeterlilik ve sınav sisteminin anlaşılması
- İş piyasasını anlama
- İş psikolojisi konusunda kapsamlı bilgiye sahip olma
- İş arama yöntemlerini ve kanallarını anlama
- İkna yeteneği
- İşverenin çalışma yöntemlerini anlama
- Davranış türlerini ve kişiliklerini anlama
- Karar verme ve rehberlik becerileri
- Kalite sistem bilgisi
- Mesleki kavramlara aşina
- Profesyonel içeriği anlama
- Sektör yasa ve yönetmeliklerine aşina olma
- Bilgi teknolojisinin meslek üzerindeki etkisini anlama
- Eğitim alma eğilimi ve eğitimi transfer etme yeteneği
- Analiz, ölçme ve değerlendirme süreçleri bilgisi
- İletişim becerileri konusunda bilgi sahibi olma
- Soru sorma becerisi
- Sınıflandırma yeteneği
- Zorlukların üstesinden gelme yeteneği
- Organizasyon ve planlama becerileri
- Ulusal meslek nitelikleri ve standartlar bilgisi
- Zamanı verimli kullanma bilgisi
- Görsel sunum tekniklerine hâkim olma
- İş kanunu ve mevzuatına aşina olma
- İfade becerileri

Mesleki Yeterlilikler Kurumunun oluşturduğu çerçevede iş ve meslek danışmanlarının sahip olması gereken davranış ve tutumlar şu şekildedir:

Tutum ve davranışlar (MYK, 2011: 30):

- Alanında deneyim, bilgi ve karar verme becerisine sahip olmak,

- Çevre dostu ve çevreye duyarlı olmak,
- İş süreçlerinde zamanı etkin bir şekilde yönetmek,
- Disiplinli, düzenli ve planlı çalışmayı sağlamak,
- İş sağlığı ve güvenliği, çevre ve kalite ile ilgili yasal prosedürlere uymak,
- Yenilik yapma ve yeni durumlara uyum sağlama cesaretine sahip olmak,
- İş deneyimini çalışma ekibine aktarmak,
- Grup etkinliklerine zamanında ve yetkin bir şekilde katılmak,
- Ekip olarak çalışmaya istekli olmak,
- Siyasi düşünce, inanç, cinsiyet ve dil ayrımı yapmamak,
- Seminerlere ve kurumsal eğitimlere katılmaya istekli olmak,
- Sunulan hizmetleri daha kullanışlı hale getirecek fikirler sunmak,
- Etik kurallara uygun hareket etmek,
- İnsanlarla nazik ve dostane bir şekilde iletişim kurmak,
- İleriye dönük olmak,
- İnsanlarla dostane ve etkili bir şekilde sohbet etmek,
- Kurum bilgisayarlarını ve malzemelerini dikkatli kullanmak,
- Hijyen ve temizliğe dikkat etmek,
- Çağın gelişimine ayak uydurmak ve mesleki gelişime önem vermek,
- Hoşgörülü bir tutuma sahip olmak,
- Kurum kültürünü özümsemek ve bunu kamuoyuna yaymak,
- Problem çözme, sabır ve ölçülülük,
- Kalite süreçlerine odaklanmak,
- Ciddi ve sorumlu olmak,
- İş kurallarına ve düzenine uymak.

İş ve meslek danışmanlarının sahip olması gereken davranış ve tutumlar, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından düzenlenen bir çerçeve içerisinde düzenlenmektedir. MYK'nın hazırladığı kontrol listesi bir başlangıçtır. Bu aşamadan sonra ilgili araştırmaların yapılması gerekmektedir. Mezuniyet, tecrübe, dokümantasyon, dil, bilgi teknolojisi gibi işe yönelik nitelikler ile iş ve meslek

danışmanlığı mesleğinin gerekli veya tercih edilip edilmediği dikkate alınarak oluşturulmalıdır. İş ve meslek danışmanlığı mesleğinde hangi düzeyde bilgi, beceri, davranış ve eylemlerin gerekli olacağı belirlenmelidir. Yetenek, bilgi, davranış ve eylemlerin sınıflandırılması ve mesleki düzeylerin belirlenmesi sağlanmalıdır. İş ve meslek danışmanlığı adaylarına, meslek seviyelerini belirlemek için kullanılan analitik değerlendirme yöntemleri ve materyalleri sağlanmalıdır. Sektörde en çok arzu edilen danışmanlık niteliklerine sahip, etkin performans ve kalitede çalışabilen kişinin objektif olarak seçilmesi durumunda yapılan değerlendirme daha da değerli olacaktır. Bu çalışmalardan elde edilecek veriler aynı zamanda danışmanlık sektöründeki performans süreçlerine ve meslek geliştirme ihtiyaçlarına da temel oluşturacaktır. Bu bağlamda; iş ve meslek danışmanı seçimi, mezuniyet ve meslek, performans değerlendirme ve geliştirme gibi konuları gerektiren üst değerlendirmenin üç bölümünde ayrıntılı bir başvuru yapılması gerekmektedir (MYK, 2011: 32).

1.7.4. İş ve Meslek Danışmanlığı İlkeleri

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine katılırken, belirli ilkelere uymak esastır. Danışmanlığın temel yönelimleri ve ilkeleri büyük ölçüde danışmanlık sektörü için de geçerlidir. Sonuç olarak, iş ve kariyer danışmanlığına ilişkin ilkeler, araştırmada özetlenen temel rehberlik ve danışmanlık ilkelerinden yararlanılarak aşağıdaki şekilde düzenlenebilir (Kepçeoğlu, 1999: 11; Özoğlu, 2007: 36; Kuzgun, 1995: 13; İŞKUR, 2008: 25):

- Herkesin seçim özgürlüğü vardır. İnsanların hayatları hakkında karar verme iradesine sahip oldukları ve karar verebilmek için yeteneklerinin farkında olmaları ve çevrelerindeki fırsatları anlamaları gerektiği argümanından hareketle, iş ve meslek danışmanları insanların tercihlerini ve tercihlerini belirleyebilmelidir. Kendi isteklerine göre seçim yapabilmeleri için en uygun seçimi yaparlar.
- İnsan saygıya layık bir yaratıktır. İş ve meslek danışmanlığının temelinde demokratik anlayış, kişi merkezli yaklaşım, bireysel hak ve sorumlulukların vurgulanması yer alır. Bu nedenle danışmanın kendisine başvuranları değerli kişiler olarak görmesi ve onların

isteklerine duyarlı olması gerekir. Bir danışman olarak saygının göstergesi, kendisine başvuran kişileri dikkatle dinlemek, ihtiyaçlarını anlamaya çalışmak, uygun bilgi ve hizmetleri sağlamak ve kişilerin sorunları kendi başlarına çözmelerine destek olmaktır.

- Bireyler, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmak için talepte bulunurlar. Bir danışmanın temel amacı, kişilerin iç dünyasını ve ihtiyaçlarını anlamak, karşılaştıkları sorunları kendi başlarına çözebilmelerine yardımcı olmaktır. Bu süreçte, bireylerin desteği isteyerek ve gönüllü olarak kabul etmeleri önemlidir. Hiçbir bireye zorla danışmanlık hizmeti sunulamaz. Ancak, bireyin destek alma veya çalışma isteğini ifade edebileceği uygun bir ortam oluşturulabilirler.
- İş ve meslek danışmanlığından yaşam döngüsü boyunca faydalanmak mümkün olacaktır. Bireyler yaşamları boyunca evrimleşmeye ve kendilerini açığa çıkarmaya devam ederler. Sonuç olarak, danışmanlığı yalnızca zor durumlarda veya meslek kararları sırasında gerekli olan bir prosedür olarak algılamak yerine, tüm yaşam dönemlerinde kullanılacak bir araştırma çalışması olarak düşünmek mümkündür.
- İş veya meslek içeren tüm danışmanlık faaliyetlerinde gizlilik zorunludur. Danışmanlık hizmetleri sunulurken, bireylerin mahremiyetine dikkat edilmeli ve bireyin izni olmadan hiçbir bilgi üçüncü taraflara açıklanmamalıdır. Bu gizlilik eksik olduğunda, bireyler danışmana olan güvenlerini kaybeder ve danışmanlık sürecinin ayrılmaz bir parçası olan bireylere saygı kuralı ihlal edilir.
- İş ve meslek danışmanlığı herkesin erişebildiği bir çalışma alanıdır. Danışmanlık faaliyetleri işsizler, işini kaybedenler ve meslek seçimi aşamasında olanlar ile sınırlı değildir. Ancak bu faaliyetler, mevcut işlerinde yeni yetenekler kazanmak veya belirli kaynakları daha etkili bir şekilde kullanmak amacıyla mesleğini farklı bir yönde geliştirmek isteyen bireyler tarafından da kullanılabilir.

- İş ve meslek danışmanlığı girişimleri katılımcı bir yaklaşımla yürütülmelidir. Bu alanda yapılan araştırmalar, sürece dâhil olan herkesin paydaş bakış açısına sahip olmasını ve uyum içinde hareket etmesini vurgulamaktadır.
- Danışmanlık faaliyetleri, yalnızca profesyonellerin katkısıyla değil, aynı zamanda kurumlar, yöneticiler, çalışanlar, yükseköğrenim kurumları, meslek örgütleri ve ailelerin işbirliğiyle daha etkili hale gelir. Ortak bir hedef doğrultusunda, profesyonel bir liderin rehberliğinde yürütülen çalışmalar, tüm paydaşlar için daha verimli sonuçlar doğurur. Bu yaklaşımla bireyler, daha uygun koşullarda sürece katılma imkânı bulurken, yöneticiler ise çalışanlar ve aile üyeleriyle iletişimlerini daha etkili ve verimli bir şekilde geliştirebilir.
- İş ve meslek danışmanlığı üzerine yapılan araştırmalarda, kişisel değişimin değeri en önemli unsurdur. Herkes benzersizdir ve her birinin yetenekleri, beklentileri, ilgi alanları ve davranışlarında farklı değişkenlikleri vardır. Ancak, aynı koşullar altında eğitim gören insanların gereksinimleri de değişmektedir. Kişisel özelliklere göre düzenlenen çalışmalar çeşitliliği ve insanlara seçim yapma seçeneği sunan bir meslek üretkenliği artırabilir.
- İş ve meslek danışmanlığının sağlayacağı hizmet, kişiselleştirildiği sürece verimlidir. İş ve meslek danışmanları tüm topluma ve bireye karşı sorumludur. Danışanlar kişisel arzuları ile iş ortamının gereklilikleri arasındaki bir çatışma konusunda yardım almak için bir danışmana başvurdıklarında, danışman danışanı çevresel protokolden sapmaya zorlamayacak veya toplumun taleplerini yerine getirebileceklerini söyleyerek danışan ve toplumu birbirlerine karşı savunmayacaktır. Aksine, danışman sosyal öngörülerin yanlış veya gereksiz olduğunu söyleyecektir. Danışmanlık sürecinin amacı, bireylerin topluma ve yaşam ortamlarına uyum sağlamak için gerekli duyarlılığı ve bilgiyi kazanmalarına yardımcı olmaktır.
- İş ve meslek danışmanlığı, iş ve kişisel yaşam arasında bir birlik arayışdır. Danışmanlık hizmetleri, bireylerin ve kuruluşların

amaçlarına ve gereksinimlerine uygun alanlara odaklanmalıdır. Uygun meslek ve danışmanlık programı, bireylerin çevresel koşullarını ve özelliklerini, niteliklerini ve gereksinimlerini sistematik ve düzenli bir şekilde gözlemlene kavramından türetilmiştir.

İş ve meslek danışmanlığının temel aşamaları dört ayrı grupta toplanmaktadır (Erdoğan, 2003: 22):

- Müşteriler hakkında bilgi edinmek, bilgilerini toplamak ve değerlendirmek,
- İş, yaşam ve meslekler hakkında verileri birleştirmek ve analiz etmek,
- Müşterilerin yeteneklerini profesyonel iş, yaşam ve mesleklerin talepleriyle karşılaştırmak,
- Bireyler için bir meslek ve gelişim stratejisi hazırlamak.

İş ve meslek danışmanlığı sürecinin ayrılmaz aşamaları aşağıda listelenmiştir.

Bireyi Tanıma, Bilgi Toplama ve Analiz Etme;

Danışanları anlamak için danışanlar hakkında bilgi toplanmalıdır. İş ve öz algı konusunda danışmanlık hizmeti verebilmek için gerekli olan bilgiler şu şekilde sıralanabilir:

Kişinin kendine ilişkin algısı: benlik kavramı, insanların kendileri hakkında nasıl hissettikleridir. Örneğin, birey işinde yeterli ve başarılı olduğuna inanabilir, ancak bir başka açıdan bakıldığında düzeninin yeterli olmadığına inanabilir veya kendisini insan ilişkilerinde eksik görebilir. Bireylerin sahip olduğu benlik algısı, onların ruh sağlığı, işteki verimliliği ve meslek seçimi ile bağlantılıdır (Erdoğan, 2011: 14).

Danışanın kişisel özellikleri: kişilik, duygusal davranış, alışkanlıklar, değerler ve karar verme yeteneği, liderlik, başkalarıyla iletişim ve işbirliği vb. gibi kişisel özelliklerdir. Tüm bu özellikler danışanın kişisel özelliklerini oluşturur. Kişisel ilgi: Bireyin ilgisi, beğenme veya küçümseme olarak tanımlanır. Bireyin odaklandığı alanlar arasındaki tutarsızlık, onun bir meslek veya bölümde uzmanlaşması için bir zorunluluktur.

Bireyin yetenekleri: Yetenek, bireyin algılama kapasitesidir. Ayrıca yetenek, insanların gelecekte ne yapacaklarını iletmek yerine, insanların eğitimden ne kazanacaklarını ve eylem potansiyelini iletir. Bu, insanların hangi yeteneklere sahip olduklarını bilerek gelecekteki başarıların tahmin edilmesini kolaylaştırır. Bireyleri gizli yeteneklerine yönlendirmek için öncelikle yeteneklerinin farkına varmak gerekir (Erdoğan, 2011: 14).

Kişilerin fiziksel özellikleri: Fiziksel güç veya emek gerektiren işlerde, bireyin fiziksel durumu büyük önem taşır. Sağlıklı bir kiloya sahip olmak, duyu organlarının sağlığını korumak vb. gibi vücut bölümlerinin yeteneklerini bilmek önemlidir.

Başkalarının başarıları: Bireylerin başarılarına, önemli yönlerine, başarısızlıklarına ve sorunlarına yönelik çözümleri görmelerine yardımcı olunabilir. İnsanların geçmiş ve mevcut başarılarına sahip olmaları, gelecekteki başarılarının tahmin edilmesini kolaylaştırabilir ve uygun bir meslek ve alana yönelmelerine yol açabilir (Erdoğan, 2011: 14).

Bireylerin sosyal ve çevresel destek sistemleri: Aile ve yakın arkadaş çevresinin değeri, bireylerin kişiliklerinin ve geliştirdikleri alışkanlıkların oluşumunda çok önemlidir. Sosyal destek sistemi, bireylerin içinde yaşadıkları çevrenin kalitesini, aile üyeleriyle, aile dışındaki diğer bireylerle ilişkilerinin kalitesini ve bu bireylerin yardım alma kapasitelerini gösterir. Çevrenin sosyal ve kültürel yapısının bireyin yaşamı üzerindeki etkisi önemlidir. Çünkü bireyin uyum ve gelişim yetenekleri hakkında ek bilgi sağlar. Bu bilgi, bireylerde gözlenen davranışın nedenlerini anlamak ve onlara amaçlanan desteği sağlamak için kullanılır. Bireylerin sosyal destek sistemi ve çevresi ile ilgili bilgiler incelenirken danışmanlık mesleki alanının ilkelerine uyulmalıdır (Erdoğan, 2011: 14).

Sağlık durumu: Bir kişinin fiziksel sağlık durumu da çalışma yeteneği ve işteki başarısı üzerinde etkilidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından önemli olan bir diğer konu da sağlık durumudur. Bireyleri meslekleri, başarıları, sağlıkları, yetenekleri, nitelikleri, ilgi alanları, talepleri ve davranışsal sorunları incelenerek tanımak mümkündür. Bu değerlendirme ve analiz yöntemiyle birini tanıma süreci sağlık raporları, işveren değerlendirmeleri, eğitmeni değerlendirmeleri, yetenekler,

yeterlilikler, kişilik özellikleri, biyografi, görüşmeler vb. yoluyla mümkündür (Özoğlu, 2007: 144-146).

İş Hayatı, Meslekler, İşler ile ilgili Veri Toplama ve Analiz;

İş, meslek ve işlerle ilgili verilerin toplanması ve analizi iş ve meslek danışmanlığı sürecinin bir diğer bileşenidir. Bu işlem sırasında iş ve mesleklerle ilgili bilgiler aşağıdaki kategorilerde toplanır (Erdoğan, 2011: 15).

- Mesleğin veya pozisyonun temel yükümlülüğü nedir?
- Mesleğin veya işin icrası sırasında kullanılan malzemeler neler olmalıdır?
- Çalışma koşulları ve şartları nelerdir?
- İyi bir profesyonel veya çalışan olmak için karşılanması gereken gereklilikler nelerdir?
- İstenilen meslekte veya işte pozisyon bulma sıklığı nedir?
- Mesleğin veya pozisyonun niteliği nedir?
- Mesleğin veya pozisyonun toplumsal ayrıcalıkları nelerdir?
- Birinin profesyonel olması veya bir işe girmesi için ne gereklidir?
- Bu meslekte veya pozisyonda olası meslek yolları nelerdir?
- Mesleğin veya işin ilişkili olduğu sivil toplum kuruluşları nelerdir?

Meslek ve işlerin mevcut durumu hakkında veri araştırması yapmak mesleki rehberlik için önemli olmakla birlikte yeterli değildir. Meslek ve işlerle ilgili mevcut durum ve gelecekte meslek ve işlerle ilgili beklenen değişim ve gelişim alanları hakkında bilgi edinilmelidir. Danışma süreçleri sırasında bireylere meslek ve işlerle ilgili bilginin önemi ve meslek ve işlerin geleceği anlatılmalıdır. Belirli sektör ve mesleklerin çevresel etkilerinin daha ayrıntılı olarak araştırılması ve bu alanda uzmanlaşılması önemlidir. İşletmelerin geniş bir alana yayılması nedeniyle mesleklerin evrimini ve gelişimini belirlemek mümkün değildir. Bu karmaşık durum, iş ve meslek danışmanlarının ülkelerdeki ekonomik, sosyal, kültürel ve bilgi teknolojisi değişimlerini ve bu değişimlerin meslek ve işlere, bilgi teknolojisine ve ekonomiye olan etkilerini yakından izlemesi gerekliliğini ortaya koymuştur. İş ve mesleklerdeki gelişmeleri takip etmek, iş ve meslek danışmanlığı süreçlerinin başarılı bir şekilde işlemesi için son derece önemlidir (Erdoğan, 2011: 15).

Küreselleşmiş iş ortamında, sektörel ve mesleki analiz arasındaki ayrım daha az belirgin hale gelmiştir. İş dünyasında meydana gelen kurumsal değişimlerle birlikte, meslekler için gerekli becerilerin hızla evrimi, seçim yapmayı ve karar almayı zorlaştırmıştır. Belirli mesleklerin ve sektörlerin ne kadar süre popüler olmaya devam edeceğini bilmek mümkün değildir. Bu, genellikle üniversiteye kabul sırasında önemli bir konudur. Bir öğrencinin ilginç bulduğu ve zevk aldığı bir bölüm, öğrencinin mezuniyetinden sonra popülerliğini sürdüremez ve alana olan ilgi azalabilir. Bu senaryo, bir mesleği olan ve istihdam edilenler için de geçerlidir. Sonuç olarak, bir mesleğe sahip olmak yeterli değildir ve mesleğin geleceği dikkatlice düşünülmelidir (Erdoğan, 2011: 15).

Meslek seçimi sürecinde meslekler hakkında veri toplanırken, mesleklerin prosedürü, iş gezileri, stajlar ve kısa süreli işler, meslek görüşmeleri, meslek grafikleri ve ilgili üniversite mezunlarının analizleri gibi faktörler kullanılabilir (Kuzgun, 1995, 89-92). Mesleki deneyimi olanlar da mesleki çabalarında yukarıdaki seçeneklerden yararlanabilirler. Bu kişiler için, istihdam piyasasının aradığı nitelikleri araştırmak ve önümüzdeki birkaç yıl içinde iş ve mesleklerdeki değişiklikler hakkında bilgi toplamak büyük önem taşımaktadır (Erdoğan, 2011; 15).

1.7.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Tarihçesi

Danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir role sahip olan İŞKUR, 1951 yılında Uluslararası Çalışma Ajansı tarafından onaylanan Meslek Yönlendirme Yasası'nın temelleri üzerine meslek odaklı faaliyetlerine başlamıştır (Karagülle, 2007: 31). Bu girişimler 1951-72 yılları arasında bir hizmet olarak, 1972-91 yılları arasında ise yalnızca Ankara'da "Mesleğe Yönelme Şube Müdürlüğü" kapsamında yürütülmüştür. 1972 yılında meslek hizmetleri psikoteknik laboratuvarı tarafından finanse edilmiştir. Psikoteknik, laboratuvar ortamında bir görev ortamı yaratma kavramından türetilmiştir. Bu yöntem, bireyin işte başarılı olması ve/veya başarılı olabileceği bir mesleğe yönlendirilebilmesi için gereken fiziksel, zihinsel ve psikomotor bileşenlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. 1972-1991 yılları arasında "Kız Yetiştirme Yurdu, Ankara Çocuk İslahesi, TAMEM (Türk-Alman Mesleki Eğitim Merkezi)" gibi kurum ve kuruluşlarla ortaklıklar kurulmuş, bireylerin uygun meslek

kararları almalarına yardımcı olmak amacıyla psikoteknik yöntemlerden yararlanılmıştır (Bodur, 2013: 29).

“İstihdam ve Eğitim Projesi” kapsamında “İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Reorganizasyonu Bileşeni” çerçevesinde, İş ve İşçi Bulma Kurumunun (İİBK) iş ve eğitim açısından daha etkin ve çağdaş bir yapıya kavuşturmayı amaçlayan bu çalışma, Alman ajansı tarafından istihdam ve eğitim projesiyle birlikte gerçekleştirilmiştir. 1991 yılında ajansın Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir şubelerinde “iş ve meslek danışmanlığı” hizmetleri kurulmuştur. İş ve mesleki terapi genel olarak çalışma ve meslek hakkında sistematik bilgi toplanmasını ve daha sonra bu bilgilerin bireylere yardımcı olmak için kullanılmasını içerir. Kavrama dayanarak, bölgelerde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti veren bireyler çalışmalarına genel ve bölgesel bazda meslekler, çalışma hayatı ve eğitim kurumları hakkında bilgi toplayarak başlamışlardır; Bu hizmetin ilk olarak sunulduğu şubelerde 1992 yılında “Mesleki Danışmanlık Merkezleri” oluşturulmuştur. Ankara’da, ilgili projenin bir parçası olarak Genel Müdürlüğe bağlı “Alman Ajansı Mesleki Danışmanlık Merkezi” kurulmuş, merkezin amacı Ankara Şube Müdürlüğüne Mesleki Danışmanlık aracı olarak bir alan sağlamak ve 5 ilçede yürütülen çalışmaları planlamak ve toplanan bilgileri sistemleştirmek ve ilgili birimlere gönderilmiştir. İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında, 5 farklı ildeki İİBK birimlerinin yöneticileri, iş ve meslek danışmanlığı projesi kapsamında görev yapacak danışmanlar ve yerleştirme görevlileri de Almanya’da hem teorik hem de pratik eğitime katılmışlardır (Bodur, 2013: 30).

İstihdam ve Eğitim Projesi yalnızca iş ve kariyerler için danışmanlık hizmetleri kurmayı değil, aynı zamanda tüm kurumsal faaliyetlerin bu danışmanlık süreci çerçevesinde yürütülmesini garanti altına almayı amaçlamıştır. Sonuç olarak, prosedürler ve iletişim ve işbirliği için bir ağ ile birlikte yeni bir kurumsal yapının oluşturulmasına karar verilmiştir. Ayrıca, bu proje iş ve kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin kapsamını kademeli olarak etkinleştirmeyi ve genişletmeyi amaçlamıştır. Bunu başarmak için, fiziksel kapasite açısından yeterli ve uygun personele sahip il/şube müdürlüklerinde bir “Mesleki Bilgi Merkezi” ve bir “İş ve Meslek Danışmanlığı” hizmeti oluşturuldu, bu yönde genişleme çabaları sürdürülmüştür (Bodur, 2013: 31).

İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında, ABD Çalışma Bakanlığı'ndan alınan Genel Yetenek Testi Bataryası (GYTB) uyarlanmıştır. GYTB, 8'i kâğıt üzerine yazılmış ve 4'ü aletli olmak üzere 12 bölümden oluşan bir ölçme ve değerlendirme aracıdır, bu araç ofis algısı, sayısal, sözel, şekil uzay algısı, motor koordinasyonu, el ve parmak becerileri gibi yeteneklerin değerlendirilmesine olanak tanır. Meslek seçimi sürecinde gençlere yönelik hizmetler “Mesleki Danışmanlık”ın bir parçası olarak kabul edilirken, meslek bulma veya seçmede zorluk çeken, işe uyumlarını ilgilendiren mesleki sorunları olan, mesleki yeteneklerini geliştirmek isteyen ve mesleğini veya işini değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik hizmetler “iş danışmanlığı” hizmetlerinin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Prosedürler açısından benzerliklere rağmen, mesleki danışmanlık ve iş danışmanlığının hedef kitlesi ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulduğunda farklı bir örgütlenmenin gerekli olduğu açıktır. Sonuç olarak, kurum hizmetlerini etkili ve verimli bir şekilde uygulamak ve insan odaklı bir hizmet bilinci yaklaşımı geliştirmek için, iş bulma konusunda zorluk çeken ve iş arama sürecine katılan yetişkinlere özel olarak yardımcı olacak eğitimler geliştirilmiştir. 2008, 2009 ve 2010 yıllarında Kurum personelinin 300'ü yetişkinlere yönelik iş danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesine adanmış eğitimlere katılmıştır. Bu hizmetler daha sonra Kurum Hizmetleri amacıyla işe yerleştirmede yer alacak kişilere atanmıştır (Bodur, 2013: 31).

Bu bağlamda, “işe yerleştirme ve iş danışmanlığı” hizmetlerine iş danışmanlığı hizmetleri de eklendiğinden, “iş ve meslek danışmanlığı” hizmetlerinin adının “Meslek Danışmanlığı” hizmetleri olarak değiştirilmesinin yararlı olacağı, bu sayede gençlere meslek seçme ve gerçek dünyaya adım atma sürecinde sağlanacak hizmetlerin daha iyi anlaşılması sağlanacağı düşünülmektedir. Bu konuda gerekli değişiklikler yapılmıştır (Kartal, 2012: 42).

1.7.6. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Kapsamı

İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere etkili danışmanlık hizmetleri sunmak için her danışmana iş arayanları, işverenleri ve eğitim kurumlarını içeren bir portföy atanmaktadır. Portföylerin bu yapılandırılmış

yönetimi, İŞKUR ile ilişkili her işsiz bireyin, işverenin ve okul üyesinin özel bir danışman tarafından desteklenmesini garanti etmektedir (İŞKUR, 2012: 42-44).

Öğrencilere Yönelik Faaliyetler, İş ve Meslek Danışmanlarının sorumluluk alanı üç temel kategoriye ayrılmıştır (iş arayanlar, işverenler ve öğrenciler). Bölüm ve alan seçimine katılacak öğrencilere, bölümdeki lisansüstü eğitimleri ile ilgili yardım ve bilgiye ihtiyaç duyanlara ve meslek planlamasında yer alan üniversite öğrencilerine sağlanan girişimler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Bodur, 2013: 32):

1. Meslek seçimi ve oryantasyon aşamasında daha spesifik bilgiye ihtiyaç duyan öğrencilere, meslek danışmanlığına dayalı bireysel görüşmeler yaparak, kendi yeteneklerini, mesleklerini ve eğitim potansiyellerini anlamalarına yardımcı olmak.

2. Çeşitli toplantı yerlerinde ve salonlarda seminerler ve grup tartışmaları planlamak, öğrencilerin bu etkinliklere katılarak meslek seçimi hakkındaki düşüncelerini ve mesleklerin özelliklerini, mesleklerin olanaklarını ve gerekliliklerini tartışmak.

3. Öğrencilere meslek seçiminin önemi ve meslek seçerken dikkat edilmesi gerekenler anlatılmakta ve mesleklerin özellikleri hakkında, mesleki eğitim ve yükseköğrenim olanakları hakkında bilgiler verilmektedir.

4. Üniversitelerde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin etkinliğini ve erişilebilirliğini ve İŞKUR bilgisini artırmak amacıyla oluşturulmuştur. İŞKUR İrtibat Noktaları ve birebir danışmanlık faaliyetleri sayesinde öğrencilere gruplar halinde iş piyasası, kurumun hizmetleri, iş alanında yetkililerle doğrudan görüşmeler, Avrupa Birliği kapsamında iş arama ve “Europass” özgeçmiş oluşturma gibi konularda danışmanlık hizmeti verilmektedir.

İş Arayanlara Yönelik Hizmetler (Bodur, 2013: 33);

1. İş ve Meslek Danışmanları portföyünde (varsa hizmet merkezi dâhil) iş arayan olarak kayıtlı olanlar, İŞKUR web sitesi tarafından bireylerin sosyal statülerine (normal, eski hükümlü, engelli), yaşlarına, eğitim durumlarına, işgücüne ve sosyal yardıma ilişkin durumlarına göre eşit olarak dağıtılır.

2. Danışmanlar, iş arayan portföyündeki bireylere önce kendilerini tanıtarak, sonra meslekler ve potansiyel eğitim yerleri hakkında bilgi vererek ve son olarak

onlar için en uygun mesleğe karar vererek yardımcı olurlar, tüm bunlar kişisel olarak yapılır.

3. İş ve meslek danışmanları, katılımcılara iş arama süreçlerini geliştirme, neler yapabileceklerini anlama, yeteneklerini nasıl tanımlayacakları, işverenlerin ne gibi taleplerde bulunacakları, iş bulma, özgeçmiş hazırlama, referanslar ve mülakat sırasındaki tutum ve davranışlar ve diğer konular hakkında konuşmalar sağlar.

4. İş ve Meslek Danışmanları, İŞKUR'a aday olma, meslek edinmeme veya meslek sahibi olup iş bulamama, mesleğini geliştirme ihtiyacı konusunda kişileri bilgilendirmek amacıyla bireysel danışmanlık seanslarına ve grup tartışmalarına katılırlar.

İşverenlere Yönelik Hizmetler (Bodur, 2013: 34);

1. İş ve Meslek Danışmanları, istihdam sektörüne, çalışan sayısına ve lokasyona göre hazırlanmış bir işveren portföyüne sahiptir. Bu portföy, tüm farklı işyerlerini içerir ve her birindeki çalışan sayısı eşittir.

2. İş ve Meslek Danışmanları, portföylerindeki işverenleri ziyaret ederek İŞKUR'un faaliyetlerini onlara açıklar, işgücü taleplerini alır ve istihdamla ilgili görevlerinin uygulanmasında onlara destek olur.

2. BÖLÜM

KURUMSAL AİDİYET VE VERİMLİLİK KAVRAMLARI

2.1. Kurumsal Aidiyet Tanımı

Türkiye’de kamu yapılarını ifade etmek için “kurum” kavramının kullanılması yaygın olsa da bu kavramın literatürde geniş ve çeşitli bir statüye sahip olduğu görülmektedir. Kurum kavramı ilk kez Giamiatto Vico’nun 1725 tarihli “Scienza Nuova” adlı eserinde kullanılmıştır; bireyin tepkisinin dürüstlüğü, bireyin kendi oluşturduğu ve uyguladığı faaliyetlerin bütünlüğü ile ifade edilmektedir. Bu tanım en eski tanım olarak kabul edilmektedir (Akın, 2012: 5; Erdoğan, 1996: 9).

Bu genel tanımın yanı sıra kurumların özellikleri de tanımlanmaktadır. Örneğin, Bakırtaş (2016: 67), kurumların üç temel özelliğini vurgulamaktadır: bir insan topluluğuna sahip olmak, etkili iletişim kanallarına sahip olmak ve belirlenmiş çalışma kurallarının bulunması. Kurallar koymak ve bunları işler hale getirmek, bir kurumun varlığını sürdürebilmesi için en önemli unsurlardan biridir. Bu nedenle, bir kurumun değerlendirilmesi, onu ayakta tutan kurallar çerçevesinde ele alınmalıdır. Kurumsal aidiyet kavramı, çalışanların bağlı bulundukları kuruma ait olma hissini ve kendi önemlerini teyit etmek için düşünce ve duygularını kullanmalarını ifade eder. Bu aidiyet duygusu, çalışanların iş yerinde hissettikleri anlam ve değer ile doğrudan ilişkilidir. Aynı zamanda, profesyonellik düzeyleriyle de bağlantılıdır. Çalışanların kuruma olan aidiyet duygusu arttıkça, kendilerine daha fazla saygı gösterildiğini ve mali açıdan takdir edildiklerini düşünme eğilimleri güçlenmektedir (Bakan, 2011: 89).

Kurumsal aidiyet, personelin kurumla ilişkisinin tanınması ve kurumun faaliyetlerine katılma isteğidir; bu, aynı zamanda çalışanları kurumun çıkarları, hedefleri ve amaçları doğrultusunda hareket etmeye teşvik eden içselleştirilmiş normların bütünü olarak da ifade edilir. Ayrıca, kurumsal aidiyet, çalışanların kurumla ilişkili kalma isteği ve kurumun hedeflerini, misyonunu ve amaçlarını kabul etmesi olarak ifade edilir. Son olarak, kurumsal aidiyet, çalışanların kurumun faaliyetlerine katılma konusunda bilinçli bir istek duyması ve bunu yapmak için enerji harcaması olarak kabul edilir. Kurumsal bağlılığın diğer tanımları arasında

“kuruluşla özdeşleşme ve kurumun süreçlerine katılma” (Porter vd., 1974: 604); “çalışanların kurumlarına yönelik davranışları” (Silverthorne, 2004: 594); “bireyin kurumsal hedeflere ve değerlere bağlılığı, bunları başarma çabaları ve kurumdaki üyeliklerini sürdürme isteği” (Hiriyappa, 2009: 134) yer almaktadır.

Kurumsal aidiyet duygusunun, birlikte hareket etme, bir topluluğun kimliğini edinme, örgütün bir parçası olma ve örgütün kurallarına uyma eylemi olan önemli ve büyüyen bir bileşene sahip olduğu görülmektedir. Örgütün bir parçası olduğunu hisseden çalışanlar, sorumluluklarının bilincindedir, ayrıca kendilerini örgütün bir üyesi olarak görürler. Örgütün kendilerinden beklediğinin ötesinde örgüte aitlik duygusu hisseden çalışanlar, örgütün faaliyetlerine katılmaya daha meyillidirler (Stamper vd., 2009).

Aidiyet kavramının profesyonel ve kişisel yaşamda konumlandırılma biçimi de önemlidir. Ekonomik krizler ve dalgalanmalar, iş dünyasında çalışanlara yönelik yaklaşımlarda önemli değişimlere yol açmıştır. Genellikle bu tür dönemlerde işverenler, maliyetleri düşürmek amacıyla daha temkinli ve seçici davranır. Personel alımlarında kısıtlamalar, mevcut çalışanlar üzerinde artan iş yükü, esnek çalışma modellerine geçiş ve bazı pozisyonlarda küçülmeye gidilmesi yaygın görülür. Aynı zamanda bu süreçler, çalışanlardan daha fazla çok yönlülük ve verimlilik beklenmesine neden olmaktadır. Profesyonel çalışanlar açısından ise kriz dönemleri, iş güvencesi endişesi yaratmakla birlikte, kendi yetkinliklerini geliştirme ve kariyerlerini çeşitlendirme yönünde bir fırsat olarak da değerlendirilebilmektedir. Örneğin kriz dönemlerinde bireyler daha fazla dijital beceri kazanma, yeni sektörlere yönelme veya serbest çalışma gibi alternatif yolları düşünme eğilimindedir. Çalışanların resmi veya özel ortamlarda istihdam edildiklerinde kurumlar tarafından yürütülen soruşturmalara tabi tutulduğu, bu soruşturmaların ortak analizlere de katıldığı belgelenmiştir. Bazı kuruluşlar, çalışanlarının konuyla ilgilenmeden akademik faaliyetlere ne ölçüde katıldıklarını belirlemek için anketler yürütmüşlerdir. Genellikle farklı bakış açılarından farklı tanımlar türetilmiştir, aidiyet kavramı bunlardan biridir. Aidiyet tanımları ele alındığında, bireyin duygularını içeren duygu veya karar alma sürecinden çok bilinç yapısıyla daha fazla ilgilenmektedir. Çalışmadaki tanımların her biri “aidiyet” kavramının farklı bir yönüne odaklanmaktadır. Yapılan tanımlarda, üyeliğin küresel ölçekte daha büyük

organizasyonlardaki konumuna ve büyüklüğüne göre açıklandığı, aynı zamanda küçük kurumlara özgü tanımlar ve açıklamalar olduğu anlaşılmaktadır. Tipik olarak, kurumsal ilişki iki farklı bakış açısıyla ele alınır: “davranışsal ilişki” ve “tutumsal ilişki”. Davranışsal bağlılık, çalışanların resmi veya özel bir kurumun doğal bir parçası olması, uygun davranış ve tutumlar sergilemesiyle ilgiliyken, tutumsal bağlılık daha çok çalışanların kurumla olan ilişkisi ile kurumun hedef ve değerlerine olan bağlılığıyla ilgilidir (Koçel, 2019: 56).

Aidiyetin tanımı ele alındığında ve kökeninin kısa tarihi belgelendiğinde, kavramın teknik olarak eski olmasına rağmen, geçen yüzyılın endüstrileşmesiyle birlikte mesleki olarak ele alındığı açıktır. Aidiyet duygusunun, bir kişinin doğumu sırasında anne ile ilk olarak oluştuğu, daha sonra aile ile geliştiği ve son olarak çalışma saatleri ve eğitim faaliyetleri sırasında farklı bir biçim aldığı söylenir. Aidiyet kavramı kurumsal bağlamda ele alındığında, kurumsal yapılar içindeki tanımları dikkate alınarak bir olgu olarak sosyolojik olarak daha somut olarak gözlemlenebilen ve incelenebilen bir durum olarak algılanır. Kurumsal aidiyet duygusunun bir bilinç yapısının sonucu olduğu ve mesleki anlamla ilişkili çeşitli duyguları kapsadığı söylenir. Çalışan kurumuyla gerçekten bağ kurmuş ve onun bir parçası olduğunu hissediyorsa, ağın altında duygusal ilişkilerin varlığını inkâr etmek yanlış olacağından, bununla ilgili resmi kuralların olmadığını kabul etmek de önemlidir. Ayrıca yukarıda belirtilen tanım ve açıklamalar kurumsal ve mesleki üyeler arasındaki ağın güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (Yıldız & Erdem, 2020: 36).

2.2. Kurumsal Aidiyet Önemi

Kurumsal bağlılığın önemi dört önemli alanda ele alınacaktır.

1. Personelin kâr ve rekabet açısından değerlendirilmesi, bu kavrama dayalı ekonomik sistemlerin temeli.
2. Verimlilik bağlamında kurumsal bağlılığın önemi.
3. Çalışanları yönetime dâhil etme açısından kurumsal bağlılığın değeri.
4. Kurumsal bağlılığın, kurumsal üyeler için hedef belirleme açısından değeri.

Bir bütün olarak ele alındığında, aidiyet olgusu, öncelikli olarak kâra yönelik olan kapitalist ekonomilerde önemli bir öneme sahiptir. Şirketler, rekabet ve kârın yanı sıra, çalışanlarının üretkenliğini artırmak için aidiyet duygusunu sürdürmeye birçok kaynak ayırırlar. Kurumlar, küresel ekonomilerde üstün olmak için karşılaştıkları birçok sorunu ele almak zorundadırlar. Varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet bilinciyle öne çıkabilmek için, kurumsal anlamda personel maliyetini düşürmeli ve organizasyon içindeki personelin üretkenliğini artırmalıdır (İnce ve Gül, 2005: 10). Rekabetçi bir ekonomik sistemde, aidiyet duygusunun işletme sahibi için bir öncelik olması yaygın hissine rağmen, aslında var olması gereken bir öncelik durumunun habercisidir. Bu durum, yalnızca kâr odaklı ekonomilerde değil, öncelikli olarak bireye odaklanan devlet kurumlarında da önemlidir.

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi, rekabetçi şirket anlayışının oluşması, insan faktörünün değişim ve küreselleşme anlayışının ortaya çıkması, kurumların çalışanlar konusunda farklı hedeflere sahip olmasına yol açmıştır. Bu durum örgütsel yapıların evrimleşmesine olanak vermiş, bunun sonucunda insan kaynakları daha önemli hale gelmiştir. İnsanlar insan kaynaklarına önem verdikçe aidiyet ve işten memnuniyet gibi konular önem kazanmıştır (Tor, 2011: 25). Bu ilgiye sahip örgütlerin çalışanlarının kurumsal anlamda insan sermayesine sahip olduğunun farkına varılması, kurumlarda insan sermayesinin önemini artırmış ve çalışanları kurumda tutmanın önemi ortaya çıkmıştır. Çünkü nitelikli bir çalışanın kuruma kattığı değer, kurum için ihtiyaç duyulan diğer unsurlardan daha önemlidir. Kurumsal başarının sırrı her zaman insan gücündedir (Sarıdede, 2004: 7).

2.3. Kurumsal Aidiyet Türleri

2.3.1. Örgütsel Yurttaşlık

Örgütsel yurttaşlık, örgüt içindeki anlayışın örgüt çalışanları tarafından içselleştirilmesidir. Bu ilişki artık her zamankinden daha yoğundur, çalışan bu nedenle kurumun politikalarına uyum sağlayacak ve gerektiğinde fedakârlık yapacaktır. Uygun davranış sergileyen çalışanın verimliliği de artacaktır (Bacızade, 2017: 23).

2.3.2. Mesleğe Aitlik

Bir mesleğin parçası olmak, bir kişinin mesleki etiğe ve mesleki hedeflere inanması için gereklidir, ayrıca mesleki kariyerinin hayatındaki değerini de fark etmeli ve bunu sürdürmek için çaba göstermelidir. Örgüte bağlılık arttıkça, çalışan daha fazla dâhil olacak ve uzmanlık alanının kültürünü, bakış açılarını ve hedeflerini içselleştirecektir (Atay, 2006).

2.3.3. İşe -Göreve Bağlılık

Çalışanın, örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, örgütün temel değerlerine, vizyonuna ve hedeflerine gönülden bağlanması ve bu bağı içselleştirmesi, örgütsel aidiyetin temelini oluşturur. Bu tür bir bağlılık, sadece davranışsal düzeyde kalmaz; çalışanın kendisini kurumun bir parçası olarak görmesiyle duygusal bir boyuta taşınır. Meyer ve Allen'in (1991) üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinde bu durum "duygusal bağlılık" olarak tanımlanır ve en güçlü aidiyet türlerinden biri olarak kabul edilir (İnce ve Gül, 2005: 15).

2.3.4. İş Arkadaşlarına Bağlılık

İnsan, doğası gereği sosyal bir varlıktır ve toplum içinde diğer bireylerle etkileşim kurarak yaşamını sürdüren bir türdür. Birlikte yaşama zorunluluğu hem biyolojik hem de kültürel ihtiyaçların karşılanmasında temel bir rol oynar. İş günü boyunca iş arkadaşlarıyla iletişim halindedirler. Bu iletişimin bir sonucu olarak sadakat, bağlılık, özveri, sevgi ve saygı gibi duygular gelişir (Mahmutoğlu, 2007: 36).

2.3.5. Kurumsal Sadakat

Kurumsal sadakat, çalışanların ait oldukları örgütte paylaşılan bir felsefeye ve ortak hedeflere sahip olmalarıyla birlikte, örgütlerine güçlü ve sağlam bir bağlılık hissetmeleri olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda sadakat, örgüte mutlak ve sorgulanamaz bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Kurumsal sadakat, çalışanın örgütün hedeflerine ve bu hedeflere ulaşmak için gösterdiği çabalara olan bağlılığını

ifade etmektedir. Çalışan, örgütün bir parçası olduğuna inanır ve örgütün çıkarlarını önemsedğini düşünerek davranış göstermektedir (Hakan, 2009: 202).

2.3.6. İtaat

İtaat, çalışanın herhangi bir koşulda taviz vermeden, kendi katılımı olmaksızın örgüt tarafından belirlenen kurallara ve otoritenin talimatlarına uymasidir. Çalışanlar genellikle olumsuz tepkilerden kaçınmak, sorunları önlemek, suç durumlarından sakınmak ve üzücü olayları engellemek amacıyla itaat davranışı sergilerler (İnce ve Gül, 2005: 20).

2.4. Kurumsal Aidiyet Göstergeleri

Kurumsal bağlılığın göstergeleri farklı şekillerde ifade edilmiştir. Araştırmamızın dört farklı yönünü incelersek en temel olanı şudur:

1. Kuruluşun değerlerini ve hedeflerini belirlemek
2. Kuruluş için gerekli fedakârlıkları yapmak
3. Kuruma bağlılık
4. İçselleştirme

Bu ölçütler ve programlar aşağıdaki başlıklar altında daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

2.4.1. Kurumun Amaç ve Değerlerine Sahip Çıkma

Personelin genellikle kurumlarının koşullarını, düzenlemelerini, işlerini anlamaları ve bunlara uymaları gerekmektedir. Çalışanlar ihtiyaçlarını karşılayacağına inandıkları ve bunu yapmaya devam edecekleri için iş ararlar (Baysal ve Paksoy 1999: 16). Personel resmi kurumların yönetimi de dâhil olmak üzere hükümetteki şirketlerin ve diğer kuruluşların etik ilkelerine ve prosedürlerine uymalıdır. Bu durumda, çalışanlar işgücünün bir parçası olmak ve işyerine katılmak için katılmaları gereken bir planı tanımaktadırlar.

Çalışanların işyeriyle özdeşleşme duyguları arttığında, kurumun genel hedeflerini kabul etme duyguları da artar. Bu durum, aidiyet düzeylerini doğrudan

etkiler ve artırır. Kuruluşa karşı bir sahiplik duygusu hisseden çalışanların performansı artar ve kaliteli hizmet sunma süreci başlatılır. Bunun sonucunda yaygınlığı bir daire içinde artar ve diğer çalışanlara ilham verir. Kuruluşun değerlerini ve hedeflerini anlamak, çalışanların kuruluşa katacağı değeri de artırmaktadır.

Yaratıcı ve çalışma isteği olmayan personel, kurumun aidiyet duygusunu zayıflatacak ve performansı olumsuz etkileyecektir. Bu bağlamda, kurumun değer ve hedeflerini anlamak, kurum hedeflerini önemsemek ve takdir etmek, kuruma aidiyet algısının en önemli göstergeleridir (Somuncu, 2008: 39).

Çalışanların mesleki gelişim ve yenilenme kazanımları için kurumlar tarafından bazı mesleki gelişim fırsatları sunulmaktadır. Aslında eğitimler birçok yerde gereklidir. Bu eğitimler, personele kurumun değerlerini ve hedeflerini bir bütün olarak sunmalı ve hedefleri sık sık tartışmalıdır. Aksi takdirde çalışanlar kurumların hedef ve amaçlarını kavrayamayacak ve bunlara uymayacaktır.

2.4.2. Kurum Üyeliğini Devam Ettirme Yönünde Güçlü Bir İstek Duyma

Bağlılık, bireyin amaç ve değerlerinin kurumun amaç ve değerleriyle uyumlu olması, kurum için zor olan işleri yaparak gerçekleşmesi ve kurumda üyeliği sürdürme konusunda güçlü bir istek duyması, kurumun rekabet ortamında daha belirgin hale gelmesini sağlayarak birçok sorunun çözümüne yardımcı olmaktadır (Gül, 2002: 340).

2.4.3. Kurum için Fedakârlık Yapma

Kurumsal bağlılığın en önemli göstergelerinden biri kurum içinde bağlılığın farkındalığıdır. Bu farkındalık sıklıkla aidiyet kavramıyla eşleştirilir. Burada fedakarlık kavramı görevleri tamamlamak ve hedeflere ulaşmak için kullanılmaktadır (Aşık, 2010: 17). Ayrıca şirketin mahremiyetine ve hedeflerin değerine saygı göstermeyi de içerir. Bu çaba standartlardan, yani katma değerden büyük olduğunda bir değer göstergesi olarak kabul edilir. Bu durumda bağlılığın bir simgesi olarak kabul edilir. Çalışanlar kurumsal hedeflere ulaşmak ve onları aşmak için çaba harcamalıdır. Çalışanların hedeflere veya çıkarlarına olan kişisel bağlılığı dikkate

almadan hedeflere yoğunlaşmasının farkına varması, personelin kurum hedeflerini ne kadar önemseydiğinin ve ne kadar aidiyet duygusu hissettiğinin bir göstergesidir (Özdemir, 2000: 159). Tarihten elde edilebilen en alakalı örnek, II. Dünya Savaşı sırasında atom bombasından olumsuz etkilenen Japonya'dır. Japon nüfusunun ve ekonomisinin hızla toparlanması ve küresel ölçekte varlığını sürdürmesi, aidiyet kavramı ve kurumsal kimlikle açıklanabilir (İnce ve Gül 2005: 10).

Çalışanların, çalışma koşulları veya iş sırasında yaşadıkları psikolojik travmalar ne olursa olsun, yine de bir asker gibi çalışmaya, hedeflerine odaklanmaya, iş tanımını ve akışına uygun olarak fedakârlık yapmaya kendilerini adanmaları gerekir. Güçlü sosyal ağlara sahip çalışanların organizasyona katkıları beklenenden fazla olabilir. Bu olasılık göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışmanın resmi alanlarının dışında, çalışanların kurumsal kimliğe bakış açısı da önemlidir. Çalışanın normal çalışma saatleri içindeki resmi sorumlulukları önemli olmakla birlikte, personelin kurum kimliğine olan takdiri de aynı derecede önemlidir. Burada, kurumsal mirasın takdiri bir bağlılık örneği olarak kabul edilir. Ayrıca, fedakârlık derecesi alana duyulan saygı derecesi ve işe ayrılan emek miktarı tarafından belirlenir (Başyigit, 2006: 38).

2.4.4. İçselleştirme

İçselleştirme, kurumsal ve bireysel değerlerin paylaşılan uyumdur. İçselleştirme, çalışanın değerlerinin kurumsal değerlerle ve çalışanın davranış ve tutumları üzerinde etkisi olan kurumsal değerlerle uyumlu olmasıdır. İçselleştirme, çalışanın bağlı olduğu kurumun norm ve değerlerini gönüllü olarak içselleştirmesi sürecidir (Çakınberk vd., 2011: 96).

Burada içselleştirme kavramı ile özdeşleşme ve asimilasyon kavramları arasındaki fark, içselleştirmenin diğer faktörlerden farklı, daha radikal ve bağlantısız bir olgu olmasıdır. İçselleştirme, çalışanların örgütün değer ve normlarının kendi iç standartlarına uyması gerektiğine olan inancıyla aynı anlama gelmektedir.

2.4.5. Kurum ile Özdeşleşme

Tanınma genel olarak personel ve kurumlar arasındaki özel ağların kalitesinin güçlendirilmesi anlamına gelir. Kurum ile özdeşleşme, ait olma duygusu ile kendini kurumdan ayrı görme yeteneği arasındaki sapma ile karakterize edilmektedir. Aidiyet sıklıkla bir kurumun inanç ve hedeflerinin kabulü olarak da görülebilir. Kurumun esnek yapısı nedeniyle çalışanları üzerindeki etkisini de burada görmek mümkündür. Finansal kimlik kavramının ötesinde, çok daha fazla kimliğin amaç ve inançlar bağlamında ortaya çıktığına dikkat çekilmiştir (Çakınberk vd., 2011: 96). Ruhsal özdeşleşme daha güçlü ve daha kalıcıdır.

Kurumsal kimlik ve aidiyetin aynı şey olmadığı, sadece farklı işaret ve göstergelere sahip oldukları ve nadir durumlarda aynı noktada birleştikleri ancak aynı ana ait olmadıkları iddia edilebilir. Genel olarak bakıldığında kurumuyla özdeşleşen bireyler;

- İşbirliği eğilimleri ve insanlarla uyumlulukları vardır.
- Bireylerin motivasyonu yüksektir.
- Bireyler işlerine daha çok önem vermektedir.
- İş tatmini normalden fazladır.
- Kendini işin doğal akışının bir parçası gibi hissetmektedirler.
- İş stresi azaltılarak minimuma indirilmektedir.

Özdemir (2000) araştırmasında, özdeşleşme ve benimsemeyle kurumsal aidiyet arasındaki bağlantıları incelemiş ve değerlendirmiştir. Araştırmasının sonucunda kurumsal üyelik ile kurumsal asimilasyon ve özdeşleşme arasındaki ilişkinin pozitif olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanın kuruma ait olma algısının farkındalığının da önemli olacağı söylenmektedir. Çalışanların işlerini tanıyıp özümseyebilmeleri için daha fazla takdir ve doğrulama gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005: 49). Çalışanların onayı ve takdiri ile kurumsal düzeyde performans artışı gözlenmekte ve bunu kurumsal terfiler ve ek ücretler izlemektedir.

2.5. Kurumsal Aidiyete Etki Eden Faktörler

Kurumsal aidiyet değişken bir yapıya sahiptir. Bazı faktörlerin azalmasına veya artmasına neden olabilir. Kurumsal aidiyet duygusu ne kadar güçlü olursa örgütün etkinliği de o kadar yüksek olur (Demir ve Öztürk, 2011).

2.5.1. Kişisel Faktörler

Çalışan, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken yalnızca örgütsel hedefleri gerçekleştirmeyi değil, aynı zamanda kendi bireysel gereksinimlerini karşılamayı, yetkinliklerini geliştirmeyi ve mesleki tatmin elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu süreç, bireysel motivasyonun sürdürülmesi ve iş doyumunun sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu yaklaşım, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ve Herzberg'in çift faktör teorisi ile de uyumludur. Her iki kuram da çalışanın yalnızca dışsal ödüllerle değil, içsel tatminle de motive olduğunu vurgulamaktadır. Sonuç olarak bir örgütün parçası olur. Örgüt, çalışanın bu gereksinimlerini ve beklentilerini karşılayabiliyorsa, birey örgütle ilişkili olma duygusu geliştirir. Örgüt bu beklentileri ve gereksinimleri karşılamıyorsa, çalışan başka iş arayışlarına yönelir (Cılız, 2017: 56).

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Kurumda uygulanan uygulamalar çalışanların kuruma bağlılık derecesini önemli ölçüde etkiler. Çalışanın haklarının korunması, gelirin adil dağılımı, işin değeri ve başarıların ödüllendirilmesi gibi faktörlerin hepsi örgütsel faktörler olarak kabul edilir. Kurumsal bağlılığı teşvik etmek için, örgüt bu bileşenleri sağlamalıdır (Bacızade, 2017).

2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Dışsal faktörler göz önüne alındığında, akla ilk gelen şey farklı iş türleri ve bunlarla ilişkili uzmanlıklardır. Farklı işlere izin verilmeyen çalışanlar, çalıştıkları organizasyona daha fazla bağlıdırlar. Bireyin düşünceleri ve görüşleri, iş uzmanlıkları ve farklı istihdam fırsatlarının mevcudiyeti dışsal faktörlerdir (Altunkaya, 2019: 56).

2.6. Verimlilik Kavramı

Verimlilik kavramı “etkililik” ve “etkinlik” unsurlarına dayanmaktadır. Verimlilik hedeflerine ulaşmak için performans etkinliği ve performans etkinliğinin aynı anda sağlanması gerekir. Burada performans etkinliği kavramı, belirlenen kurumsal hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını ölçer. Güç verimliliği kavramı, mevcut kaynakların israf edilmeden ne kadar iyi kullanıldığını ölçer. Yalnızca üretim hattında çalışanların değil, diğer işlevlerdeki çalışanların da ilgisini çeken organizasyonlarda, performans ve verimlilik terimleri birbirinin yerine kullanılmakta ve yalnızca üretime bağlı olmayan verimliliği ifade etmektedir. Bu durum dikkate alındığında, etkinlik ve verimlilik unsurları üretim aşamasının tamamına endekslendiğinde bireysel verimlilik, sürece üretim dışındaki işlevleri de eklediğimizde ise bireysel performans ifade edilmektedir (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 59-60).

Verimlilik, sürecin başlangıç girdilerinin son çıktılarına oranı olarak ölçülmektedir. Ayrıca israfın olmadığı ve üretimin eldeki kaynaklar kullanılarak en etkin şekilde yapıldığı açıklanmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009:4).

Verimlilik kavramı 2000’li yıllarda etkisini göstermiştir. Verimlilik, bir ürünün üretimiyle elde edilen çıktının girdilere, yani ürünün toplam değerine ve yapılan işin niteliğine, örgütün faaliyetlerine ve toplam üretime oranına oranı olarak farklı şekillerde ölçülmektedir. Birçok disiplinde kullanılan verimlilik terimi, bir çıktının ekonomide parasal olarak en az maliyetle üretilmesi olarak tanımlanmaktadır (İbicioğlu ve Çağlar, 1999:172).

2.7. Verimliliğin Çeşitleri ve Kapsamı

Verimlilik kavramı, kaynakların kullanım etkinliği olup, üretilen çıktının tüketilen çıktıya oranı olarak ifade edilir. Verimlilik, toplam faktör verimliliği ve kısmi faktör verimliliği olmak üzere ikiye ayrılır (Şenocak, 2015: 69-70):

Toplam faktör verimliliği: Üretilen çıktıların toplam değeri artı üretim sürecinde yer alan (emek, sermaye, hammadde ve daha fazlası) maliyetlerdir. Ancak, her girdiyi ayrı ayrı tanımlamak zor olduğundan, faktörlerin toplam verimliliğini ölçmek de zordur. Toplam faktör verimliliği araştırması, ekonomideki

mevcut kaynakları kullanarak çıktı hacmini artırmayı içerir. Toplam faktör verimliliğine ilişkin ilk araştırmalar Solow (1956) tarafından yürütülmüştür. Bu araştırmalar, emek, üretim ve sermayenin tümü rekabetçi pazara adanırsa işsizliğin önlenebileceğini göstermiştir. Ayrıca, ekonomik dengesizliklerin daha fazla emek ve sermaye ile düzeltilebileceği açıklanmıştır (Işık, 2016: 48).

Kısmi faktör verimliliği: Üretim sırasında üretilen toplam çıktının üretim sürecinin bileşenlerinden birine bölerek hesaplanır. Bu girdiler emek, hammadde, sermaye olabilir ve kısmi faktör verimliliği söz konusu olduğunda, emek verimliliği en popüler verimlilik biçimidir. Toplam üretimi alıp ilk aşamada kullanılan emek miktarına bölerek hesaplanır. İşyerinde verimliliğin artmasına katkıda bulunan faktörlerden biri de çalışanların daha hızlı, daha üretken ve daha yetenekli olmasıdır (Işık, 2016: 48).

2.8. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Faktörler

Şirketlerde ürünler, prosedürler ve ekipmanlar, teknoloji, malzemeler ve enerji, insan faktörleri, organizasyonel bileşenler ve sistemler, çalışma koşulları ve yöntemler ve yönetim tarzı, verimliliği etkileyen iç faktörler olarak kabul edilir. Ayrıca, ekonominin yapısı ve sektöre özgü değişiklikler, sosyal ve kültürel değişiklikler, eğitim politikaları, doğal kaynaklar, nitelikli bireyler, arazi, ham maddeler ve enerji, hükümet politikaları ve altyapı, verimliliği etkileyen dış faktörler olarak kabul edilir.

2.8.1.1. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen İç Faktörler

İşletmede üretkenliği etkileyen sekiz faktör vardır (Bartol ve Martin, 1998: 36-45; Uğur, 2003: 71-78; Robbins ve Judge, 2017: 100-112):

Ürün: Uygun ürünü seçmek üretkenliğe giden ilk adım olarak kabul edilir. Tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılayan ürünleri seçmek de üretkenlik üzerinde genel olarak olumlu bir etkiye sahiptir.

İşletme ve ekipman: Şirketlerin lokasyonları ve yetenekleri üretkenlik açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, şirketler şirket maliyetini en aza

indirmek için ham maddelere ve tüketiciye yakın lokasyonlar seçmelidir. Kapasitenin değiştirilmesi zor olduğundan, başlangıçta daha büyük olması beklenmelidir.

Teknoloji: Süreçlerin otomasyonunun ardından üretkenliğin artmasına katkıda bulunan bir diğer faktör de teknolojidir. Daha kısa sürede büyük miktarlarda üretim yapma kapasitesi şirketin üretim maliyetini düşürür ve zamandan tasarruf sağlar, bu da üretkenliği artırır.

Kaynaklar ve enerji: Kaynakları tüketirken, üretimde belirli kurallara ve düzenlemelere uyulmalıdır. Bunu başaramamak, enerji israfına neden olan hatalı ürünlere yol açabilir. Sonuç olarak, malzemelerin tedarikinde ve kullanımında dikkatli planlama yapılmalı ve aynı zamanda israfı önlemek için tüketilen enerji miktarı izlenmelidir.

İnsan faktörü: Bireyler, kurumsal etkinliğin birincil kaynağı olarak kabul edilir. Çalışan verimliliğini artırmanın temel bileşenleri kişisel gelişim ve mesleki esnekliktir. Çalışanların nitelikleri yaptıkları işlere uygun olmalı ve çalışan uzmanlık alanında deneyime, yeteneklere veya bilgiye sahip olmalıdır. Çalışanların etkili olmaları ve böylece kuruluşun verimliliğini artırmaya yardımcı olmaları için, onlara eğitim verilmeli ve coşkuları artırılmalıdır.

Organizasyon yapısı ve sistemleri: Organizasyonların verimlilikleri açısından etkinliği, organizasyonun yapısı ve sistemlerine, iç yetkilendirme süreçlerine, organizasyonun esnekliğine, üretim yönteminin organizasyonun yapısına uygunluğuna ve organizasyon içindeki iletişime bağlıdır. Bu faktörler sıralanabilir.

Çalışma yöntemleri: Durum, organizasyonlarda metodolojik yaklaşımların yardımıyla çözülmeli ve amaçlanan duruma göre durum organize edilmelidir. Bu düzenlemeler hareket etütleri (üretim sürecinin sürecin çoğunluğuna daha az zarar vermesini sağlamak için), zaman etütleri (üretim kalitesini olumsuz etkilemeden sürecin daha kısa bir zaman diliminde tamamlanmasını sağlamak için) hareket etütlerine benzer iş etüt yöntemleri (iş üretimi gibi) gerektirecektir.

Çalışma koşulları: İşyerinin koşulları ve dış çevre, üretkenlik üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkilidir.

Yönetim şekli: Yönetim tarzı, kuruluşlardan sorumludur ve sonuç olarak, kuruluşlardaki üretkenliğin büyük kısmı yönetime atfedilir. Yönetimin çalışanlara yaklaşımı ve sahip oldukları sorunlar gibi diğer faktörler de üretkenliği belirlemede aynı derecede önemlidir.

2.8.1.2. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Dış Faktörler

İşletme verimliliğini etkileyen yedi dış faktör vardır (Bartol ve Martin, 1998: 36-45; Uğur, 2003: 71-78; Robbins ve Judge, 2017: 100-112):

Ekonomik yapı ve sektörel değişimler: Örgütlerin verimliliği faaliyet gösterdikleri sektöre bağlı olarak değişir. Başka bir deyişle, tarımdan sanayiye veya hizmet sunumuna geçiş sırasında verimlilik artar. Ek olarak, serbest piyasa ekonomisindeki örgütlerin verimliliği, müdahaleci bir ekonomideki örgütlerin verimliliğinden daha fazladır.

Sosyal ve kültürel yapı: Verimliliği etkileyen diğer faktörler arasında ülkelerin sosyal ve kültürel yapısı, özellikle nüfus içindeki yaşlı ve çocuk sayısının artması ve kadınların profesyonel işlere aktif katılımı yer alır. Ek olarak, bireylerin kültürel değerleri ve tutumları da verimlilik üzerinde etkilidir.

Eğitim politikaları: Bireylerin yetiştirilme biçiminin üretkenlik üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çünkü ülke çıkarlarını bireyin kendi çıkarlarından daha fazla ön planda tutan gerçekçi bir eğitimle yetiştirilen bireyler, ülkenin kalkınmasına yardımcı olmaya daha yatkındır.

Doğal kaynaklar: Kısa sürede azaltılıp artırılmayan ve ülkenin ekonomik sisteminde kolayca erişilebilen tüm kaynaklar.

Nitelikli kişiler: Örgütteki toplam kişi sayısı değil, nitelikli kişi sayısı daha önemlidir. Üretkenliğinin farkında olan, işine kendini adanmış, çalışmaya karşı hırslı bir bakış açısına sahip bireylere sahip olan ülkeler, gerekli kaynaklarla donatılmış ve diğer ülkelere göre daha yüksek bir kalkınma potansiyeline sahiptir.

Arazi, ham maddeler ve enerji: Arazi ve ham madde miktarı geçmişe göre zamanla azalmaktadır. Sonuç olarak, hükümet tarafından bir politika oluşturularak kaynakların israf edilmesinin önüne geçilmelidir. Ek olarak, elektrik enerjisi miktarı

da azalmakta ve yetersiz kalabilmektedir. Sonuç olarak, üretim maliyetleri artmaktadır. Bu durum aynı zamanda etkinliğin azalmasına da yol açmaktadır.

Hükümet politikaları ve altyapı: Hükümet kararları alınırken giderleri azaltmak için girişimlerde bulunmaktadır, bu durum verimliliği olumlu veya olumsuz yönde etkileyecektir.

2.9. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler

Çalışan verimliliğini etkileyen faktörler iki kategoriye ayrılır: Kişisel faktörler ve örgütsel faktörler.

2.9.1. Kişisel Faktörler

Çalışan verimliliğini etkileyen kişisel özellikler şu alt başlıklarda ele alınmaktadır: biyografik özellikler, kıdem, yetenek, öğrenme, tutum kişisel duygular, algılama ve motivasyon.

Biyografik Özellikler

Yaş, cinsiyet, ırk ve engellilik gibi biyografik özellikler çalışanların en önemli özellikleridir (Robbins ve Judge, 2013: 44-49):

Yaş: Yaş ve üretkenlik arasındaki ilişki giderek üç nedenden dolayı önemli bir yön olarak kabul edilmektedir. Bu hipotezlerden ilki, üretkenliğin yaşla birlikte azalmasıdır. Bu inancın doğru olup olmamasına bakılmaksızın, bireyler bu inancı takip eder. İkincisi, birçok işveren iş gücünün basitçe yaşlandığına inanır, bunun sonucunda yaşlı çalışanların daha üstün bir iş kalitesine sahip olma olasılığı yüksektir. Bu bağlamda, bazı kuruluşlar yaşlı çalışanları yarı zamanlı veya esnek çalışma saatlerine davet edecektir. Üçüncü ise, yasaların zorunlu emekliliği yasaklamasıdır. Örneğin, Amerikalı çalışanların çoğunluğu 70 yaşından önce emekli olmak zorunda değildir.

Aynı zamanda işverenlerin yaşlı çalışanlara yönelik olumlu tutumları, geniş deneyime sahip olma, güçlü bir iş ahlakına sahip olma veya kalite odaklı çalışma olarak da tanımlanabilir. Öte yandan esneklik eksikliği, yeni teknolojilere karşı

direnç veya ortaya çıkan durumlara uyum sağlamada zorluk gibi olumsuz özellikler de sıralanabilir.

Genel olarak, çalışan verimliliği yaşla birlikte azalır. Çünkü hız, güç, çeviklik ya da koordinasyon gibi becerilerin zamanla azalarak onları daha az verimli hale getirdiği düşünülür. Ancak araştırmalar bu varsayımların gerçeklerle çeliştiğini göstermektedir. Örneğin, yalnızca 50 yaş üstü çalışanların çalıştığı bir zincirdeki bir mağazada 3 yıllık bir çalışma yapılmış ve bu mağaza, daha genç çalışanların çalıştığı diğer 5 mağazayla karşılaştırılmıştır. Dolayısıyla 50 yaş üstü çalışan çalıştıran işletmelerin gelir verimliliğinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Cinsiyet: Literatürde kadınların erkekler kadar başarılı olup olamayacağı konusunda bazı tartışmalar bulunmaktadır. Ancak kadın ve erkek arasındaki farklılıkların iş performansı üzerinde biraz farklı etkileri olduğu ortaya çıkmaktadır. Rekabet gücü, problem çözme, sosyal etkileşim veya motivasyon gibi alanlarda kadınlar ve erkekler arasında tutarlı bir farklılık yoktur. Psikolojik araştırmalar, kadınların otoriteye daha kolay uyum sağladığını ancak erkeklerin daha saldırgan davranışlar sergilediğini ortaya çıkarmıştır. Ancak bu farklılıklar örgütler için o kadar da önemli değildir. Son 40 yılda kadınların işgücüne katılımındaki artış göz önüne alındığında, iş verimliliği açısından erkeklerle kadınlar arasında önemli bir fark olmadığı söylenebilmektedir.

İrk ve etnisite: İrk tartışmalı bir konudur. Çünkü ırk ve etnik köken meseleleri tartışma bağlamında rahatsız edici bir sessizlik yaratır. Bireyler gerekmedikçe diğer ırksal gruplarla etkileşime girmeyecektir. Çalışmalar, ırksal veya etnik azınlıkların işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını göstermekte ve bir kuruluş içinde olumlu bir iklim yaratmanın farklılaştırılmış satışları artırdığı sonucunu göstermektedir.

2.9.1.1. Kıdem

Kıdem ve verimlilik arasındaki ilişkiyi incelemek için kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. Kıdem kavramı belirli bir işte geçirilen süre olarak ifade edildiğinde kıdem ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki kurulabilmektedir. Şirkette daha uzun süre çalışan kişilerin iş deneyimi daha fazla olduğu için verimlilikleri de artacaktır. Yaş ve kıdem kavramlarının ayrı ayrı değerlendirilmesi, yılların deneyiminin iş

tatmininin yaştan daha tutarlı ve istikrarlı bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir (Robbins ve Judge, 2013: 50).

2.9.1.2. Yetenek

Yetenek, bireyin belirli bir işte görevleri yerine getirme yeteneğini ifade eder. Bireysel yetenekler, fiziksel yetenekler ve zihinsel yetenekler olarak ikiye ayrılır. Fiziksel yetenekler kuvvet, el becerisi veya dayanıklılık gibi nitelikleri gerektirirken, zihinsel yetenekler zihinsel faaliyetlerden oluşmaktadır (Özkoç, 2005: 22).

Yetenek kelimesi günümüzün kurumsal sözlüğünde çok güçlü bir terim haline gelmiştir. Organizasyondaki herkes yetenek olarak kabul edilmektedir. Örgüte bağlılıklarını artırmak, örgütte kalmalarını sağlamak, yeni yetenekleri çekmek ve geliştirmek için beceriler giderek önem kazanmaktadır (Doğan ve Demiral, 2008: 151).

Araştırmalar, yetenek yönetimi uygulayan organizasyonlarda üstün nitelik ve yeteneklere sahip bireylerin organizasyonda fark yaratacağını göstermektedir. Çünkü yetenek yönetimi tüm çalışanları kapsamaktadır. Örneğin hem düşük performanslı hem de yüksek performanslı çalışanları kapsamaktadır, bu durumda geleneksel yönetim yöntemlerinden farklılıklara ve stratejik öneme sahiptir (Collings ve Melahi, 2009: 305).

2.9.1.3. Öğrenme

Öğrenme, bireyin çevresinde hayatta kalması ve bu yaşamdan bir miktar doyum elde etmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri, deneyim veya eylemleri edinme süreci olarak ifade edilmektedir. İnsanın diğer canlılardan farkı, insanın akıl sahibi olması ve düşünebilmesidir. Bu farklılık aslında insanların öğrenme yeteneğinden kaynaklanmaktadır. Çünkü insanların doğuştan gelen içgüdüsel davranışları çevreye uyum sağlamak için yeterli değildir. Bu nedenle insan hayatı boyunca bir şeyler öğrenmek zorundadır. Öğrenme kavramının insanda nasıl ortaya çıktığını ve nasıl meydana geldiğini açıklamanın dört yolu vardır:

Davranışsal öğrenme yaklaşımı: Bu yaklaşıma göre yaparak ve yaşayarak öğrenme esastır ancak öğrenilenlerin tutarlılığında tekrarın (yani pekiştirmenin)

önemli bir yeri vardır. Bu yaklaşımda motivasyon önemlidir. Bir tepkiyi ödül veya pekiştirme yoluyla güçlendirmek davranış değişikliğine yol açmaktadır (Yılmaz, 2009: 177).

Bilişsel öğrenme yaklaşımı: Bu yaklaşıma göre öğrenme doğrudan gözlemlenememektedir. Öğrenme zihinsel ve içsel bir süreçtir. Bu yaklaşım zihinsel süreçlerin nasıl işlediğini ve organize edildiğini açıklamaktadır (Yılmaz, 2009: 177).

Duyuşsal öğrenme yaklaşımı: Bu yaklaşım, davranışsal yaklaşımın pratik sonuçlarıyla ve bilişsel yaklaşımın psikolojik sonuçlarıyla ilgilenmektedir. Bu sonuçlarla uğraşırken aynı zamanda öğrenmenin etik ve asli sonuçlarına da odaklanmaktadır (Yılmaz, 2009: 178).

Nörofizyolojik Öğrenme: Bu yaklaşım beyin hücreleri ile öğrenme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bir bireyin her öğrendiğinde, biyokimyasal bir değişim olan yeni sinaptik bağlantılar oluşturduğunu açıklamaktadır (Yılmaz, 2009: 178).

2.9.1.4. Tutum

Tutum her ne kadar kişisel bir kavram olsa da bireye atfedilen eğilim olarak da tanımlanabilir. Başka bir deyişle tutum doğrudan gözlemlenebilen bir davranış değildir. Ancak bu, bireysel davranışlarda gözlemlenebilen standart bir olgudur. Tutumlar doğrudan gözlemlenemez ancak davranışlara yansıtılarak gözlemlenebilir (Çöllü ve Öztürk, 2006: 375).

2.9.1.5. Kişilik ve Duygular

Kişilik kavramı genetik, psikolojik, fiziksel ve çevresel özelliklerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan tutarlı, özgün bir davranış veya düşünce modeli olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle, bireyi benzersiz kılan ve o birey tarafından güçlü bir şekilde sergilenen davranışlar bütünü olarak yorumlanabilir. Kişilik, kuruluşların insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışın çeşitli düzeylerinde ele aldığı bir konudur. Örgütsel davranışın bir boyutu olarak örgüt ile çalışan davranışı arasındaki etkileşim, çalışan davranışlarını daha iyi anlamak ve çalışan davranışlarındaki değişiklikleri daha iyi analiz edip açıklamak için incelenebilir. Bu nedenle bu konu örgüt liderlerinin dikkatini çekmiştir. Kişilik aynı zamanda bir çalışanın işe uygun

olup olmadığının ve işin çalışanın beklentilerini karşılayıp karşılamadığının belirlenmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda araştırmalar kişilik özellikleri ile iş tatmini, liderlik tarzı veya liderlik gibi örgütsel değişkenler arasında bir bağlantı olduğunu göstermiştir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 2).

Kişilik, bireyin psikolojik, sosyal ve fiziksel özelliklerinin toplamı olarak ifade edilirken, duygular davranış kalıplarını etkileyen içsel tepkiler olarak ifade edilmektedir. Kendi duygularının farkında olan ve başkalarının duygularını anlama becerisine sahip olan insanlar işlerinde daha verimli olabilirler. Bu durum duygusal kapasite olarak yorumlanabilir (Karahan, 2009: 271).

2.9.1.6. Algılama

Algı, bireylerin yaşadıkları çevreye anlam kazandırmak için duysal girdilerini kullandıkları yorumlama süreci olarak ifade edilmektedir. Ancak her bireyin algısı nesnel gerçeklikle ilişkili olmayabilir ve kişiden kişiye farklılık gösterebilir (Robbins ve Judge, 2013: 166).

2.9.1.7. Motivasyon

Motivasyon kavramı, bireyin fiziksel, zihinsel ve ruhsal güçlerini örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Motivasyon, bireylerin önceden tasarlanmış bir amacı başarmak için kendi çabalarına ve isteklerine katılma eylemidir. Motivasyonun bir başka tanımı ise, kişinin tutku ve istekle, yani yaşadığı duygularla harekete geçmesidir. Belirli bir amaç için bireyleri bir araya getirerek uyumlaştırmak suretiyle örgüt içinde olumlu bir atmosfer yaratma girişimleri de motivasyon olarak kabul edilmektedir (Ünsar vd., 2010: 250).

Motivasyon üretkenlikten kaynaklansa da üretkenliğin diğer yönleri de dikkate alındığında üretkenlik ve motivasyon arasında olumlu bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Bireysel ve örgütsel etkileşim açısından, üretkenlik ve motivasyon arasındaki ilişki, insan faktörünün önemini ve motivasyon yoluyla bireysel ve örgütsel hedeflerin uyumunu göstermektedir. İşyeri ve çalışan açısından ele alındığında, iş nitelikleri, iş tatmini, iş özellikleri ve içsel motivasyon gibi kavramların üretkenlik ve motivasyon arasındaki ilişki üzerinde etkili olduğu

görülmektedir. Bu bağlamda, bireyler üzerinde yapılan motivasyon çalışmaları sonucunda ortaya çıkan etkili performans nedeniyle örgütsel yönetimde etkinliğin arttığı ifade edilmektedir (Özdemir ve Muradova, 2008: 146).

2.9.2. Organizasyonel Faktörler

Çalışan verimliliğini etkileyen örgütsel faktörler; organizasyonun yapısı, organizasyonel kültür, insan kaynakları yönetim uygulamaları, ücret, iletişim ve kişilerarası ilişkiler, stres ve çalışan verimliliğine ilişkin çalışmalar alt başlıklarında ele alınmaktadır.

Organizasyonun Yapısı

Örgütsel yapı her örgütün özünde vardır. Bu tanımlama aynı zamanda örgütün iskeleti veya anatomisi olarak da bilinir. Hacmi veya faaliyeti ne olursa olsun, her örgütün işlevini yerine getirebilmesi için belirli bir örgütsel tasarıma sahip olması gerekir (Postolov ve Drakulevski, 2014: 16).

Örgütsel tasarım, örgütün hedeflerine ulaşmak için gereken maliyeti ve personeli en aza indirmeyi amaçlar. Örgütün girişimleri, amaçlanan planlara dayanmalı ve örgütün daha etkili bir şekilde çalışabilmesi için organize edilmelidir. Uygulanması zor veya etkinlikten yoksun yapısal örgütlerden kaçınılmalıdır. Bunun yerine, verimliliği etkileyen faktörlere atanacak ağırlıklar önceden planlanmalıdır (Şimşek ve Çelik, 2012: 59).

Organizasyonel Kültür

Liderlerin örgütlerdeki en önemli rollerinden biri, çalışanların bireysel hedeflerini örgütün hedefleriyle birleştirmektir. Ancak bu güçlü bir kültürel temel sayesinde gerçekleştirilebilir. Çünkü bireyler, karakterleri, inançları, eğitimleri veya çevreleri açısından değişkenlik göstermektedir. Bu sebepler nedeniyle her kişinin hedefleri de farklılaşmaktadır. Sonuç olarak, kültürel uyum, çalışanları örgütle bütünleştirmek ve çalışanların örgütün bir parçası olduğu fikrini yaymak için kullanılır. Örgüt yönetimi ve çalışanları için daha üstün hizmet veya ürünler yaratmak, daha az zorlukla ve daha kısa sürede daha etkili ve verimli çalışmak için bireylerin paylaşabileceği bazı evrensel değerlere ihtiyaç vardır. Bu aşamanın kültürel temeli örgütler için son derece önemlidir (Şahin, 2010: 25-32).

2.9.2.1. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları

Personel yönetiminin sorumlulukları arasında şirketin hedeflerine ulaşabilecek nitelikli, yetenekli ve özverili çalışanlar sağlamak, şirket içinde çalışanların mutluluğunu artırmak, çalışanların yeteneklerinin gelişimini sağlamak ve ayrıca çalışanların yeteneklerini geliştirmek yer alır. Bu nedenle bireyler, kalite, karlılık ve verimlilik de dâhil olmak üzere örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için yetiştirilmesi ve desteklenmesi gereken bir kaynak olarak kabul edilirler. İnsan kaynakları yönetiminin şirket performansı üzerinde de etkisi vardır. Bunun en önemli nedenlerinden biri, başarılı bir insan kaynakları yönetim sistemi ve stratejilerinin üretkenlik büyümesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmasıdır. Bu, artan iş performansını kolaylaştırır ve bu durumda, örgüte hedeflerine ulaşmada ve rakipleriyle rekabet etmede avantajlar sağlayarak fayda sağlar. Başka bir deyişle, insan kaynakları kararları, iş çabalarında verimliliği artırmak, geliri veya emek üretkenliğini artırmak yoluyla iş performansını etkiler. Emek üretkenliği, örgüt içindeki bireyin verimliliğidir ve emek üretkenliğinin birincil faydası, insan kaynaklarına yapılan yatırımın getirisini sayısal bir değer olarak korumaktır (Akın ve Çolak, 2012: 86-94).

2.9.2.2. Ücret

Verimlilik artışına yönelik ekonomik teşvikler arasında, ücretleri artırma politikası en popüler ve aynı zamanda en eski olanıdır. Bunun sonucu olarak, ücretler ile verimlilik arasındaki ilişki uzun zamandır incelenmektedir. 1969 yılında Fransa’da yapılan ve verimliliği etkileyen diğer faktörlere göre ücretlerdeki gerçek artışı belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada, işveren bir grup işçiye üç girişim önermiştir. Bu öneriler; ücretlerin artırılması, yıllık izin süresinin uzatılması ve haftalık çalışma saatlerinin azaltılmasıdır. Çalışanlara ne almak istedikleri sorulduğunda, çalışanların çoğunluğu maaş artışını kabul etmeye karar vermiştir. Tersine, gelir, çalışanların bir ödül aracı olarak örgütlerdeki belirli görevlere olan bağlılık miktarına orantılı olarak artar. Çalışanlara aldıkları düzenli ücretlerin dışında, daha verimli ve daha çok çalışmaları için ikramiye adı verilen ekstra paralar ödenir (Yumuşak, 2008: 243).

2.9.2.3. İletişim ve Kişilerarası İlişkiler

İletişim fikri, sosyalleşme, ortaklık ve birliktelik kavramlarını içerir ve kişisel veya toplumsal düzeyde etkili olan bir süreç olarak ifade edilir. İletişim, bir kişinin diğerine karşı eylemi veya bir başkasının iletişimine bir yanıttır. Başarılı olmak isteyen örgütler, verimliliği ve üretkenliği artırmalı, ayrıca bireyler arasında iyi sermayelendirilmiş bir iletişime sahip olmalıdır. İletişim ayrıca bireyin çabasının içsel bir bileşeni olarak kabul edilir. Örgütte yer alan herkes çevre ile sürekli iletişim halindedir. Bu durum doğrudan bireyin duygu ve düşüncelerini, dolayısıyla örgütsel iklimi etkiler (İbicioğlu ve Çağlar, 1999: 175).

2.9.2.4. Stres

Stres kelimesi, bireylerde üzüntü, gerginlik veya depresyona neden olan bir güç olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca stresin, insanlara meydan okuyan veya onları tehdit eden bir tehdide karşı psikolojik veya fiziksel bir tepki olduğu söylenmektedir. Örgütlerde belirli iş rolleri ve sorumlulukları olanlar, örgütün çevresinden kaynaklanan örgütsel strese maruz kalmaktadır. Bu durum iş stresi olarak da belgelenmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 272).

Üretim kalitesini artırmak veya hizmet kalitesini geliştirmek öncelikle insan bileşenini içerir. Üretkenlik ve stres arasındaki bağlantıyı incelemek, çalışanların ne ölçüde etkili olduğunu açıklamaya yardımcı olabilir. Stres ve üretkenlik arasındaki ilişki kabaca U şeklindedir. Optimum üretkenlik bölgesinin dışındaki alanlarda, stres yönetimi, tamamlanan işi inceleme veya sorumluluğu devretme gibi eylemler gereklidir. Her bireyin, kendisi için en iyi olan orta düzeyde stresi korurken üretken veya yaratıcı olması beklenir. Çünkü herhangi bir işte gelişmiş sonuçlar elde etmek için bireyden belirli miktarda coşku gereklidir. Bu eşik aşılsa, birey genellikle daha gergin, yorgun veya daha az başarılı hale gelecektir. Sonuç olarak zaman kavramı birey için hem motive edici bir unsur hem de bir engel olabilmektedir (Ertekin, 1993: 91-97).

3. METODOLOJİ VE BULGULAR

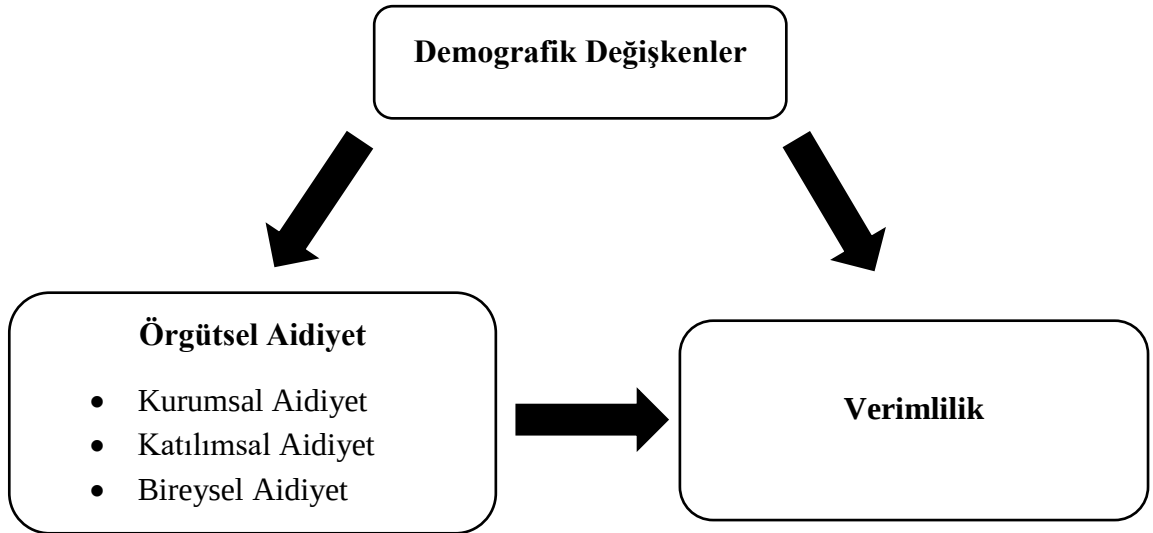
Bu bölümde araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir ve araştırmanın nasıl gerçekleştirildiği açıklanmıştır. Bu bölümde ele alınan başlıklar; araştırmanın deseni, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve veri analizi başlıklarıdır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada örgütsel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyetin, katılımsal aidiyetin ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca, çalışanların örgütsel aidiyet ve verimliliklerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde nicel bir araştırma deseni ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Aşağıda Şekil 1’de araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan araştırma modeli resmedilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve araştırmanın modeli doğrultusunda geliştirilmiş olan 3 ana ve 15 alt araştırma hipotezleri aşağıda liste olarak sunulmuştur:

H₁: Örgütsel aidiyet pozitif ve anlamlı biçimde verimliliği etkiler.

H_{1a}: Kurumsal aidiyet pozitif ve anlamlı biçimde verimliliği etkiler.

H_{1b}: Katılımsal aidiyet pozitif ve anlamlı biçimde verimliliği etkiler.

H_{1c}: Bireysel aidiyet pozitif ve anlamlı biçimde verimliliği etkiler.

H₂: Örgütsel aidiyet çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{2a}: Örgütsel aidiyet çalışanların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{2b}: Örgütsel aidiyet çalışanların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{2c}: Örgütsel aidiyet çalışanların medeni durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{2d}: Örgütsel aidiyet çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{2e}: Örgütsel aidiyet çalışanların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{2f}: Örgütsel aidiyet çalışanların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H₃: Verimlilik çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{3a}: Verimlilik çalışanların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{3b}: Verimlilik çalışanların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{3c}: Verimlilik çalışanların medeni durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{3d}: Verimlilik çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{3e}: Verimlilik çalışanların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

H_{3f}: Verimlilik çalışanların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de İŞKUR’da görev yapan 4620 iş ve meslek danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü 723 çalışandan oluşmuştur. Israel (1992) evrenin 5000 kişiden oluşması durumunda 370 örneklem büyüklüğünün yeterli olacağını belirtmiştir. Bu kriter dikkate alınarak örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu varsayılmıştır. Örneklem içerisinde farklı cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeden çalışanların olmasına özen gösterilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri anket formları kullanılarak toplanmıştır. Literatür taraması yapılarak ve ayrıca uzman görüşü de alınarak oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır; kişisel bilgi formu, örgütsel aidiyet ölçeği ve verimlilik ölçeği. Bu bölümler aşağıda açıklanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu bölümünde yöneltilen sorularla katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, aylık geliri ve mesleki tecrübesi gibi demografik bilgiler hedeflenmiştir.

Örgütsel Aidiyet Ölçeği: Ölçek Tatar ve Uzun (2023) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 21 maddeden ve her biri 7 maddeden olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarıdır. Ölçek 5’li Likert tipinde bir ölçektir ve 1 “Hiçbir Zaman” ifadesini karşılarken 5 ise “Her Zaman” ifadesini karşılamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri 0,86 ve üzerinde ölçülmüştür.

Verimlilik Ölçeği: Ölçek Kocabal (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyuttan ve 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır ve katılımcılardan sorulara 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum

arasında seçim yapmaları istenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,80 olarak hesaplanmıştır.

3.6. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri 2025 yılında ocak ve şubat ayları içerisinde toplanmıştır. Anket formları Google Forms aracılığıyla hazırlanmış çevrimiçi olarak dağıtılmış ve toplanmıştır. Veri toplama işleminden önce katılımcılar araştırmanın amacı ve muhtemel çıktıları hakkında bilgilendirilmişlerdir. Yalnızca gönüllü olan katılımcılardan veriler toplanmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Anket formları aracılığıyla toplanan veriler IBM SPSS 26.0 programı üzerinde analiz edilmiştir. Katılımcıları tanıtmak ve araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin katılımcıların genel durumunu göstermek için frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlikleri Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak analiz edilmiştir. Veri dağılımlarının normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon testiyle analiz edilmiştir. Etki analizi için çoklu doğrusal regresyon testi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek için bağımsız örneklem *t* testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. İstatistiki anlamlılık %95 güven aralığında aranmıştır.

3.8. Bulgular

Anketler aracılığıyla katılımcılardan elde edilen verilerin analizlerinden elde edilen bulgular bu kısımda sunulmuştur. Bulgular konularına göre ayrı başlıklar altında verilmiştir. Bulgular tablolar aracılığıyla görselleştirilmiş ve açıklanmıştır.

3.8.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Aşağıda Tablo 1’de araştırmaya katılan katılımcıların demografikleriyle ilgili bulgular gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	354	49,0
	Kadın	369	51,0
Yaş	25-34	17	2,4
	35-44	592	81,9
	45-54	107	14,8
	55-64	7	1,0
Medeni Durum	Bekar	110	15,2
	Evli	588	81,3
	Boşanmış	25	3,5
Eğitim Durumu	Lise	1	0,1
	Ön Lisans	1	0,1
	Lisans	424	58,6
	Yüksek Lisans	281	38,9
	Doktora	16	2,2
Gelir Düzeyi	25001 – 35000TL	3	0,4
	35001 – 45000TL	5	0,7
	45001 – 55000TL	505	69,8
	55001 – 65000TL	177	24,5
	650001TL ve daha fazla	33	4,6
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl	33	4,6
	6 -10 yıl	104	14,4
	11-15 yıl	533	73,7
	16-20	37	5,1
	21 yıl ve üzeri	16	2,2

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık olarak eşit oranlarda erkelerden (%49,0) ve kadınlardan (%51,0) oluştuğu görülmektedir. Yaşları 25-34 arasında olan katılımcıların oranının %2,4, yaşları 35-44 arasında olan katılımcıların oranının %81,9, yaşları 45-54 arasında olan katılımcıların oranı %14,8 ve yaşları 55-64 arasında olan katılımcıların oranı ise %1,0’dır. Katılımcıların büyük

çoğunluğunun evli olduğu (%81,3), bekar katılımcıların oranının %15,2 ve boşanmış katılımcıların oranının ise %3,5 olduğu bulunmuştur. Katılımcıların büyük oranda lisans (%58,6) ve yüksek lisans (%38,9) mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun (%69,8) aylık gelirin 45001-55000TL olduğu ve önemli bir kısmının (%24,5) aylık gelirin 55001-65000TL olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların sektör tecrübelerinin ağırlıklı olarak 11-15 yıl (%73,7) olduğu bulunmuştur. 5-10 yıl tecrübesi olanların oranı %14,4, 16-20 tecrübesi olanların oranı %5,1, 0-5 yıl tecrübesi olanların oranı %4,6 ve 21 yıl ve üzeri tecrübesi olanların oranı ise %2,2'dir.

3.8.2. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Güvenirlik Analizleri

Araştırmanın anket formunda yer alan örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin güvenirlilikleri Cronbach Alfa değerleri hesaplanarak test edilmiştir (Tablo 2). Güvenirlik analizlerinden önce iki ölçekte bulunan ters yönlü sorular tersine çevrilmiştir. 0,60 ila 0,79 arasındaki Cronbach Alfa değerlerine sahip olan ölçekler orta güvenirlilikte ve 0,80 ve üzerinde Cronbach Alfa değerlerine sahip olan ölçekler de yüksek güvenirlilikte kabul edilmiştir (Nakip ve Yaraş, 2017).

Tablo 2. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçekleri Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Kurumsal Aidiyet	7	0,88
Katılımsal Aidiyet	7	0,93
Bireysel Aidiyet	7	0,86
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	21	0,93
Verimlilik Ölçeği	16	0,78

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerinin 0,80 veya üzerinde olduğu görüldüğünden bu ölçekler yüksek güvenirlilikte ölçekler olarak kabul edilmişlerdir.

Verimlilik ölçeği Cronbach Alfa değeri ilk ölçümde 0,73 olarak bulunmuştur. Ancak ölçekte bazı maddelerin madde toplam korelasyonu değerinin 0,30 altında

olduğu görülmüştür. Bu maddelerin “yaptığım işler mesai saati içerisinde yoğun bir tempoda çalışarak ancak yetismektedir” (0,08), “emir ve talimatların yerine getirilmesinde zaman baskısı yaşamaktayım” (0,07), “bazen üzerime çok fazla iş alırım” (0,09) ve “yaptığım işler genelde sorunsuzdur” (0,13) maddeleri olduğu tespit edildi. Bu maddeler ölçekten çıkartıldıktan sonra yapılan hesaplamada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,78 olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya dayanarak ölçeğin orta güvenilirlikte olduğu varsayılmıştır.

3.8.3. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri

Araştırmanın anket formunda yer alan örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin minimum, maksimum, aritmetik ortalama, standart sapma çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve aşağıda Tablo 3’te gösterilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri normallik analizi için kullanılmış ve bu değerlerin ± 2 aralığında olması durumunda veri dağılımlarının normal olduğu varsayılmıştır (George ve Mallery, 2010).

Tablo 3. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri

Değişkenler	Min.	Max.	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kurumsal Aidiyet	1,00	5,00	2,69	0,93	0,15	-0,58
Katılımsal Aidiyet	1,00	5,00	2,98	1,07	-0,08	-0,82
Bireysel Aidiyet	1,00	5,00	3,83	0,78	-0,81	0,88
Örgütsel Aidiyet	1,14	5,00	3,17	0,76	-0,21	-0,22
Verimlilik	1,58	5,00	3,80	0,55	-0,51	0,65

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel aidiyet ölçeği toplam puan ortalamalarının 3,17 olduğu görülmektedir. Ölçekteki 3 değerinin “bazen” ifadesini karşıladığı hatırlanırsa, katılımcıların örgütsel aidiyet düzeyinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, katılımcıların kurumsal aidiyet (2,69) ve katılımsal aidiyet (2,98) düzeylerinin daha düşük, bireysel aidiyet (3,83) düzeylerinin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik puanı ortalamasının ise 3,80 olduğu bulunmuştur. Ölçekte 4 puanının “katılıyorum” ifadesini karşıladığı hatırlanırsa katılımcıların kendi verimliliklerini yüksek düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo 3’te gösterilen çarpıklık ve basıklık değerleri kabul edilen kriter değer aralıklarında olduğundan örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin veri dağılımlarının normal olduğu varsayılmıştır. Veri dağılımları normal olduğundan araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için kullanılacak testlerin parametrik testler olmasına karar verilmiştir.

3.8.4. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin Analizi

Örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi testiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Algılanan Bireysel ve Sosyal Bağlılık Ölçeği ile Örgütsel İş Bağımlılığı Ölçeği Arasındaki İlişkilerin Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Kurumsal Aidiyet	1				
2.Katılımsal Aidiyet	0,49**	1			
3.Bireysel Aidiyet	0,37**	0,64**	1		
4.Örgütsel Aidiyet TOPLAM	0,77**	0,89**	0,79**	1	
5.Verimlilik	0,44**	0,48**	0,57**	0,58**	1

*. Değişkenler arasındaki ilişki 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

**.. Değişkenler arasındaki ilişki 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeği toplamı ile verimlilik arasında pozitif yönlü anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,58$ ve $p<0,05$). Örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet ile verimlilik arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla; $r=0,44$ ve $p<0,05$; $r=0,48$ ve $p<0,05$; $r=0,57$ ve $p<0,05$). Kurumsal aidiyet ve katılımsal aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişki zayıf düzeyde, bireysel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişki ise orta düzeydedir. Bu bulgulara dayanılarak katılımcıların örgütlerine karşı kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel

aidiyetleri arttığı zaman onların örgütlerindeki verimliliklerinin de arttığı söylenebilir.

Tablo 4'teki bulgular örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin kendi aralarında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara dayanılarak katılımcıların kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet türlerinden birisinde meydana gelen bir artışın diğer türlerde de bir artışla sonuçlandığı söylenebilir.

3.8.5. Örgütsel Aidiyetin Verimlilik Üzerine Etki Analizleri

Örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerine olan etkileri incelenmiş ve sonuçları aşağıda Tablo 5'te gösterilmiştir. Etki analizleri için çoklu regresyon testleri kullanılmıştır. Regresyon testinde Durbin Watson değerinin 1,00'den büyük olması durumunda testin oto-korelasyondan etkilenmediği ve hataların bağımsız olma şartının sağlandığını varsayılmıştır. Ayrıca, VIF değerlerinin 10'dan küçük olması durumunda da regresyon testinin çoklu bağlantı (multicollinearity) probleminden etkilenmediğini varsayılmıştır (Nimon, 2010). Tablo 5'teki bulgular aranan kriterlerin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 5. Örgütsel Aidiyetin Verimlilik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Verimlilik							
Bağımsız Değişken	B	S. Hata	β	<i>t</i>	<i>p</i>	VIF	D-W
Sabit	2,15	0,08		25,58	0,00		
Kurumsal Aidiyet	0,14	0,02	0,24	7,03	0,00	1,33	
Katılımsal Aidiyet	0,05	0,02	0,09	2,25	0,02	1,93	2,05
Bireysel Aidiyet	0,30	0,03	0,42	11,09	0,00	1,68	
R: 0,61		F: 150,15					
Düzeltilmiş R²: 0,38		p: 0,00					

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde, örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerinde %38'lik bir varyans açıkladığı ve açıklanan bu varyans miktarının istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=150,15$ ve $p<0,01$). Kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlüdür (sırasıyla; $\beta=0,24$ ve $p<0,05$; $\beta=0,09$ ve $p<0,05$; $\beta=0,42$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetleri arttığı zaman onların verimliliklerinin de arttığı söylenebilir. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmmanın H_1 , H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.

3.8.6. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Analizleri

Örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, eğitim durumuna, aylık gelirine ve mesleki tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve elde edilen bulgular ayrı ayrı tablolar kullanılarak aşağıda sunulmuştur.

Aşağıda Tablo 6'da örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Cinsiyete Göre Fark Analizleri

	Medeni Durum	n	Ort.	Ss.	t Testi	
					t	p
Kurumsal Aidiyet	Erkek	354	2,64	0,96	-1,28	0,20
	Kadın	369	2,73	0,90		
Katılımsal Aidiyet	Erkek	354	2,96	1,12	-0,44	0,66
	Kadın	369	3,00	1,01		
Bireysel Aidiyet	Erkek	354	3,79	0,80	-1,37	0,17
	Kadın	369	3,87	0,76		
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	Erkek	354	3,13	0,79	-1,20	0,23
	Kadın	369	3,20	0,73		
Verimlilik	Erkek	354	3,75	0,58	-2,36	0,02

	Medeni Durum	n	Ort.	Ss.	t Testi	
					t	p
Ölçeği	Kadın	369	3,84	0,51		

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($t=-1,28$ ve $p>0,05$; $t=0,44$ ve $p>0,05$; $t=-1,37$ ve $p>0,05$; $t=-1,20$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, erkek ve kadın katılımcıların örgütlerine bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($t=-2,36$ ve $p<0,05$). Kadın katılımcıların verimlilik düzeyinin erkek katılımcılarınkinden anlamlı biçimde yüksek olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir.

Aşağıda Tablo 7’de örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların yaşına göre farklılaşp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Yaşa Göre Fark Analizleri

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p	
Kurumsal Aidiyet	25-34	17	2,53	0,88	G.A.	6,56	3	2,19	2,53	0,06	
	35-44	592	2,67	0,92	G.İ.	621,73	719	0,86			
	45-54	107	2,74	0,96	Top.	628,29	722				
	55-64	7	3,59	1,09							
Katılımsal Aidiyet	25-34	17	2,53	0,87	G.A.	9,42	3	3,14	2,78	0,04	
	35-44	592	2,97	1,06	G.İ.	812,48	719	1,13			
	45-54	107	3,06	1,14	Top.	821,90	722				
	55-64	7	3,84	0,41							
Bireysel Aidiyet	25-34	17	3,80	0,81	G.A.	2,42	3	0,81	1,33	0,26	
	35-44	592	3,81	0,79	G.İ.	434,77	719	0,60			
	45-54	107	3,92	0,74	Top.	437,18	722				
	55-64	7	4,27	0,50							
Örgütsel	25-34	17	2,95	0,62	G.A.	5,26	3	1,75	3,07	0,03	d>a

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Aidiyet TOPLAM	35-44	592	3,15	0,76	G.İ.	410,60	719	0,57		
	45-54	107	3,24	0,73	Top.	415,86	722			
	55-64	7	3,90	0,54						
Verimlilik Ölçeği	25-34	17	3,61	0,48	G.A.	1,84	3	0,61		
	35-44	592	3,79	0,55	G.İ.	214,76	719	0,30	2,05	0,11
	45-54	107	3,83	0,53	Top.	216,60	722			
	55-64	7	4,19	0,54						

Tablo 7 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutları düzeylerinin katılımcıların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=2,53$ ve $p>0,05$; $F=1,33$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve katılımsal aidiyet düzeylerinin katılımcıların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=3,07$ ve $p<0,05$; $F=2,78$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 55-64 yaş grubu ile 25-34 yaş grubu arasında ve 55-64 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=2,53$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, katılımcıların yaşları farklılaşsa dahi verimlilik düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3b} hipotezi reddedilmiştir.

Aşağıda Tablo 8’de örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların medeni durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Medeni Duruma Göre Fark Analizleri

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Kurumsal Aidiyet	Bekar	110	2,62	0,85	G.A.	1,20	2	0,60		
	Evli	588	2,71	0,94	G.İ.	627,09	720	0,87	0,69	0,50
	Boşanmış	25	2,54	1,01	Top.	628,29	722			

Katılımsal Aidiyet	Bekar	110	2,91	1,08	G.A.	1,38	2	0,69	0,61	0,55
	Evli	588	3,00	1,06	G.İ.	820,52	720	1,14		
	Boşanmış	25	2,83	1,12	Top.	821,90	722			
Bireysel Aidiyet	Bekar	110	3,71	0,78	G.A.	2,41	2	1,20	1,99	0,14
	Evli	588	3,86	0,76	G.İ.	434,78	720	0,60		
	Boşanmış	25	3,73	1,05	Top.	437,18	722			
Örgütsel Aidiyet	Bekar	110	3,08	0,73	G.A.	1,57	2	0,78	1,36	0,26
	Evli	588	3,19	0,76	G.İ.	414,29	720	0,58		
	Boşanmış	25	3,03	0,86	Top.	415,86	722			
TOPLAM										
Verimlilik Ölçeği	Bekar	110	3,68	0,51	G.A.	1,98	2	0,99	3,33	0,04
	Evli	588	3,81	0,55	G.İ.	214,62	720	0,30		
	Boşanmış	25	3,91	0,50	Top.	216,60	722			

Tablo 8 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=0,69$ ve $p>0,05$; $F=0,61$ ve $p>0,05$; $F=1,99$ ve $p>0,05$; $F=1,36$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, katılımcıların medeni durumları farklılaşsa dahi örgütsel aidiyetlerinin anlamlı biçimde farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2c} hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=3,33$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın evlilerle bekarlar arasında ve evliler lehine olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

Aşağıda Tablo 9’da örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Eğitim Duruma Göre Fark Analizleri

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Kurumsal Aidiyet	Lisans	424	2,75	0,95	G.A.	16,63	2	8,31	9,77	0,00
	YL	281	2,65	0,90	G.İ.	611,19	718	0,85		
	Doktora	16	1,72	0,51	Top.	627,82	720			
Katılımsal Aidiyet	Lisans	424	2,99	1,05	G.A.	4,50	2	2,25	1,98	0,14
	YL	281	3,01	1,07	G.İ.	814,36	718	1,13		

	Doktora	16	2,46	1,18	Top.	818,86	720		
	Lisans	424	3,83	0,80	G.A.	0,09	2	0,05	
Bireysel Aidiyet	YL	281	3,84	0,75	G.İ.	436,04	718	0,61	0,08 0,93
	Doktora	16	3,77	0,69	Top.	436,13	720		
Örgütsel Aidiyet	Lisans	424	3,19	0,77	G.A.	4,44	2	2,22	a>c
TOPLAM	YL	281	3,17	0,74	G.İ.	410,87	718	0,57	3,88 0,02 b>c
	Doktora	16	2,65	0,65	Top.	415,31	720		
	Lisans	424	3,79	0,55	G.A.	0,38	2	0,19	
Verimlilik Ölçeği	YL	281	3,82	0,55	G.İ.	216,13	718	0,30	0,63 0,53
	Doktora	16	3,67	0,53	Top.	216,51	720		

Tablo 9 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutları düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=1,98$ ve $p>0,05$; $F=0,08$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve kurumsal aidiyet düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=3,88$ ve $p<0,05$; $F=9,77$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın doktora grubu ile lisans ve yüksek lisans grupları arasında ve doktora grubu aleyhine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2d} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,63$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, katılımcıların eğitim durumları farklılaşsa dahi verimlilik düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3d} hipotezi reddedilmiştir.

Aşağıda Tablo 10'da örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların aylık gelirine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Aylık Gelire Göre Fark Analizleri

	Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p	
Kurumsal Aidiyet	25-	8	2,16	0,72	G.A.	2,32	3	0,77	0,89	0,45	
	45-	505	2,69	0,93	G.İ.	625,97	719	0,87			
	55-	177	2,71	0,93	Top.	628,29	722				
	65bin +	33	2,71	0,98							
Katılımsal Aidiyet	25-	8	2,21	1,15	G.A.	7,25	3	2,42	2,13	0,09	
	45-	505	2,96	1,05	G.İ.	814,65	719	1,13			
	55-	177	3,09	1,09	Top.	821,90	722				
	65bin +	33	2,88	1,09							
Bireysel Aidiyet	25-	8	3,00	1,05	G.A.	7,37	3	2,46	4,11	0,01	b>a c>a d>a
	45-	505	3,81	0,79	G.İ.	429,81	719	0,60			
	55-	177	3,91	0,74	Top.	437,18	722				
	65bin +	33	3,95	0,70							
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	25-	8	2,46	0,88	G.A.	4,98	3	1,66	2,91	0,03	c>a
	45-	505	3,15	0,76	G.İ.	410,87	719	0,57			
	55-	177	3,24	0,75	Top.	415,86	722				
	65bin +	33	3,18	0,75							
Verimlilik Ölçeği	25-	8	3,14	0,82	G.A.	4,20	3	1,40	4,74	0,00	b>a c>a d>a
	45-	505	3,79	0,54	G.İ.	212,40	719	0,30			
	55-	177	3,86	0,53	Top.	216,60	722				
	65bin +	33	3,76	0,56							

Tablo 10 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal ve katılımsal aidiyet alt boyutları düzeylerinin katılımcıların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=0,89$ ve $p>0,05$; $F=2,13$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve bireysel aidiyet düzeylerinin katılımcıların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=2,91$ ve $p<0,05$; $F=4,11$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı için anlamlı farklılığın 55-65binTL grubu ile 25-45binTL grubu arasında ve 55-65binTL grubu lehine olduğu görülmüştür. Bireysel aidiyet alt boyutu için anlamlı farklılığın 25-45binTL grubu ile diğer gruplar arasında ve 25-45binTL grubu aleyhine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2e} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin aylık gelire göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=4,44$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 25-45binTL grubu ile diğer gruplar arasında ve 25-45binTL grubu aleyhine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3e} hipotezi kabul edilmiştir.

Aşağıda Tablo 11’de örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların mesleki tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizleri

	Sektör Tecrübesi	n	$\bar{X}$	Ss	K.T.	sd	K.O.	F	p
Kurumsal Aidiyet	0-5yıl	33	2,87	0,99	G.A.	7,82	4	1,96	
	6-10yıl	104	2,89	0,96	G.İ.	620,47	718	0,86	
	11-15yıl	533	2,63	0,92	Top.	628,29	722	2,26	0,06
	16-20yıl	37	2,80	0,96					
	21yıl +	16	2,79	0,89					
Katılımsal Aidiyet	0-5yıl	33	2,87	1,06	G.A.	16,64	4	4,16	d>c
	6-10yıl	104	3,07	1,00	G.İ.	805,27	718	1,12	
	11-15yıl	533	2,92	1,07	Top.	821,90	722	3,71	0,01
	16-20yıl	37	3,53	1,01					
	21yıl +	16	3,38	1,05					
Bireysel Aidiyet	0-5yıl	33	3,82	0,94	G.A.	6,35	4	1,59	d>c
	6-10yıl	104	3,89	0,78	G.İ.	430,83	718	0,60	
	11-15yıl	533	3,79	0,78	Top.	437,18	722	2,65	0,03
	16-20yıl	37	4,17	0,60					
	21yıl +	16	4,07	0,61					
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	0-5yıl	33	3,18	0,84	G.A.	7,97	4	1,99	d>c
	6-10yıl	104	3,28	0,77	G.İ.	407,89	718	0,57	
	11-15yıl	533	3,11	0,75	Top.	415,86	722	3,51	0,01
	16-20yıl	37	3,50	0,66					
	21yıl +	16	3,41	0,68					
Verimlilik	0-5yıl	33	3,78	0,67	G.A.	3,65	4	0,91	3,08 0,02 d>c

	Sektör Tecrübesi	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Ölçeği	6-10yıl	104	3,83	0,54	G.İ.	212,95	718	0,30		
	11-15yıl	533	3,77	0,54	Top.	216,60	722			
	16-20yıl	37	4,09	0,55						
	21yıl +	16	3,82	0,59						

Tablo 11 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal aidiyet alt boyutu düzeylerinin katılımcıların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=0,89$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve katılımsal ve bireysel aidiyet düzeylerinin katılımcıların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=3,51$ ve $p<0,05$; $F=3,71$ ve $p<0,05$; $F=2,65$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 16-20 yıl grubu ile 11-15 yıl grubu arasında ve 16-20 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2f} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=3,08$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 16-20 yıl grubu ile 11-15 yıl grubu arasında ve 16-20 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3f} hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Bu araştırmada örgütsel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyetin, katılımsal aidiyetin ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, örgütsel aidiyet ve verimliliğin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma nicel yöntemlerle ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Türkiye genelinde İŞKUR'da görev yapan 723 iş ve meslek danışmanından anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 26 programı üzerinde farklı istatistiki testler kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada, örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkilerinin olduğu ve bu üç aidiyet türünün verimlilik üzerinde %38'lik bir varyans açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetleri arttığı zaman onların verimliliklerinin de arttığı şeklinde yorumlanmıştır. İş ve meslek danışmanlarının kurumlarına karşı geliştirdikleri farklı türlerdeki aidiyetin onların çalışma biçimini, performanslarını ve dolayısıyla verimlerini etkilediği anlaşılmaktadır.

Literatürde daha önce yapılmış çalışmaların bulguları incelendiğinde bu çalışmanın bulgularıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Bitmiş, Güney ve Demirel (2014) tarafından kamuda çalışan 339 uzman ve uzman yardımcısıyla yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın verimlilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Akdoğan ve Köksal (2014) tarafından farklı sanayi işletmelerinde çalışan 512 kişiyle yapılan araştırmada aidiyet algısının yöneticiye güveni ve örgütsel vatandaşlığı pozitif yönlü olarak etkilediği bulunmuştur. Ahakwa, Yang, Agba Tackie ve Atingabili (2021) tarafından 720 çalışanla yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin çalışan performansını pozitif yönlü etkilediğini bulmuşlardır. Sumlin, Hough ve Green (2021) tarafından 250 çalışanla yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin örgüt performansını pozitif yönlü etkilediğini bulmuşlardır. Yıldız ve Demirtaş (2022) tarafından 415 sağlık çalışanıyla yapılan araştırmada örgütsel aidiyet ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Rubbani, Mahmood ve Hishamuddin (2024) tarafından 100 çalışanla yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin çalışan performansını pozitif yönlü etkilediğini bulmuşlardır.

İŞKUR’da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığına bakıldığında, iş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetlerinin cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşmadığı ve bu iki değişkenin örgütsel aidiyet açısından belirleyici olmadığı saptanmıştır. Yaş değişkeni açısından bakıldığında, özellikle katılımsal aidiyet olmak üzere 55-64 yaşlarındaki danışmanların örgütsel aidiyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşın getirdiği bilgi, tecrübe ve olgunluk ve gelecek adına kariyer beklentilerinin azalması bu sonucu doğrulamış olabilir. Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında, özellikle kurumsal aidiyet olmak üzere doktora mezunlarının aidiyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Aldıkları eğitimin ve kazandıkları statünün karşılığının daha fazla olması gerektiğini düşünmeleri nedeniyle doktora mezunlarının aidiyetleri daha düşük ölçülmüş olabilir. Aylık gelir değişkeni açısından bakıldığında, özellikle bireysel aidiyet olmak üzere 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların aidiyetlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. En düşük aylık gelir grubunu temsil eden 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların gelirlerinin düşük olması ve dolayısıyla kendilerine daha az değer verildiklerini hissettikleri değerlendirildiğinden aidiyetlerinin daha düşük olduğu öngörülebilir. Mesleki tecrübe değişkeni açısından bakıldığında, özellikle katılımsal ve bireysel aidiyet olmak üzere 16 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olan danışmanların aidiyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeniyle paralel olarak mesleki tecrübe değişkeni için de yıllar içerisinde kazanılmış olan bilgi, tecrübe ve olgunluk ve gelecek adına kariyer beklentilerinin azalması nedeniyle aidiyet düzeyleri yüksek ölçülmüş olabilir.

Literatürde daha önce yapılmış araştırmaların örgütsel aidiyetin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığıyla ilgili bulguları çoğunlukla bu araştırmanın bulgularıyla uyumludur. Onurlubaş, Yılmaz ve Demirkıran (2019) tarafından 63 banka çalışanıyla yapılan araştırmada aidiyetin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Özgörü (2019) tarafından 346 hemşireyle yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna ve mesleki tecrübeye göre

anlamli farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, 33-39 yaşlarındaki çalışanların rgtsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Vatansever-Bayraktar ve Ardıç-iller (2022) tarafından 312 öğretmenle yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin cinsiyete ve mesleki tecrübeye göre anlamli farklılık göstermediği, ancak 40 yaş ve üzeri çalışanların, evlilerin lisans mezunlarının örgütsel aidiyetinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının verimliliklerinin demografik özelliklerine göre göre nasıl farklılaştığına bakıldığında, iş ve meslek danışmanlarının verimliliklerinin yaşa ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ve bu iki değişkenin verimlilik açısından belirleyici olmadığı saptanmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında, kadın danışmanların verimliliklerinin erkeklerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, evli danışmanların verimliliklerinin bekrlarinkinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evlilerin daha düzenli ve disiplinli bir yaşam sürmeleri işlerindeki verimliliklerine de yansımış olabilir. Aylık gelir değişkeni açısından bakıldığında, 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların verimliliklerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. En düşük aylık gelir grubunu temsil eden 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların gelirlerinin düşük olması ve dolayısıyla kendilerine daha az değer verildiklerini hissettikleri değerlendirildiğinden aidiyetleri gibi verimliliklerinin de daha düşük olduğu öngörülebilir. Mesleki tecrübe değişkeni açısından bakıldığında, 16-20 yıl mesleki tecrübesi olan danışmanların verimliliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Uzun yıllar içerisinde kazanılmış olan bilgi, tecrübe ve olgunluk ve ayrıca halen de kariyer beklentilerinin devam ediyor olması nedeniyle bu grubun verimlilikleri daha yüksek ölçülmüş olabilir.

Literatürde daha önce yapılmış araştırmaların çalışan verimliliğinin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığıyla ilgili bulguları çoğunlukla bu araştırmanın bulgularıyla uyumludur. Bölük (2017) tarafından kamuda çalışan 234 kişiyle yapılan araştırmada çalışanların verimliliğinin cinsiyete ve eğitim durumuna göre anlamli farklılık göstermediği, ancak bekar çalışanların ve aylık geliri düşük çalışanların verimliliklerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. zgr (2019) tarafından 346 hemşireyle yapılan araştırmada verimliliğin cinsiyete, medeni duruma ve eğitim durumuna göre anlamli farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer

tarafından, 33-39 yaşlarındaki çalışanların ve 13 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olanların verimliliklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

- Kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet boyutları İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının verimliliğini pozitif yönlü ve anlamlı bir biçimde etkilemektedir.
- Kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet boyutları İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının verimliliğini üzerinde %38'lik bir varyans açıklamaktadır.
- İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 55-64 yaşlarındaki danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha yüksektir.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve doktora mezunu danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha düşüktür.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri aylık gelire göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha düşüktür.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 16 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olan danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha yüksektir.
- İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri yaşa ve eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve kadın danışmanların verimliliği daha yüksektir.

- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve evli danışmanların verimliliği daha yüksektir.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri aylık gelire göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların verimliliği daha düşüktür.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 16-20 yıl mesleki tecrübesi olan danışmanların verimliliği daha yüksektir.

Araştırmadan elde edilen bu sonuçlara dayanılarak uygulayıcılar ve gelecekteki araştırmalar için geliştirilmiş olan öneriler aşağıda listelenmiştir:

- Bu araştırmada örgütsel aidiyet arttığı zaman verimliliğin de arttığı tespit edildiğinden çalışanların aidiyetlerini artırıcı uygulamalar geliştirilmelidir. Örgütsel aidiyeti artıran faktörler belirlenmeli ve bunlara yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Erkek çalışanların, bekar çalışanların, yaşları görece genç ve mesleki tecrübesi düşük olan çalışanların verimliliklerinin daha düşük olduğu tespit edildiğinden bu grup çalışanlara daha fazla özen gösterilmeli ve verimlilik ve aidiyet artırıcı çalışmalarda bu gruplar öncelikli olarak hedeflenmelidir.
- Gelecekteki araştırmalar için daha farklı örneklem grupları kullanarak örgütsel aidiyet ve verimlilik arasındaki ilişkiyi incelemelidirler.
- Gelecekteki araştırmalar araştırma modelini örgütsel aidiyeti etkileyen faktörleri ekleyerek geliştirmelidirler.
- Bu araştırmada etki analizleri için çoklu doğrusal regresyon analiz kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmalar yapısal eşitlik modeli kullanarak daha gelişmiş araştırma modellerini doğrudan ve dolaylı etkileri de hesaba katarak test edebilirler.
- Bu araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmaların içerisinde hem nicel hem de nitel yöntemlerin kullanıldığı karma araştırma modelleriyle gerçekleştirilmesi araştırmaların bulgularına derinlik ve kapsam genişliği kazandırabilir.

KAYNAKÇA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E. & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Akdoğan, A., & Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Akın, C.S. (2012). *Kurumların ve Sosyal Sermayenin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi* Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Akın, Ö. ve H. Çolak. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2.2, 85-114
- Akyıldız, H. ve M. Karabıçak. (2002). Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7.2, 57-76.
- Altunkaya, G. (2019). *Motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi: Batman Üniversitesinde bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Aşık, N. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”. *Türk İdare Dergisi*. 467(1): 31-52.
- Atay, Ş. (2006). *Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Aytaç, S. (2005). “Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesine Sorunları”, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- Bacızade, A. (2017). Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlarda Kurumsal Aidiyeti Etkileyen Faktörlerin Analizi: Trabzon Vodafone Mağazaları Analizi

- Trabzon: Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık* Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakırtaş, D. (2016). “Kurumlar, Vergi Kültürü ve Ekonomik Büyüme”. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9(1): 67-87.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1998). *Management*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Başıyigit, A. (2006). *Örgüt İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer Allen Modeli”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 28(1): 1-15.
- Bingöl, D. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Bitmiş, M., Güney, S., & Demirel, H. (2014). İletişim Doyumu Verimlilik İlişkisinde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Rolü: Çoklu Aracılı Bir Model Testi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2), 57-74. <https://doi.org/10.17065/huiibf.88663>
- Bodur, Z. (2013). “İşkur İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin etkinliğinin artırılmasında performans ölçümünün rolü” Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Bölük, U. (2017). *İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel adaletin verimlilik ve iş tatmini üzerine etkisi: Bir kamu kurumu örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, A (2017). “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İşkur İçin Öneriler”, Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Cılız, S. (2017). *Kamu Kurumlarında Çalışan Personelin Kurumsal Aidiyet ve Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi: İski Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E. (2011). “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumlar Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(1): 89-121.
- Çalık, T (2006). “Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler”, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çelik, A. (2004). “Kariyer Yönetimi”, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çöllü, E. F. ve Y. E. Öztürk. (2006). Örgütlerde İnançlar- Tutumlar Tutumların Ölçüm Yöntemleri ve Uygulama Örnekleri Bu Yöntemlerin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 9.1, 373- 404.
- Demir, C., & Öztürk, U. C. (2013). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1).
- Dilhan E. (2018). “Meslek Seçimine Destek Dergisi” Sayı: 5, İŞKUR Yayınları, Ankara
- Doğan S., Ö. Demiral. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17.3, 145–166.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayın.
- Erdoğmuş, N. (2003). “Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama.” Ankara, Nobel Yayınları.
- Erdoğmuş, N. (2011). “İş ve Meslek Danışmanlığı”, İŞKUR Yayınları, Ankara
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: TODAİE Yayınları.

- George D, Mallery P. (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı). GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Gümüştekin, E., A. B. Öztemiz. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14.1, 271- 288.
- Hakan, K. O. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Hiriyappa, B. (2009). Organizational Behavior. New Age International. Delphi.
- <https://media.iskur.gov.tr/13531/protokol-meb.pdf>
- International Labour Organization (ILO). (2012). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. Geneva: International Labour Office.
- Israel, G. D. (1992). Determining Sample Size. University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, EDIS, Florida.
- Işığışok, Ö. (2014). “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği)”, Ankara, Çalışma ve Toplum Yayınları.
- Işık, C. (2016). Türkiye’de Toplam Faktör Verimliliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Verimlilik Dergisi*. 2, 45-56.
- İbicioğlu, H. ve N. Çağlar, N. (1999). İşletmelerde İnsangücü Verimliliğinin Arttırılmasında Örgüt İçi İletişimin Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2.1, 171-185.
- İnce, M., Gül M. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Karagülle, B. (2007). “Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri”, Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Karahan, A. (2009). Demografik Farklılıkların İş Gücü Verimliliğine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21.1, 269- 281.
- Kartal, D. (2012). “Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve meslek Danışmanlığı Hizmetleri”, İstihdamda 3İ, Sayı:4, Ankara.
- Kenar, N (2011). “Türkiye’de Meslek (Kariyer) Danışmanlığı ve Rehberliği Hizmetleri”, İstihdamda 3İ, Ankara.
- Kepçeoğlu, M. (1999). “Psikolojik Danışma ve Rehberlik”, İstanbul, 12. Baskı Alkım Yayın Evi.
- Kılıç G. (2009). “Kariyer Yönetimi”, Turizm Araştırmaları Dergisi, Sayı 1, Ankara.
- Kocaçal C. (2016). *İşletme Çalışanlarında Pozitif ve Negatif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi: İstanbul İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (2019) İşletme yöneticiliği (17. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Kozak, A. (2001). “Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması.”, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Kuzgun, Y. (1995). “Rehberlik ve Psikolojik Danışma”, Ankara, ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003). “Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına giriş.” Ankara, Nobel Yayınları.
- Latsch, G. (2000). “İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı”, Ankara, Siyasal Yayıncılık.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*, (Doktora Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı, RG Tarih- Sayı: 7.6.2011 - 27957 (Mükerrer).
- Nakip, M. & Yaraş, E. (2017). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

- National Career Development Association: National Career Development Association (1997). "Career counseling competencies" (Revised Version).
- Nimon, K. (2010). Regression commonality analysis: Demonstration of an SPSS solution. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 36(1): 10-7.
- Onurlubaş, E., Yılmaz, N. & Demirkıran, S. (2019). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Aidiyetlik Duygusu ve Müşteri İlişkileri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 11(41), 147-159.
- Efeoğlu, M. S., & Çelik, A. (2024). İşgörenlerin Prososyal Davranışları ve Örgütsel Verimlilik Etkileşimi: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Selçuk Turizm ve Bilişim Araştırmaları Dergisi*(5), 52-74.
- Öz, A. (2014). "İlahiyat fakültesi öğrencilerinin kurumsal aidiyet düzeyi". Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 4(2): 54-64.
- Özdemir, S. ve T. Muradova. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz University*. 24.1, 146-153.
- Özdemir, U. (2000). Türkiye'de Psikiyatrik Sosyal Hizmet. Ankara: Aydınlar Yay.
- Özgörü, H. (2019). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve verimlilik tutumları*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özkoç Ö. (2005). Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Bir Hastanede Yapılan Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı.
- Özoğlu, S. Ç. (2007). "Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Ankara, Hiperlink Yayınları.
- Özsoy, E. ve G. Yıldız. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*. 1.2, 1-12.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.

- Postolov, K. ve L. Drakulevski. (2014). Organizasyon, Üsküp: Makedonya Cumhuriyeti Eğitim ve Bilim Bakanlığı.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. ABD: Pearson Education Inc.
- Rubbani, F. Z., Mahmood, R. & Hishamuddin, M. D. (2024). Relationship of Empowerment, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance in Pakistan Railways .*Social Science Review Archives*, 2(2), 1758–1777. <https://doi.org/10.70670/sra.v2i2.235>
- Sarıdede, U. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person–organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592–599.
- Somuncu, F. (2008). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, yay mlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Stamper, C.L., Masterson, S.S. ve Knapp, J. (2009). A typology of organizational membership: Understanding different membership relationships through the lens of social exchange. *Management and rganization Review*, 5(3): 303-328.
- Subaşı, İ. (2005). “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Sumlin, C., Hough, C. & Green., K.W. (2021). The impact of ethics environment, organizationalcommitment, and job satisfaction on organizational performance. *Journal ofBusiness and Management*, 27(1), 53-78. DOI: 10.6347/JBM.202103_27(1).0003.

- Şahin, A. (2010). Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik. *Maliye Dergisi*. 15.2, 21-35.
- Şenatalar, Z. (1978). *İnsan Gücü Planlaması ve Türkiye Uygulaması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Şenocak, M. (2015). Duygusal Zeka ve Liderlik Tarzlarının Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ş. ve A. Çelik. (2012). Yönetim ve Organizasyon, 14. Baskı. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2011). *Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2011-2015*. Ankara: MEB Yayınları.
- Tatar, O.F. ve Uzun, N.B. (2023). Örgütsel aidiyet algısı ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 758-780. DOI. 10.51460/baebd.1286772
- Tor, S.S. (2011). Örgütlerde İş tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama Karaman: Karamanoğlu Mehmet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Türkiye İş Kurumu (2008). İşgücü piyasası el kitabı. İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2011). İşgücü piyasası ve danışmanlık hizmetleri raporu. İŞKUR Yayınları, Ankara
- Türkiye İş Kurumu (2012). “İşlemler El Kitabı”, İş ve meslek Danışmanlığı Hizmetleri. İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2013). “İşlemler El Kitabı- İş Gücü Eğitimi.” İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2008). *İş ve Meslek Danışmanlığı El Kitabı*. Ankara: İŞKUR Yayınları.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2011). *Aktif İşgücü Programları Değerlendirme Raporu*. Ankara: İŞKUR Yayınları.

- Uğur, A. (2003). İşletmelerde Verimlilik. Sakarya: Sakarya Kitabevi. Süreli Yayınlar.
- Usluer, E. (2005). “Meslek incelemeleri kılavuzu.”, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Ünsar, A. S., A. İnan ve P. Yürük. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12.1, 248-262.
- Vatansever-Bayraktar, H. & Ardıç-Çiller, S. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 522 - 542. 10.35826/ijoess.3133
- Yeşilyaprak, B. (2013). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2015). *Kariyer Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yıldız, E., Erdem, M. (2020). Kurumsal aidiyetin dinamikleri: Kavramsal bir inceleme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 30-45.
- Yıldız, A. T., & Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık İşletmelerinde Etik Liderliğin Dile Getirme Davranışları Aracılığıyla İş Performansına Etkisi: Örgütsel Aidiyetin Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1334-1346. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1140486>.
- Yılmaz, M. (2009). Öğrenme ve Bilgi İlişkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 29.1
- Yumuşak, S. (2008). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13.3, 241-251.
- Yükçü, S. ve G. Atağan. (2009). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23.4, 1-13.

EKLER

Ek 1. Anket İzin Talebi

	İNEĞÖL HİZMET MERKEZİ Tarih: 15/01/2025 16:49 Sayı: E-95820856-622-00017469326  0001 / 469526	T.C. TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İnegöl Hizmet Merkezi
Sayı : E-95820856-622-00017469326		15.01.2025
Konu : İrem YILDIRIM Dilekçe (Akademik Araştırma Anket Uygulama Talebi Hk.)		
BURSA ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE		
Hizmet Merkezimiz personeli, İş ve Meslek Danışmana İrem YILDIRIM'a ait talep dilekçesi ve ekleri yazımız ekinde sunulmuştur. Gerisini bilgilerinize arz ederim.		
Ahmet BAŞTÜRK Şube Müdürü		
Ek: Akademik Araştırma Anket Uygulama Talebi Hk.		
Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.		



15 / 01 / 2025

T.C.

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

İnegöl Hizmet Merkezi'ne

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF ÇEKO Bölümü'nden Dr. Öğretim Görevlisi Selin UMUTLU'nun danışmanlığında **"İş ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygusunun Verimlilikleri Üzerine Etkisi"** konulu tez çalışmasını yürütmekteyim. Akademik araştırmanın Süleyman Demirel Üniversitesi izni ve bilgisi dâhilinde gerçekleştiğine dair Etik Kurul Kararı ve anket çalışmasının bir örneği ektedir. Alan araştırmasındaki forma çevrimiçi olarak <https://forms.gle/YjF2ZAgIFxAmMBFM9> linki kullanarak ulaşılabilir. Linkin sorunsuz çalışması için **Chrome** tarayıcı kullanılmalıdır. Bir örneği ekte bulunan anket çalışmasını Kurumumuzda çalışan tüm İş ve Meslek Danışmanlarına uygulayabilmek için gerekli izinlerin verilmesi hususunda gereğini,

Bilgilerinize arz ederim.

İrem YILDIRIM

İş ve Meslek Danışmanı

(Sicil No: 45587)

Ekler:

Ek-1: Etik Kurul Kararı

Ek-2: Çalışma Materyali (Anket)



İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ AİDİYET DUYGUSUNUN VERİMLİLİKLERİ ÜZERİNE ETKİSİ ANKETİ

Sayın Katılımcılar,

Sizi, “İş Ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygusunun Verimlilikleri Üzerine Etkisi” çalışmasına katılmaya davet ediyoruz. Bu çalışmada İŞKUR’da çalışan iş ve meslek danışmanlarının aidiyet duygusunun çalışma verimliliklerini nasıl etkilediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın bulgularının iş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyet duygusunu ve çalışma verimliliklerini artırmaya katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Anket 3 bölümden ve 4 sayfadan oluşmaktadır. Anketi doldurmanın 10 dakika sürmesi tahmin edilmektedir.

Bu anket çalışması Süleyman Demirel Üniversitesi izni ve bilgisi dâhilinde yapılmaktadır. Bu ankete katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanır. Anketi doldurarak bu çalışmaya katılmayı kabul etmiş olmaktadır. Size rahatsızlık veren soruları cevaplamak zorunda değilsiniz. İstedığınız zaman anketi doldurmayı bırakabilirsiniz.

Ankete lütfen isminizi ve kimlik tespiti sağlayabilecek herhangi bir bilgiyi yazmayınız. Bu çalışmaya katılanların bilgileri kesinlikle gizli tutulacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.

Saygılarımızla,

İrem YILDIRIM
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğretim Görevlisi Selin UMUTLU
Danışman



BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Lütfen aşağıdaki soruların karşılığını sizi en iyi yansıtacak şekilde veriniz.

1. Yaşınız:

1.() 18-24

3.() 35-44

5.() 55-64

2.() 25-34

4.() 45-54

6.() 65 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz:

1.() Erkek

2.() Kadın

3. Medeni haliniz:

1.() Bekar

2.() Evli

3.() Boşanmış

4. Eğitim durumunuz:

1.() Lise

3.() Lisans

5.() Doktora

2.() Ön lisans

4.() Yüksek lisans

5. Aylık Geliriniz:

1.() 25000TL ve daha az

3.() 35001 – 45000TL

5.() 55001 – 65000TL

2.() 25001 – 35000TL

4.() 45001 – 55000TL

6.() 650001TL ve daha fazla

6. Sektör tecrübeniz:

1.() 0-5 yıl

3.() 11 – 15 yıl

5.() 21 yıl ve üzeri

2.() 6 – 10 yıl

4.() 16 – 20 yıl

7. Çalıştığınız pozisyon:.....

8. Bu pozisyondaki tecrübeniz:

1.() 1 yıldan az

3.() 4 – 6 yıl

5.() 10 yıl ve üzeri

2.() 1 – 3 yıl

4.() 7 – 9 yıl

**BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL AİDİYET ANKETİ**

Açıklama: Lütfen, aşağıdaki ifadelerin karşılığı olarak sizin görüşünüzü en iyi yansıtan ve en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.		Hiç	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1	Kariyerimi bu işyerinde sürdürmekten memnunum.	1	2	3	4	5
2	Başka bir işe geçmek için fırsat kollarım.	1	2	3	4	5
3	Meslek hayatımın geri kalanını bu işyerinde geçirebilirim.	1	2	3	4	5
4	Bu işyeri mesleki beklentilerimi karşılar.	1	2	3	4	5
5	Daha iyi bir fırsat çıksa dahi işyerimi değiştirmem.	1	2	3	4	5
6	Bu işyeri kendimi verimli bir insan olarak hissetmemi sağlar.	1	2	3	4	5
7	İşyerimde kendimi evimde gibi hissederim.	1	2	3	4	5
8	İstenirse görevimden fazlasını yapmaya hazırım.	1	2	3	4	5
9	Mesaim bittikten sonra işyerimde kalmam gerekirse kalırım.	1	2	3	4	5
10	İşyerimin hedeflerini kendi hedeflerimin önünde tutarım.	1	2	3	4	5
11	Bu işyerinin başarısı için fedakârlık gösteririm.	1	2	3	4	5
12	Boşta kalan işlerde görev almak beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
13	İşyerim için gönüllü çalışmaya hazırım.	1	2	3	4	5
14	İşyerimin itibarını artıracak etkinliklere zorunlu olup olmadığına bakmaksızın katılırım.	1	2	3	4	5
15	İşyerimde kendimi ifade etmekten çekinmem.	1	2	3	4	5
16	İşyerimin itibarını korumaya çalışırım.	1	2	3	4	5
17	İşyerimin sorunlarının çözümüne dâhil olmak isterim.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım alanı kendime göre düzenlerim.	1	2	3	4	5
19	İşyerimin değerlerini benimserim.	1	2	3	4	5
20	İşyerime yapılacak olumsuz eleştirilere gerekli olumlu cevapları vermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
21	Bu işyerinin başarısında bir rolüm vardır.	1	2	3	4	5

**BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL VERİMLİLİK ANKETİ**

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Günlük iş hayatımda beni ilgilendiren bir çok konu vardır.	1	2	3	4	5
2	Genelde büyük bir sinir gerginliği içerisinde çalışırım.	1	2	3	4	5
3	Başka işler yapmaktansa çoğu zaman oturup hayal kurmayı severim.	1	2	3	4	5
4	Kendimi toparlayamadığım için uzun süre hiçbir işe el sürmediğim olur.	1	2	3	4	5
5	Bugün yapmam gereken işleri ara sıra yarına bıraktığım olur.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kuruma faydalı olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Üstlenmiş olduğum görevlerde yeterli yetkinliğe sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaptığım işler mesai saati içerisinde yoğun bir tempoda çalışarak ancak yetişmektedir.	1	2	3	4	5
9	Emir ve talimatların yerine getirilmesinde zaman baskısı yaşamaktayım.	1	2	3	4	5
10	Bazen üzerime çok fazla iş alırım.	1	2	3	4	5
11	Çok gergin bir hava içerisinde çalışıyorum.	1	2	3	4	5
12	Sabahları isteksiz olarak işe gidiyorum.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım işler genelde sorunsuzdur.	1	2	3	4	5
14	Çalışma isteğim genelde yüksektir.	1	2	3	4	5
15	Bazen hiçbir iş yapmadan geçirdiğim günler olur.	1	2	3	4	5
16	İş performansımın gayet iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

ANKET BİTTİ. TEŞEKKÜR EDERİZ

Ek 2. Ölçek İzinleri

İrem YILDIRIM1

Kimden: Uğur Bölük
Gönderme Tarihi: 27 Aralık 2024 Cuma 15:43
Kime: İrem YILDIRIM1
Konu: RE: Verimlilik Ölçeği hk

Bu E-Posta kurum dışı bir göndericiden gelmektedir.

Bu E-Posta Kurumumuz dışından gelmektedir. Göndericisinin güvenli olduğundan emin değilseniz bağlantılara tıklamayınız, ekleri açmayınız.

Merhaba İrem Hanım,
Sizinle telefonda görüşmüştük ama buradan da cevap vermek istedim. E-mailinizi yeni görüyorum. Kullanabilirsiniz, hiç sorun değil.

İyi çalışmalar, saygılarımı sunarım.

From: İrem YILDIRIM
Sent: Tuesday, December 10, 2024 4:16 PM
To: Uğur Bölük
Subject: Verimlilik Ölçeği hk
Importance: High

Merhaba,

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF ÇEKO Bölümü'nden Dr. Öğretim Görevlisi Selin UMUTLU'nun danışmanlığında "İş ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygusunun Verimlilikleri Üzerine Etkisi" konulu tez çalışmasını yürütmekteyim. Tezimin alan araştırmasında ölçek bataryası olarak "Geçerlilik ve Güvenilirlik" analizi yapılan tezinizde kullandığınız "Verimlilik Ölçeği" ni kullanmam noktasında izninizi talep etmekteyim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

4904 SAYILI TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNU

Madde 21 - (Değişik: 23/1/2008 - 5728/504 md.)

Kurum tarafından, kamu ve özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğinde, belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunludur.

Kurumca istenilen bilgi/belgeler ile istatistik tabloların yapılan tebliğe rağmen bildirilen süre içinde gönderilmemesi veya geciktirilmesi halinde idari para cezası uygulanır.

İrem YILDIRIM1

Kimden: Osman Faruk Tatar
Gönderme Tarihi: 10 Aralık 2024 Salı 11:28
Kime: İrem YILDIRIM1
Konu: Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği Kullanım İzni

Bu E-Posta kurum dışı bir göndericiden gelmektedir.

Bu göndericiyle ilk defa iletişim kurmaktasınız. Göndericisinin güvenli olduğundan emin değilseniz bağlantılara tıklamayınız, ekleri açmayınız.

İrem hanım merhaba;

Prof. Dr. N. Bilge Uzun rehberliğinde geliştirmiş olduğumuz "Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" ölçeğini yüksek lisans tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Alanyazına önemli ve değerli katkılar sunmanız dileğiyle, etik ilkelere uygun hareket ettiğiniz için teşekkür ederim.

Başarılar diliyorum.



İrem YILDIRIM1

Kimden: N. Bilge UZUN
Gönderme Tarihi: 10 Aralık 2024 Salı 16:11
Kime: İrem YILDIRIM1
Konu: Re: Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği

Bu E-Posta kurum dışı bir göndericiden gelmektedir.

Bu göndericiyle ilk defa iletişim kurmaktasınız. Göndericisinin güvenli olduğundan emin değilseniz bağlantılara tıklamayınız, ekleri açmayınız.

kullanabilirsiniz. ,

İrem YILDIRIM

10 Ara 2024 Sal, 11:20 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba,

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF ÇEKO Bölümü'nden Dr. Öğretim Görevlisi Selin UMUTLU'nun danışmanlığında "İş ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygusunun Verimlilikleri Üzerine Etkisi" konulu tez çalışmasını yürütmekteyim. Tezimin alan araştırmasında ölçek bataryası olarak tarafınızca "Geçerlilik ve Güvenilirlik" analizi yapılan "Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği" ni kullanmam noktasında izninizi talep etmekteyim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

4904 SAYILI TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNU

Madde 21 - (Değişik: 23/1/2008 - 5728/504 md.)

Kurum tarafından, kamu ve özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğinde, belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunludur.

Kurumca istenilen bilgi/belgeler ile istatistik tabloların yapılan tebliğe rağmen bildirilen süre içinde gönderilmemesi veya geciktirilmesi halinde idari para cezası uygulanır.

Ek 3. Etik Onay Formu

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
ÜNİVERSİTE ETİK KURULU
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU KARARI

Toplantı Tarihi	Toplantı No	Karar No
13-01-2025	161	5
5- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü yüksek lisans öğrencisi İrem YILDIRIM'ın "İş ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygularının Verimlilikleri Üzerinde Etkisi" başlıklı bilimsel çalışması hk. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü yüksek lisans öğrencisi İrem YILDIRIM'ın "İş ve Meslek Danışmanlarının Aidiyet Duygularının Verimlilikleri Üzerinde Etkisi" başlıklı bilimsel çalışmasının kapsam ve uygulama açısından etik ilkelere ve insan haklarına uygun olduğuna, Mevcutum oybirliği ile karar verildi.		
(E-İMZA) Prof.Dr. Alim KOŞAR Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanı Kurul Başkanı	(E-İMZA) Prof. Dr. Hüseyin GÜL Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Üyesi	(E-İMZA) Prof. Dr. Talat SAKALLI Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Üyesi
(E-İMZA) Prof.Dr. Serpil SENAL Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Üyesi	(E-İMZA) Prof.Dr. Gülcan SARP Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Üyesi	(E-İMZA) Prof. Dr. Hülya ALTUNYA Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Üyesi
(E-İMZA) Prof.Dr. Cevdet YILMAZ Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Üyesi		
		13.01.2025 Mustafa ÇELİKKEŞER Toplantı Raportörü (Raportör)

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/dn-ebya>

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Tarih : 13.01.2025

Sayı : E.926118

Doğrulama Kodu : AEE19112

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Ad Soyad: İrem YILDIRIM

Eğitim Durumu:

Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi/Çalışma Ekonomisi
ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Yüksek Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi /Çalışma Ekonomisi
ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı

Bilimsel Çalışma ve Yayınlar

1. YILDIRIM İrem, Aidiyet Duygusunun Verimlilik Üzerine Etkisi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama; Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi,Cilt:7 Sayı:1.