



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 43 Volume: 9 Issue: 43

Nisan 2016 April 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME, GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI VOCATIONAL BELONGING SCALE: A STUDY OF DEVELOPING A VALID AND RELIABLE SCALE

Rıdvan KESKİN*

M. Nur PAKDEMİRLİ**

Öz

Bu çalışmada, hem kamu çalışanlarının hem de özel sektör çalışanlarının meslekî aidiyet düzeylerini ortaya çıkarabilecek genel-geçer nitelikli bir meslekî aidiyet ölçeği geliştirilmek istenmiştir. Bu bağlamda, meslekî aidiyete yönelik genel kapsamlı soru ifadelerinden oluşan 39 maddelik beşli likert tipi bir ölçek hazırlanmıştır. Ölçek, 245 din hizmetleri ve eğitimi çalışanına uygulanmış, geçerli olan 231 anketten elde edilen veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Analiz kapsamında ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik durumu incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach-Alpha (α) değeri 0,945, KMO test değeri 0,916, Barlett's test of sphericity (Barlett küresellik testi) sonucu 0,00 olarak bulunmuş ve ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ölçek, güvenilirlik değerleri yüksek üç faktöre ayrılmıştır. Bu faktörler 'meslekî yönetim aidiyeti', 'meslekî örgüt aidiyeti' ve 'meslekî mekân aidiyeti' olarak isimlendirilmiştir. Meslekî Aidiyet Ölçeği'nin hem kamu çalışanlarının hem de özel sektör çalışanlarının meslekî aidiyet düzeylerini ortaya çıkarabilecek genel nitelikli, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslekî Aidiyet Ölçeği, Meslekî Yönetim, Meslekî Örgüt, Meslekî Mekân, Faktör Analizi, Geçerlilik ve Güvenirlik.

Abstract

In this work, a valid vocational belonging scale has been developed to determine the vocational belonging level of both government and private sector employees. To accomplish the task, a questionnaire with five-likert type scale of 39 items are prepared. The scale has been applied to 245 employees working in the field of religious education. The valid data obtained from 231 questionnaire is analyzed using the SPSS 22 program. Within the analysis, the validity and the reliability of the scale is investigated. The Cronbach-Alpha (α) value of the scale is found to be 0,945, the KMO test value is 0,916 and the Barlett's test of sphericity is 0,00 and a factor analysis is applied to the scale. At the end of the analysis, the scale is divided into three factors with high reliability values. These factors are named as "vocational administration belonging", "vocational organization belonging" and "vocational place belonging". It is concluded that the scale of vocational belonging is a valid and reliable measurement instrument for both government and private sector employees that can determine the level of vocational belonging.

Keywords: Vocational Belonging Scale, Vocational Management, Vocational Organization, Vocational Place, Factor Analysis, Validity and Reliability.

1.GİRİŞ

Kelime anlamı 'mensubiyet' ya da 'ait olma halî' biçiminde açıklanan ve bir bütünleşme çabasının tezahürü olan aidiyet, birey ve toplum arasında kurulan bağın bir ifadesi olarak, insanları benzer kategoriler içerisinde anlamaya yardımcı olmaktadır. Aidiyet, bireyi sarmalayan çevre ile kurulan ve bireyin bilinçsiz (aile, vatan, etnik köken) ya da bilinçli (eğitim, siyaset, meslek) tercihleri ile şekillenen, güncellenen ve değişkenlik arz eden bir durumdur. Bireyin, doğumla birlikte başlayan mensubiyet öyküsü, tüm farklılıklarına rağmen, içinde yaşadığı ve geliştiği çevrenin niteliklerini bilişsel, duyuşsal ve sosyal öğrenme yoluyla kendi benliğine aktarması, o çevre ile özdeşleşmesi ve aynulaşması biçiminde sürüp gitmektedir.

Hangi yolla edinilmiş olursa olsun, aidiyetler toplumun iç dinamiklerini etkileyici bir güce sahiptir. Bireyin parçası olduğu bu güç büyüdüğünde ve sunduğu imkânlar arttığında aidiyet vazgeçilmez bir hale gelmektedir. Birey, bütünü bir parçası olarak kendi eylemlerinden ve bütün içerisinde gerçekleşen oluşumlardan sorumlu olduğu kadar, bütün içerisindeki diğerlerinin de sorumluluğu altına girmektedir. Aidiyet olgusu, güven ihtiyacını karşılamaya dönük bir güç ortaklığında ait olan ve ait olunan arasındaki karşılıklı sorumluluğu harekete geçirmektedir. (Alptekin, 2012: 7)

Bu açıdan bakıldığında, kimi zaman aidiyet kavramı yerine kullanılmak istenen 'bağlılık' kavramının aynı anlam derinliğini tam olarak karşılamadığını söylemek mümkündür. Aidiyet, bağlılıktan çok daha köklü ve çift yönlü bir kavramdır. Bir başka deyişle, bağlılık tek taraflı bir 'ilişkinlik' çağrıştırırken,

* Yrd. Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü.

** Yrd. Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü.

aidiyet tarafların karşılıklı kabullenişlerinin ve sahiplenişlerinin bir yansımasıdır. Öyle ki, bu yansıma biçimi bireyin hem kişisel ve sosyal kimliğinin hem de mensup olduğu sosyal kategorinin göstergesi olabilmektedir. Bu bağlamda aidiyetin çeşitli ve farklı birtakım görünüşleri ortaya çıkmaktadır ki, bu araştırmanın konusu olan 'meslekî aidiyet' de bunlardan birisidir.

Meslekî aidiyet, kurum yöneticilerinin çalışanlar üzerindeki tutum ve davranışları, kurum çalışanlarının iş yaşamına dönük örgütlenme biçimleri ve iletişim düzeyleri, yapılan işe dönük sosyal ve ekonomik beklentilerin karşılanma oranı, iş mekânının nitelikleri gibi pekçok konuyla ilgilidir. Çalışanların bu konulardaki pozitif düşünceleri iş örgütü ve kurumu ile özdeşleşmeleri anlamına gelmekte, onların meslekî aidiyet duygularını beslemekte ve bu da iş motivasyonunun yüksek olmasını, iş veriminin artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla meslekî aidiyet, çalışanların iş yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen ve iş performansını olumlu yönde etkileyen önemli bir unsur konumundadır (Gören ve Sarpkaya 2014: 69).

Birey, iş örgütünün ve kurumunun değerlerini ve hedeflerini ne ölçüde benimserse ya da iş örgütüne ve kurumuna kendisini ne denli ait hissederse o örgütün ve kurumun yararı için görev yapmaya da o denli istekli olmaktadır (Ören ve dğr. 2005: 5; Sevinç ve Şahin, 2012: 266). Kendisini mesleğine ve görev yaptığı kuruma ait hissetmeyen, daha açık bir ifade ile, meslek tercihinden ya da yöneticilerinin ve meslektaşlarının tutumlarından memnun olmayan, sosyal ve ekonomik gereksinimleri karşılanmayan, iş mekânını benimsemeyen, taleplerine karşılık bulamayan bir çalışan mesleğinde verimli ve başarılı olamamaktadır. Bununla birlikte, meslekî aidiyet derecesi kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Yüksek meslekî aidiyete sahip bireyler kendilerini meslekleri ve kurumları ile tanımlamaya, meslekleri ve kurumları ile ilgili süreçlere katılmaya, meslekleri ve kurumları adına çaba sarfetmeye ve mesleklerini sürdürmeye daha fazla istekli olmaktadır. Bu durumda, kurumların meslekî aidiyeti yüksek çalışanları tercih etmesi kaçınılmazdır.

Yurtdışında, meslekî aidiyetin iş ve işletmeler açısından taşıdığı öneme bağlı olarak, alt boyutları açısından meslekî aidiyet ölçme eğilimleri yaygınlaşmış ve birtakım ölçekler geliştirilmiştir. Çeşitli meslek gruplarına sıklıkla uygulanan ölçekler Mowday ve dğr. (1979), Blau (1985), Allen ve Meyer (1990), Williams ve Anderson (1991), Carson ve Bedeian (1994), Carson ve dğr. (1995), Meyer ve Herscovitch (2001) tarafından geliştirilen ve kullanılan ölçeklerdir.

Ülkemizde bu alanda yapılan çalışmalar meslekî aidiyet kavramından çok, aidiyetin daha çok psikolojik boyutunu tanımlayan 'örgütsel bağlılık' ya da 'mesleğe bağlılık' kavramları üzerinden olmaktadır. Örgütsel bağlılığın örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, örgüt adına çaba harcamaya istekli olma ya da meslekî motivasyona sahip olma biçiminde değerlendirildiği bu çalışmalarda, çoğunlukla Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin (The Questionnaire Of Organizational Commitment) uyarlanmış biçimleri kullanılmaktadır. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı 'çalışanın örgüt ile arasındaki ilişkiyi yansıtan ve çalışanda örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik durum' olarak tanımlamakta ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzere üç boyutta incelemektedir. 'Duygusal bağlılık' çalışanın işini içsel bir motivasyonla yapması ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesiyle, 'devam bağlılığı' çalışanın daha uygun alternatifinin olmaması ve mesleğin getirdiği saygınlığı ve sağladığı maddi olanakları kaybetmeyi göze alamamasıyla, 'normatif bağlılık' ise çalışanın örgütte kalmayı mantıklı ve doğru bir karar olarak algılamasıyla ilişkilidir. Baysal ve Paksoy (1999), Özmen ve dğr. (2005), Ören ve dğr. (2005), Ceylan ve Bayram (2006), Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), Boylu ve dğr. (2007), Aslan (2008), Birçin ve Çiftçioğlu (2008), Özutku (2008), Tüzün ve Çağlar (2008), Başol ve Yalçın, (2009), Güneş ve dğr. (2009), Üstüner (2009), Kurşunoğlu ve dğr. (2010), Sevinç ve Şahin (2012), Receptoğlu ve dğr. (2013), Duman ve dğr. (2013), Demirkol (2014), Kaya ve dğr. (2014), Aslan ve Bakır (2014), Gören ve Sarpkaya (2014), Ay ve dğr. (2015a ve 2015b), Akova ve Bayhan (2015), Bulut (2015), Korkmaz ve Yücel (2015) tarafından yapılan çalışmalar 'örgütsel bağlılık' ya da 'mesleğe bağlılık' kavramını esas alan bu tür çalışmalardan bazılarıdır.

Ülkemizde doğrudan doğruya 'aidiyet', özellikle de 'meslekî aidiyet' konusunda yapılan özgün ölçek geliştirme çalışmaları ise sınırlı sayıdadır. Örneğin, Ersanlı ve Koçyiğit'in (2013) "Ait olma ölçeğinin psikometrik özellikleri" başlıklı çalışması bunlardan birisidir. Ersanlı ve Koçyiğit'in önce 375, daha sonra 698 üniversite öğrencisine uyguladığı 27 maddelik likert tipi ölçek, aidiyeti en genel biçimde inceleyen bir ölçek görünümündedir ve aile, arkadaş grubu ve meslek aidiyeti olmak üzere üç faktöre ayrılmıştır. Cronbach-Alpha (α) değeri 0,90 olarak bulgularan ait olma ölçeği faktörleri toplam varyansın %58'ini açıklamaktadır. Selimoğlu ve Yeşilçelebi (2014), 103 bağımsız denetçi ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada, denetim mesleğinde aidiyet algısını ölçmek amacıyla Blau'nun 'duygusal meslekî aidiyet, normatif meslekî aidiyet, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler' biçiminde dört alt boyuttan oluşan meslekî aidiyet ölçeğinden uyarladıkları 24 maddelik bir ölçek kullanmışlardır. Cronbach-Alpha (α) değeri 0,84 olarak bulgularan ölçek, duygusal meslekî aidiyet, normatif meslekî aidiyet, maddi birikmiş maliyetler, manevi birikmiş

maliyetler ve sınırlı alternatifler olmak üzere, toplam varyansın % 75'ini açıklayan beş alt boyuta ayrılmıştır. Öztop (2014) kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasını 479 kamu çalışanı ile gerçekleştirmiştir. Oluşturduğu 40 maddelik likert tipi ölçeğin Cronbach-Alpha (α) değerini 0,85 olarak kaydetmiştir.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma metotlarından tarama (survey) yönteminin bir alt türü olan ve en yaygın veri toplama aracı olarak tanımlanan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda, meslekî aidiyete yönelik 39 maddelik genel kapsamlı ve derecelendirmeli soru ifadelerinden oluşan beşli likert tipi yapılandırılmış anket formu hazırlanmıştır. Anket soru ifadelerinin cevaplanmasında 1'den 5'e doğru artan katılım düzeylerinden birinin (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) tercih edilmesi istenmiştir.

'Meslekî aidiyet ölçeği' olarak adlandırılan ölçekte bulunan ifadelerin belirlenmesinde literatürde yer alan ve empirik çalışmalarda kullanılmış olan ölçek ifadelerinden esinlenildiği gibi, eksik kaldığı düşünülen konularda oluşturulan özgün içerikli ifadelerle ölçek genişletilmiştir.

2.2.Amaç ve Önem

Bu çalışmanın amacı, bireylerin, edindikleri mesleğe dair aidiyet düzeylerini belirlemeye yönelik genel-geçer nitelikli bir ölçme aracı geliştirmektir. Çalışmada, hem kamu çalışanlarının hem de özel sektör çalışanlarının meslekî aidiyet düzeylerini ortaya çıkarabilecek genel-geçer nitelikli bir meslekî aidiyet ölçeği geliştirilmesi mümkün olmuştur. Geliştirilen ölçeğin çalışanların meslekî aidiyet düzeylerinin belirlenmesinde kullanılması ile, iş örgütü mensuplarını memnun edecek çözümler üretilmesi ve yenilikler geliştirilmesi konusunda yol gösterici olması beklenmektedir. Böylece iş motivasyonu ve verimi arttığı gibi, nitelikli işgücü kaybı da önlenmiş olacaktır.

2.3.Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Manisa ilinde imamlık, müezzinlik, vaizlik ve Kur'an kursu öğreticiliği yapan ve tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen 231 din hizmetleri ve eğitimi görevlisi oluşturmaktadır. Katılımcıların 134'ü kadın, 97'si erkek, yaş ortalaması 36, ortalama hizmet süresi ise 9 yıldır.

2.4.İşlem Basamakları

Bu çalışmada, meslekî aidiyet soru ifadelerinden oluşan 39 maddelik beşli likert tipi bir ölçek geliştirilmiş ve uygulama ile elde edilen veriler SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences 22.0) paket programında analiz edilmiştir. Analiz kapsamında ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik durumu incelenmiş ve ölçeğin güvenilirliği Cronbach-Alpha ile test edilmiştir. Ölçekte yer alan birbiriyle ilişkili çok sayıda soru maddesinin bir araya getirilmesi, birbiri ile tutarlı daha az sayıda faktör elde edilerek ölçeği oluşturacak faktörlerin daha kolay isimlendirilebilmesi için faktör analizi yapılması uygun görülmüştür. Geçerli ve güvenilir olduğu belirlenen veri setine aşağıdaki işlemler yapılarak faktör analizi uygulanmıştır:

Veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını değerlendirmek üzere Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett's test of sphericity (Barlett küresellik) testlerine bakılmış, faktör sayısının elde edilebilmesi amacıyla herbir değişkenin özdeğerleri incelenmiştir. Bu özdeğerlere göre belirlenen faktörlerin toplam varyansı açıklama yüzdeleri incelenerek elde edilen faktörlerin isimlendirilebilir ve yorumlanabilir faktörlere dönüştürülmesi amacıyla faktör rotasyonu (dönüştürmesi) yapılmıştır. Bu işlemde, sosyal bilimlerde en çok kullanılan rotasyon tekniği olan varimax tekniği kullanılmıştır.

Son olarak, katılımcıların, oluşturulan ölçek faktörlerine karşı bakış açıları değerlendirilmiş ve elde edilen tüm faktörlerin kullanılmasıyla da genel faktör skoru elde edilmiştir. Bu skora bakılarak katılımcıların tüm ölçeğe karşı genel bakış açılarının değerlendirilmesi mümkün olmuştur.

3. BULGULAR

Meslekî aidiyet ölçeğinin güvenilirliği Cronbach-Alpha (α) değeri ile belirlenmiş ve α değeri 0,945 olarak bulunmuştur. Bu değer en az 0,70 olması istenmektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2014: 305) $0,945 > 0,70$ olduğu için meslekî aidiyet ölçeğinin istatistiksel olarak güvenilir olduğu görülmektedir. Veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett's test of sphericity (Barlett küresellik) testlerine bakılmaktadır. Ölçeğin KMO test değerinin $0,916 > 0,60$ olması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu, Barlett küresellik testi sonucunun $0,00 < 0,05$ olması da değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar veri setine faktör analizinin uygulanabileceği anlamına gelmektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2014: 299)

Açılayıcı faktör analizinin (AFA) temel amacı veri setinin daha az sayıda ve anlamlı faktörlere indirgenmesidir. Veri setinde 39 değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerin herbiri çalışma için önem arzetiğinden dolayı faktörler oluşturulurken değişken çıkartmak yerine faktör sayılarını azaltarak daha anlamlı, tutarlı ve literatüre uygun olarak isimlendirilebilen faktörler elde etme yoluna gidilmiştir. Bu

amaçla Tablo 1 oluşturulmuştur. Tablo 1’de yedi faktörden üç faktöre kadar faktör skorları verilmiştir. Bu faktör skorlarının elde edilmesini sağlayan anket soru maddeleri incelendiğinde istatistiksel olarak geçerli ve literatüre uygun faktör sayısının üç olmasına karar verilmiştir. AFA sonrasında bu 39 değişken üç faktöre indirgenerek üç alt ölçek elde edilmiştir. Bu faktörlere ait faktör skorlarının özelliği normal dağılım şartını sağlıyor olmaları ve çoklu bağlantı problemi taşıyor olmalarıdır. Ayrıca elde edilen faktör skorlarının birer değişken olarak başka analizlerde kullanılabilmesi de mümkündür. (Kalaycı, 2006: 331)

Tablo 1: Çeşitli Faktör Sayılarına Göre Ortaya Çıkan Soru Madde Grupları

Faktör Sayısı	Faktör Soru Maddelerinin Numaraları	Toplam Soru Maddesi Sayısı	Toplam Açıklanan Varyans (%)
7	Faktör 1: 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	16	68,009
	Faktör 2: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14	9	
	Faktör 3: 1, 2, 3, 13	4	
	Faktör 4: 17, 18, 19	3	
	Faktör 5: 12, 24, 25	3	
	Faktör 6: 15, 16	2	
	Faktör 7: 20, 21	2	
6	Faktör 1: 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	16	64,979
	Faktör 2: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14	10	
	Faktör 3: 15, 16, 20, 21	4	
	Faktör 4: 1, 2, 13	3	
	Faktör 5: 17, 18, 19	3	
	Faktör 6: 12, 24, 25	3	
5	Faktör 1: 22, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	16	61,543
	Faktör 2: 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11	8	
	Faktör 3: 8, 12, 14, 15, 16, 20, 21, 24	8	
	Faktör 4: 17, 18, 19	3	
	Faktör 5: 1, 2, 13	3	
4	Faktör 1: 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	18	57,894
	Faktör 2: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14	13	
	Faktör 3: 12, 15, 16, 20, 21	5	
	Faktör 4: 17, 18, 19	3	
3	Faktör 1: 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	18	53,813
	Faktör 2: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 20, 21	16	
	Faktör 3: 15, 16, 17, 18, 19	5	
2*	-		48,272

*Toplam açıklanan varyans % 50’nin altında olduğu için dikkate alınmamıştır.

Elde edilen üç faktöre ait özdeğerleri ve toplam açıklanan varyansları göstermek üzere Tablo 2 oluşturulmuştur. Tablo 2, üç ana sütundan oluşmaktadır. Birinci ana sütun faktör sayılarını göstermekte, ikinci ana sütun başlangıç özdeğerlerini yansıtmaktadır. Herbir faktörün özdeğerlerinin 1’den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 292). Buna göre faktör 1’in özdeğeri 13,109, faktör ikinin özdeğeri 5,717 ve faktör 3’ün özdeğeri 2,161’dir. Üçüncü ana sütunda ise dönüştürülmüş kareli ağırlıklar toplamı yer almaktadır. Buna göre faktör 1 toplam varyansın % 26,138’ini, faktör 2 toplam varyansın % 20,128’ini, faktör 3 toplam varyansın % 7,547’sini açıklamaktadır. Bu üç faktörün toplam varyansın % 53,813’ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 2: Toplam Açıklanan Varyanslar

Faktör Sayısı (Bileşen)	Başlangıç Özdeğerleri			Dönüştürülmüş Kareli Ağırlıklar Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli (%)
1	13,109	33,612	33,612	10,194	26,138	26,138
2	5,717	14,659	48,272	7,850	20,128	46,266
3	2,161	5,541	53,813	2,943	7,547	53,813

Elde edilen üç faktörün daha iyi anlaşılabilir, yorumlanabilir ve isimlendirilebilir olması amacıyla varimax rotasyon işlemi uygulanarak dönüştürülmüş faktör matrisi elde edilmiştir. Tablo 3’e göre 18 soru maddesinden oluşan faktör 1’i “meslekî yönetim aidiyeti”, 16 soru maddesinden oluşan faktör 2’yi “meslekî örgüt aidiyeti” ve 5 soru maddesinden oluşan faktör 3’ü “meslekî mekân aidiyeti” faktörleri olarak isimlendirmek mümkündür. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlıkların birinci faktör altında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 3: Faktör İsimlendirmeleri ve Dönüştürülmüş Faktör Matrisi

Faktörler	Faktör İsimleri	Faktör Soru Maddeleri	Faktör Sayısı (Bileşenler) ve Faktör Ağırlıkları		
			1	2	3
Faktör 1	Meslekî Yönetim Aidiyeti	30.Kurum yöneticilerini meslekî sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	0.869		
		32.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler.	0.858		
		31.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duyarlıdır.	0.855		
		34.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına duyarlıdır.	0.846		
		35.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına çözüm üretirler.	0.828		
		36.Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.	0.804		
		33.Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevî sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	0.803		
		29.Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.	0.773		
		28.Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.	0.772		
		26.Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.	0.761		
		22.Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.	0.721		
		27.Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıldır.	0.721		
		39.Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.	0.7		
		37.Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştıracak etkinlikler düzenlerler.	0.674		
		38.Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.	0.669		
		23.Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.	0.653		
		25.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.	0.607		
		24.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler.	0.471		
Faktör 2	Meslekî Örgüt Aidiyeti	10.Bu mesleğin kişisel ve ailevî yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum.		0.758	
		5.Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.		0.745	
		7.Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim.		0.693	
		9.Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.		0.677	
		20.Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.		0.677	
		4.Mesleğimi herkese gururla söylerim.		0.642	
		13.Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.		0.64	
		14.Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.		0.634	
		11.Bu mesleğin sosyalleşmeye katkı sağladığını düşünüyorum.		0.632	
		6.Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem.		0.622	
		8.Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.		0.606	
		3.Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.		0.588	
		1.Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.		0.528	
		21.Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum.		0.488	
2.Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.		0.476			
12.Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır.		0.47			
Faktör 3	Meslekî Mekân Aidiyeti	17.Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.			0.749
		18.Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.			0.718
		19.Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.			0.699
		16.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım.			0.509
		15.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.			0.474

Bu aşamadan sonra, her bir faktörün kendi içinde güvenilirliğini test etmek amacıyla faktörlere ait Coranbach's Alpha değerleri Tablo 4'de verilmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi, Coranbach's Alpha değerinin en az 0,70 olması gerekmekte, bu eşik değer ölçek geliştirme çalışmalarında gerektiğinde 0.60'a da çekilebilmektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2014: 305) Tabloda yer alan tüm faktörlere ait güvenilirlik katsayısının bu değer (0,70) üzerinde olduğu ve dolayısıyla ölçeği oluşturan her üç faktörün güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Faktörlerin Güvenirlik Test Sonuçları

Faktörler	Coranbah's Alpha	Madde Sayısı
Meslekî Yönetim Aidiyeti	0,953	18
Meslekî Örgüt Aidiyeti	0,918	16
Meslekî Mekân Aidiyeti	0,758	5

Elde edilen faktör skorları kullanılarak, katılımcıların mensubu oldukları mesleğe karşı yönetsel, örgütsel ve mekânsal aidiyet görüşleri ayrı ayrı belirlenmiştir. Buna göre birinci faktör olan meslekî yönetim aidiyetine pozitif bakan çalışan oranı % 48,1 iken, negatif bakan çalışan oranı % 51,9 olarak bulgulanmıştır. Benzer şekilde, meslekî örgüt aidiyetine pozitif bakan çalışan oranı % 42,9'da kalırken, negatif bakan çalışan

oranı % 57,1 çıkmıştır. Buna karşın meslekî mekân aidiyetine pozitif bakan çalışan oranı % 50,2, negatif bakan çalışan oranı % 49,8 olmuştur.

Katılımcıların mensubu oldukları mesleğe karşı genel olarak nasıl bir yaklaşım içinde oldukları da incelenmek istenmiştir. "Genel Faktör = Meslekî Yönetim Aidiyetine (Faktör 1)* Özdeğeri + Meslekî Örgüt Aidiyetine (Faktör 2)* Özdeğeri + Meslekî Mekân Aidiyetine (Faktör 3)* Özdeğeri" formülü kullanılarak katılımcıların genel bakış açısı tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcıların % 47,2'si mensubu oldukları mesleğe pozitif yaklaşırken, %52,8'sinin yaklaşımı negatif olmuştur.

SONUÇ

İş örgütlerinin en fazla ihtiyaç duyduğu kaynak nitelikli işgücüdür. Ancak, çalışanların belli niteliklere sahip olmalarının yanısıra kendilerini meslekleri ve kurumları ile özdeşleştirmeleri ve kurumun başarısı için çaba göstermeleri de önemlidir. Bu durum çalışanların meslekî aidiyet düzeylerinin yüksek olmasını zorunlu kılmaktadır.

Meslekî aidiyet, çalışanların iş yaşamındaki motivasyonunu ve performansını arttıran ve sürdüren temel etkidir. Bu açıdan, son yıllarda hem çalışan hem de işveren açısından oldukça önem kazanmıştır. Bireylerin meslekî aidiyet düzeylerinin belirlenmesi tarafları memnun edecek çözümler üretilmesi ve yenilikler geliştirilmesi konusunda yol gösterici olmakla birlikte, nitelikli işgücü kaybını da önlemektedir.

Bu çalışma ile, hem kamu çalışanlarının hem de özel sektör çalışanlarının meslekî aidiyet düzeylerini ortaya çıkarabilecek genel-geçer nitelikli bir meslekî aidiyet ölçeği geliştirilmesi mümkün olmuştur. Geliştirilen ölçeğin alan araştırması bulguları din hizmetleri ve eğitimi çalışanlarının meslekî aidiyet düzeylerinin düşük olduğunu göstermekte, mekân aidiyeti hariç tutulursa, meslek örgütüne ve yönetimine dair faktörlerdeki bakış açılarının da olumsuzluğunu yansıtmaktadır.

Geliştirilen Meslekî Aidiyet Ölçeğine uygulanan testler sonucunda, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik düzeyi ispatlanmış ve ölçek araştırmacıların kullanımına sunulmuştur.

KAYNAKÇA

- AKOVA, Orhan ve BAYHAN, İsa (2015). "Örgütsel Bağlılık Ve Rekreasyonel İmkanlar Arasındaki İlişki: Antalya'da Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 8(38), s. 789-805.
- ALLEN, Natalie J. ve MEYER, John P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- ALPTEKİN, Duygu (2012). *Toplumsal Aidiyet ve Gençlik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- ASLAN, Mahire ve BAKIR, Aslı Ağroğlu (2014). "Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri", *The Journal of Academic Social Science Studies*, S. 25(1), s. 189-206.
- ASLAN, Şebnem (2008). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Yönetim ve Ekonomi*, S. 15(2), s. 163-178.
- AY, Ferda Alper; ALPER, Aysegül; BİRCAN, Hüdaverdi ve ÖNCÜL, Mehmet Sadık (2015a). "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 8(38), s. 806-815.
- AY, Ferda Alper; ULUSOY, Hatice ve TOSUN, Nurperihan (2015b). "Akademisyenlerin Çalıştıkları Bölüme ve Üniversiteye Olan Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 8(36), s. 749-762.
- BAŞOL, Gülşah ve YALÇIN, Bünyamin (2009). "Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, C. 2, s. 497-507.
- BAYSAL, Ayşe Can ve PAKSOY, Mahmut (1999). "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 28(1), s. 7-15.
- BİRÇİN, T. A. K. ve ÇİFTÇİOĞLU, B. Aydem (2008). "Meslekî Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(04), 155-178.
- BLAU, Gary J. (1985). "The Measurement and Prediction of Career Commitment", *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- BOYLU, Yasin; PELİT, Elbeyi ve GÜÇER, Evren (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, S. 44(511), s. 55-74.
- BULUT, Meryem Berrin (2015). "Fen- Edebiyat Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 8(36), s. 611-620.
- CARSON, Kerry D. ve BEDEIAN, Arthur G. (1994). "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties", *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- CARSON, Kerry D.; CARSON, Paula Phillips ve BEDEIAN, Arthur G. (1995). "Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- CEYLAN, Canan ve BAYRAM, Nuran (2006). "Meslekî Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 20(1), s. 105-120.
- DEMİRKOL, Ahmet Yaşar (2014). "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, S. 4(1), s. 1-15.
- DUMAN, Şirin Atakan; PAŞAMEHMETOĞLU, Aysin ve POYRAZ, Ahmet Burak (2013). "Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Business Economics and Political Science*, S. 2(4), s. 75-89.
- ERSANLI, Kurtman ve KOÇYİĞİT, Melike (2013). "Ait Olma Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri", *Turkish Studies*, S. 8/12, s.751-764.
- GÖREN, Tuba ve SARP KAYA, Pınar Yengin (2014). "İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın İli Örneği)", *Eğitim Bilimleri Dergisi*, S. 40, s. 69-87.
- GÜNEŞ, İlkay; BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve KUTANİS, Rana Özen (2009). "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 14(3), s. 481-497.
- GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınları.

- KALAYCI, Şeref (Ed.) (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 2. Baskı. Ankara: Asil Yayınları.
- KAYA, Ahmet; BALAY, Refik ve TINAZ, Songül (2014). "Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 15(2), s. 79-97.
- KORKMAZ, Murat ve YÜCEL, Ali Serdar (2015). "Sektör Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Ve Meslekî Bağlılık Kapsamında Meslekî Tutum Algılarının İncelenmesi", *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, S. 3(2), s. 1-23.
- KURŞUNOĞLU, Aydan; BAKAY, Emin ve TANRIÖĞEN, Abdurrahman (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 28, s. 101-115.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1984). "Testing The 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal Of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, S. 1(1), 61-89.
- MEYER, John P. ve HERSCOVITZ, Lynne (2001). "Commitment in The Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, S. 11(3), 299-326.
- MOWDAY, Richard T.; STEERS, Richard M. ve PORTER, Lyman W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- ÖREN, Kenan; ERDEM, Bilal ve KAPLAN, Metin (2005). "Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi", *Kamu-İş*, S. 8(2), s. 1-21.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve AKTAŞ, Aylin (2007). "Kariyer Bağlılığı, Meslekî Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 28, s. 1-20.
- ÖZMEN, Ömür Timurcanday; ÖZER, Pınar Süral ve SAATÇIOĞLU, Ömür Yaşar (2005). "Akademisyenlerde Örgütsel ve Meslekî Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma", *İşletme Fakültesi Dergisi*, s. 1-14.
- ÖZTOP, Sezai (2014). "Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 19(1), s. 299-316.
- ÖZUTKU, Hatice (2008). "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 37(2), s. 79-97.
- RECEPOĞLU, Ergün; KILINÇ, Ali Çağatay; ŞAHİN, Fatih ve ER, Emre (2013). "Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Turkish Studies*, S. 8(6), s. 603-617.
- SELİMOĞLU, Seval Kardeş ve YEŞİLÇELEBİ, Gül (2014). "Meslekî Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S. October 2014, s. 27-52.
- SEVİNÇ, İsmail ve ŞAHİN, Ali (2012). "Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Maliye Dergisi*, S. 162, s. 266-281.
- TÜZÜN, İpek Kalemci ve ÇAĞLAR, İrfan (2008). "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi", *Journal of Yasar University*, S. 3(9), s. 1011-1027.
- ÜSTÜNER, Mehmet (2009). "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 10(1), s. 1-17.
- WILLIAMS, Larry J. ve ANDERSON, Stella E. (1991). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-Role Behaviors", *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Ek - MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

- 1-Kesinlikle Katılmıyorum
2-Katılmıyorum
3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
4-Katılıyorum
5-Tamamen Katılıyorum

1.Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
2.Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.	1	2	3	4	5
4.Mesleğimi herkese gururla söylerim.	1	2	3	4	5
5.Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
6.Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem.	1	2	3	4	5
7.Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim.	1	2	3	4	5
8.Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.	1	2	3	4	5
9.Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10.Bu mesleğin kişisel ve ailevi yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.Bu mesleğin sosyalleşmeye katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12.Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır.	1	2	3	4	5
13.Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14.Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.	1	2	3	4	5
16.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım.	1	2	3	4	5
17.Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.	1	2	3	4	5
18.Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
19.Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
20.Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
21.Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
22.Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.	1	2	3	4	5
23.Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.	1	2	3	4	5
24.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler.	1	2	3	4	5
25.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.	1	2	3	4	5

26.Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.	1	2	3	4	5
27.Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıldır.	1	2	3	4	5
28.Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.	1	2	3	4	5
29.Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.	1	2	3	4	5
30.Kurum yöneticilerini meslekî sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	1	2	3	4	5
31.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duyarlıdırlar.	1	2	3	4	5
32.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5
33.Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevi sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	1	2	3	4	5
34.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarına duyarlıdırlar.	1	2	3	4	5
35.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5
36.Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.	1	2	3	4	5
37.Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştırarak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
38.Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
39.Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.	1	2	3	4	5