

**T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI**

İsmail ASLAN

**ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ

SİİRT-2017

T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Siirt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü eğitim- öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.


22/04/2017

İsmail ASLAN



T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Doç.Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ danışmanlığında, İsmail ASLAN tarafından hazırlanan bu çalışma 27/04/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan (Tez Yöneticisi) : Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU

İmza:

Jüri.Üyesi : Doç. Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ

İmza:

Jüri.Üyesi : Doç. Dr. Abdurrahman EKİNCİ

İmza:

Jüri.Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Abdolvahap BOZ

İmza:

Jüri.Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Sungur GÜREL

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

25.05.2017

İmza

Doç. Dr. Ökkeş KESİCİ
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	V
ABSTRACT	VI
KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
TEŞEKKÜR	X
GİRİŞ	1
I. PROBLEM DURUMU	1
II. AMAÇ	3
III. ÖNEM	4
IV. VARSAYIMLAR	4
V. SINIRLILIKLAR	5
VI. TANIMLAR	5
BİRİNCİ BÖLÜM	7
KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
<u>1.1.</u>PSİKOLOJİ ve PSİKOLOJİK SERMAYE	7
<u>1.2.</u>SERMAYE ve SERMAYE TÜRLERİ	9
1.2.1. Ekonomik Sermaye	10
1.2.2. İnsan Sermayesi	11
1.2.3. Sosyal Sermaye	12
<u>1.3.</u>POZİTİF PSİKOLOJİ	13
1.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	16
1.5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ/BOYUTLARI	20
1.5.1. Özyeterlilik.....	20
1.5.2. Psikolojik Dayanıklılık	22

II

1.5.3. İyimserlik	24
1.5.4. Umut.....	26
1.5.5. Güven	28
1.5.6. Dışadönüklük	30
1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	31
1.7. ÖRGÜT	31
1.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	33
1.9. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI.....	35
1.9.1. Duygusal Bağlılık	36
1.9.2. Devam Bağlılığı	38
1.9.3. Normatif Bağlılık	39
1.10. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	41
1.10.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	41
1.10.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	42
1.10.3. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	42
1.10.4. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	43
1.10.5. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	44
1.10.6. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	44
1.11. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ	45
1.12. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	46
1.12.1. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar..	46
1.12.2. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	48
1.12.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	49
1.12.4. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	50

III

İKİNCİ BÖLÜM	52
YÖNTEM.....	52
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	52
2.2. EVREN ve ÖRNEKLEM	52
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	55
2.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	55
2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	56
2.4. VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ.....	56
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	58
BULGULAR VE YORUM.....	58
3.1. ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN BULGULAR.....	58
3.2. KİŞİSEL DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	61
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	80
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER	80
4.1. ÖNERİLER.....	84
4.1.1. Araştırmacılara Öneriler.....	84
4.1.2. Uygulayıcılara Öneriler.....	85
KAYNAKÇA	86
EKLER	109
EK-1. Ölçek Formu.....	109
EK-2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İzni	113
EK-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni.....	113
EK-4. Valilik Onay Yazısı	115
EK-5: Pozitif Psikolojik Sermayeye Dair Betimsel İstatistik	116
EK-6. Örgütsel Bağlılığa Dair Betimsel İstatistik	117

ÖZGEÇMİŞ..... 118



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

İsmail ASLAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ

2017, 130 Sayfa

Başkan : Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU

Jüri Üyesi : Doç.Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ

Jüri üyesi : Doç. Dr. Abdurrahman EKİNCİ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Abdolvahap BOZ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Sungur GÜREL

Bu araştırma, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde olup nicel yöntemlidir. Araştırmanın evrenini 2016-2017 Eğitim – Öğretim yılında Şırnak ilinde okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim (lise) kurumlarında görev yapan 6746 öğretmen oluşturmaktadır. Hedef evrene ulaşmadaki zorluk, zaman ve maliyet gibi nedenlerden dolayı evreni temsil edebilecek örneklem alma yoluna gidilmiştir. Basit seçkisiz (random) örnekleme yoluyla seçilen örneklem grubuna dağıtılan 608 ölçek araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını belirlemek için Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği”, öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Yeşilyurt (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde istatistiki paket programından yararlanılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği için iç tutarlık katsayısına bakılmış; betimsel analizler için aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans değerleri çıkarılmış; grup farklarındaki karşılaştırmalar fark testleri yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için ikili ilişki testinden, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisini ortaya koymak için ise basit ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bulguların anlamlılık düzeyi için $p<.05$ esas alınmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çok yüksek, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu; pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişkinin olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı %8 açıkladığı görülmüştür. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında ve örgütsel bağlılıklarında bazı değişkenlerin anlamlı farklılığa yol açtığı da araştırma sonuçlarındandır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, Eğitim Yönetimi.

ABSTRACT**MASTER'S THESIS
INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS'
POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERCEPTIONS AND THEIR
ORGANIZATIONAL COMMITMENT****İsmail ASLAN****Supervisor: Associate ProfessorHacı İsmail ARSLANTAŞ****Year: 2017, Pages: 130****Chair : Associate Professor Hasan Basri MEMDUHOĞLU****Jury: Associate Professor Hacı İsmail ARSLANTAŞ****Jury: Associate Professor Abdurrahman EKİNCİ****Jury: Assistant ProfessorAbdulvahap BOZ****Jury : Assistant ProfessorSungur GÜREL**

This research was conducted to investigate the relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and their organizational commitment. The research is a relational survey model that is based on a quantitative method. The sample constitutes 6746 teachers working in preschool, elementary school, junior high school and secondary school (high school) institutions in Şırnak province during 2016-2017 Education - Academic Year. The difficulty in reaching the target school, the time and the cost were taken into account to represent the sample. The sample was selected by using simplerandom sampling, and 608 scales distributed using this sampling method. The "Positive Psychological Capital Scale" developed by Tösten and Özgan (2014) in order to determine the positive psychological capital perceptions of teachers in this research is defined as the "Organizational Commitment Scale" adapted to Turkish Language by Yeşilyurt (2015) developed by Allen and Meyer (1990) in order to determine organizational commitment of teachers. In the analysis of the data, statistical package program was used. The internal consistency was examined for the reliability of the study. For descriptive analyses, arithmetic mean, standard deviation, percentage and frequency values were extracted and comparative difference tests were performed on group differences. Simple ad multiple regression analyses were used to reveal the relationship between psychological capital perceptions and organizational commitment of teachers, and the effect of psychological capital on organizational commitment. The significance level of the findings was $p < .05$.

The results of the research show that teachers' perceptions of positive psychological capital are very high and their organizational commitment is moderate. Positive correlations between positive psychological capital perceptions and organizational commitment were found to be positively correlated and positive psychological capital explained organizational commitment by 8 %. Another significant finding is that some variables in teachers' positive psychological capital perceptions and organizational commitment lead to meaningful difference.

Keywords: Psychological Capital, Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Educational Administration.

KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ

- PS.** : Psikolojik Sermaye
ÖB. :Örgütsel Bağlılık
N :Araştırmaya Katılan Kişi Sayısı
KMO. :Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği
DFA. :Doğrulayıcı Faktör Analizi
Ed. : Editör
akt. : Aktaran
Çev. : Çeviren
pp. : Page (sayfa)
ss. : Sayfa Sayısı
% : Yüzde
Sd :Serbestlik Derecesi
Md. : Madde
 \bar{X} : Aritmetik Ortalama
Ss : Standart Sapma
P : Anlamlılık Düzeyi

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2. 1. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Geri Dönüş Oranı.....	53
Tablo 2. 2. Araştırmada Yer Alan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler.....	54
Tablo 2. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Puan Aralıkları	55
Tablo 3. 1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	58
Tablo 3. 2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	60
Tablo 3. 3. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Cinsiyete” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 3. 4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Cinsiyete” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 3. 5. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Medeni Duruma” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 3. 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Medeni Duruma” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 3. 7. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Çalıştıkları Okuldaki Mesai Tanzimine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları	63
Tablo 3. 8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Çalıştıkları Okuldaki Mesai Tanzimine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları	64
Tablo 3. 9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Yaşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3. 10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Yaşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	66
Tablo 3. 11. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Çalıştıkları Okul Türüne” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	67
Tablo 3. 12. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Çalıştıkları Okul Türüne” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	68
Tablo 3. 13. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Kıdemlerine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	69

Tablo 3. 14. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Kıdemlerine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	70
Tablo 3. 15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Branşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	71
Tablo 3. 16. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Branşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	72
Tablo 3. 17. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Çalıştıkları Öğretmen Sayısına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	73
Tablo 3. 18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Çalıştıkları Öğretmen Sayısına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	74
Tablo 3. 19. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Öğrenim Durumlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Kruksal-Walli Testi Sonuçları	75
Tablo 3. 20. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Öğrenim Durumlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Kruksal-Walli Testi Sonuçları	76
Tablo 3. 21. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	76
Tablo 3. 22. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Örgütsel Bağlılığı Açıklama Durumuna Çoklu Regresyon Testi Sonuçları	77
Tablo 3. 23. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığın “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	77
Tablo 3. 24. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığın “Normatif Bağlılık” Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	78
Tablo 3. 25. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığın “Devam Bağlılık” Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	79

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada geçen bazı kavramlara ilişkin tanımlar yer almaktadır.

I. PROBLEM DURUMU

Çağımızda hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bilgiler ve bilinenler her geçen gün hızlı bir şekilde güncellenmektedir. Bu değişim, çalışma ortamını ve esaslarını da etkilemektedir. Bunlarla baş edebilmek için ise artık geleneksel yöntemler yerine yeni stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni yönetim yaklaşımları ve modellerin geliştiği günümüz iş dünyasında örgütler, kendilerine rekabet avantajı sağlayan en önemli unsurların başında insan kaynağının olduğunun bilincindedirler. Örgütler gelişmek, çağı yakalamak, devamlılıklarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğünü sağlayabilmek için insan kaynaklarını olabilecek en etkili biçimde kullanmak durumundadırlar.

Günümüzde yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler, örgütlerin sürekli olarak büyümesini ve yenilenmesini zorunlu kılmakta, teknolojiadaki ilerlemeler de yeni gereksinimlerin ve beklentilerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Şahin, 2010). Keleş'e göre (2011) Rekabet düzeyi giderek artan ve karmaşıklaşan global iş ortamında teknolojik değişme ve gelişmelere ayak uydurmanın bir zorunluluk haline gelmesi, siyasi ve sosyal gelişmelerin iş hayatına yansımaları gibi uygulamaların hızla yayılması, insanların özel ve iş hayatlarında üzerlerindeki baskıyı artırmakta, psikolojik açıdan etkilenmelerini kaçınılmaz hale getirmektedir. Bu duygular insanların işlerindeki verimliliğinin azalmasına yol açmaktadır. İşlerindeki bu mutsuzluk veya performans düşüklüğü, çalışanın iş hayatında önemli çatışmalara neden olabilmektedir.

Ülkelerin gelişebilmeleri ve ilerleyebilmelerinin temelinde, nitelikli bir eğitimin olduğu bilinmektedir. Eğitim kurumları gelişmek ve beklenileni yerine getirebilmek için günümüz dünyasının hızlı ve süreklilik arz eden değişimine ayak uydurmak durumundadır. Eğitim kurumlarının artık geleneksel yönetim yaklaşımları yerine, çalışanların duygusal ve psikolojik yanları üzerinde daha fazla duran çağdaş yaklaşımlar üzerine yönelmeleri gerekmektedir. Bu anlamda örgütlerin en önemli ögesi olarak kabul gören insan kaynağı üzerinde daha fazla duran ve onu memnun ederek yaptığı işten haz almasını sağlayan yöntemler üzerinde durulmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bütün

örgütlerde insan unsurunun önemli hale geldiği bilinmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde öğretmenler, eğitimsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde enbaşta gelen öğelerden biridir. Başka bir deyişle eğitim-öğretim sürecinin verimliliği ve niteliğinin artırılmasının öğretmen niteliğine bağlı olduğu söylenebilir. Bu nitelik ve verimliliği geliştiren unsurlar (alan uzmanlık bilgisi, genel kültür, iletişim becerileri vb.) yanında öğretmenlerin psikolojik durumları açısından da olumlu düzeyde olmaları eğitim-öğretim sürecine doğrudan etki edecektir. Kısaca öğretmenlerin pozitif psikolojik durumları yaptıkları işin niteliğini belirlemede önemli bir etkidir.

Pozitif psikoloji, II. Dünya Savaşı sonrasında olumsuzluklara odaklanmak yerine bireyin pozitif yönlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan ve bu kapsamda çalışmaların yoğunlaştığı bir akımdır. Pozitif psikoloji kavramını ilk defa Abraham Maslow (1954) "Motivation and Personality" adlı eserinde kullanmıştır (Met, 2010: 89; Gutek, 2014:141; Wright, 2003:437). Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış üzerinde temellenen pozitif psikolojik sermaye teorisi ile ilgili ilk çalışmalar ise Luthans ve arkadaşları tarafından 2002 yılında alan yazınına girmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Pozitif psikolojik sermaye ise temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan, çalışan verimliliğinin artışına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan sermaye türüdür. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan verimliliğine ve örgütsel davranışlara etkisi büyüktür (Tösten, 2015).

Sarıcı'ya göre (2015), çalışanların psikolojik ve duygusal yönden iyi olmaları ve dolayısıyla da örgüte üst seviyede fayda getirmeleri, insan kaynaklarının olduğu kadar örgütlerin de temel amaçlarındandır. Bu noktada çalışanların refah düzeyinin artırılması, daha sağlıklı iş ortamlarının sunulması, çeşitli motivasyon kaynaklarının kullanılması, çalışana değer verildiğinin gösterilmesi, maddi ve manevi olarak desteklenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde çalışanların zayıf yönlerinden ziyade iyi ve güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin yükseltilmesi gereklidir.

Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, hızla değişen ve gelişen çevrenin ihtiyaçlarına ayak uydurabilecek ve topluma kazandırılacak nesiller yetiştirebilmeleri için güvenli bir örgüt ikliminde olmalarının gerekli bir unsur olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin buldukları kuruma bağlılığını arttırmak için; onları geliştirmek, yüreklendirmek, idealist, yenilikçi ve kendilerine güvenen kişiler haline

getirmek önemli olacaktır. Bu da pozitif örgütsel davranışlara odaklanmayla ilgili bir durumdur. Bu bağlamda örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin uzmanlık alan bilgileri, genel kültürleri gibi faktörlerin yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da önem arz etmektedir.

Bayram'a göre (2005:125) örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu kapsamda düşünüldüğünde öğretmenlerin çalıştıkları kuruma bağlı olmaları, kurum kültürüne ayak uydurmaları, pozitif psikolojik bir ortam oluşturmanın yanı sıra eğitimdeki verimliliği ve niteliği de pozitif yönde etkileyecektir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın işe geç kalma, işten kaçma, gibi istenmeyen sonuçları azaltacağı ayrıca örgütsel bağlılığın, örgütsel performansı pozitif yönde etkileyeceği, ürün ve hizmet kalitesini pozitif yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu konuda yapılan alanyazın taramasında da pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Buradan elde edilecek bulguların öğretmenlerin kurum içerisindeki psikolojik sermayelerinin iyi bir şekilde yönetilmesi, örgütsel bağlılıklarının iyi olacağı, öğretmenleri belirlenen hedefe ulaşmada etkilemeye yardımcı olacağı, eğitim yönetimi ve verimliliğine etki edeceği düşünülmektedir.

II. AMAÇ

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir.

Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve örgütsel bağlılıkları;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Medeni durum,
 - c) Yaş,
 - d) Okul türü,

- e) Kıdem,
 - f) Günlük mesai tanzimi,
 - g) Branş,
 - ğ) Öğrenim durumu,
 - h) Okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nedir?
 5. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

III. ÖNEM

Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerinde yapılan çalışmalara rastlanmamıştır. Araştırma bu eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemeye yönelik olması açısından özgün ve önemlidir.

Pozitif psikolojik sermaye algıları olumlu olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının da yüksek olması beklenir. Bu bakımdan çalışmanın eğitim örgütlerinde yapılması nedeniyle de ayrıca önem taşıyan bu araştırma, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık konularında yaşanan olumsuzlukları gidereceği, örgütsel davranışlar ile pozitif psikolojik sermayenin açıklanmasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma uluslararası yazında son yıllarda giderek daha fazla araştırmaya konu olan pozitif psikolojik sermaye kavramı ve bileşenlerinin neler olduğunu açıklayarak, örgütsel bağlılığa olan etkilerini inceleme ve ulusal alan yazında gelecekte yapılacak araştırma konularına öneri sağlayacağı düşüncesiyle de önem arz etmektedir.

IV. VARSAYIMLAR

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama araçlarını içtenlikle cevaplandığı,
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının amaca uygun ve güvenilir olduğu,
3. Araştırma sonuçlarının uygun istatistiki yöntemlerle bulgulandığı,

4. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmaktadır.

V. SINIRLILIKLAR

1. 2016-2017 eğitim-öğretim yılı ile;
2. Veri toplama aracı olarak “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile;
3. Araştırma yöntemi ilişkisel desenle;
4. Örneklem grubunda yer alan öğretmenler ile sınırlıdır.

VI. TANIMLAR

Pozitif psikolojik sermaye: Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan, çalışan verimliliğinin artışına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan sermaye türüdür (Tösten, 2015).

Umut: Değerli amaçlar belirleyebilme (istenç) ve bu amaçları elde etmede kişinin engellerin üstesinden gelebilme inancını (başarma gücü) kapsayan motivasyonel bir durumdur (Tösten, 2015).

Özyeterlilik: Bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini ve bunları güdüleme, bir işi belirgin bir kapsam içerisinde en iyi biçimde yerine getirebilme becerisidir (Tösten, 2015).

İyimserlik: Kesin olarak meydana gelmiş olayın; olumlu veya olumsuz, geçmişte, şuan veya gelecekte olmuş olmasına bakılmaksızın, nedenlerini açıklarken bireyin kullandığı nedenler ve dayanak noktalarına olan pozitif yaklaşımıdır (Tösten, 2015).

Psikolojik dayanıklılık: Bireyin belirli risk ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyum (Tösten, 2015).

Dışadönüklük: Genellikle enerjik, sosyal, pozitif, neşeli ve diğer insanlarla ilgilenen kişilik özelliklerine sahip olma durumu (Tösten, 2015).

Güven: Hedeflenen noktaya varabilme konusunda beklentileri karşılayabilme durumu ya da ortaya çıkabilecek şüphelerden arınabilme (Tösten, 2015).

Pozitif Psikoloji: İnsanların ve örgütlerin gelişmesine ya da ideal bir şekilde işlemesine katkı sağlayan süreçlerin bilimidir (Sarıcı, 2015).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir (Bayram, 2005:125)

Duygusal Bağlılık: Bireyin çalıştığı örgüte karşı duygusal bir bağ hissederek örgütteki üyeliklerine istedikleri için devam etmek istemeleridir (Allen ve Meyer, 1990).

Normatif Bağlılık: Bireyin çalıştığı örgüte karşı sorumluluklarının olduğunu düşünerek kendini örgüte kalmaya zorunlu hissetmesidir (Allen ve Meyer, 1990).

Devam Bağlılığı: Bireyin örgüte yaptığı yatırımlar nedeniyle örgütten ayrılmanın kendisine maliyetinin yüksek olacağını düşünerek örgütte kalmayı seçmesidir (Allen ve Meyer, 1990).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kuramsal çerçeve kapsamında pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları üzerinde durulmaktadır.

1.1.PSİKOLOJİ ve PSİKOLOJİK SERMAYE

Günümüz modern örgüt yapılarında bireyin yeri gittikçe daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalarda bireyin yapısı, duyguları, yetenekleri, potansiyeli ve bu özelliklerin açığa çıkarılması, anlamlandırılması çabası yer almaktadır. Öyle ki bireyin sahip olduğu değer ve beceriler gruplardan toplumlara kadar önemli yer tutmaktadır. Bireyin çok yönlü olarak incelenmesi, anlaşılması çabası insanı başlıca ele alma gereğini doğurmuş olup yeni bir disipline kapı aralamıştır.

Arka planı 16. Yüzyıla kadar giden “psikoloji” kavramı köken olarak Yunancadaki “psyche” (ruh, zihin) kelimesine dayanmaktadır. Bu tanımda psikolojinin insanın iç dünyası ile ilgilendiği ve insanın hissettiklerini araştırdığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda psikoloji ile ilgili bilimsel çalışmalara 19. Yüzyılda rastlanmaktadır. Wilhelm Wundt’un bu amaçla kurmuş olduğu laboratuardaki ilk çalışmaları psikoloji alanındaki araştırmalara öncülük etmiştir. Bu arayışla gelişen çalışmalar sayesinde insanın iç dünyası ile ilgili veriler elde edilmeye başlanmış ve fiziksel, biyolojik bozukluklarla beraber gözlemlenemeyen rahatsızlık ve kusurlar üzerinde de araştırmalar yapılmıştır. 1900’lere varıldığında psikolojinin çalışma alanı insan davranışı ve zihinsel süreçlerinde yoğunlaşmıştır (Piotrowski, 2005:662 akt. Çınar, 2011).

İş ortamlarında farklı kişilik özelliklerinden kaynaklı farklı duygulanmalar bir arada olabilmektedir. Bu farklılıkların nedenlerini belirleyebilmek amacıyla davranış kaynaklarına inmek ve sebeplerini saptamak psikoloji biliminin alanına girmektedir. İnsanın fiziksel ve biyolojik yapısını anlamak için yapılan çalışmalar kadar psikolojik olarak da anlaşılması için yürütülen araştırmalar önemlidir. İnsanın doğasında iyiye, güzele, olumlu olana ulaşma çabası vardır ve günümüze kadar olumlu, güzel olma temeli üzerinde tartışmalar sürdürüle gelmiştir. Bundan dolayı medeniyetlerin temeli estetik, sanat, iyi hissetme ve yüksek değerler üzerine kurulmuştur. M.Ö. Antik Yunan

Çağı'ndan itibaren Rönesans Çağı, Yöntem Çağı, Aydınlanma Çağı kültürlerinde insanlar yönlerini pozitiflik üzerine çevirmişlerdir (Seligman, 2002). Buna benzer şekilde Sokrates, Platon ve Aristoteles'in insan ve insan davranışları üzerindeki felsefi yaklaşımları günümüz felsefe ve psikoloji yaklaşımlarına esin kaynağı olmuştur (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005).

20. Yüzyılın başlarına kadar psikoloji biliminin çalışma alanı gözlemlenebilen davranışlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Davranışları oluş sürecinden bağımsız olarak ele alan psikoloji bilimi özellikle sanayi devrimi sırasında Newton mekaniğinden etkilenmiştir. Sonrasında Quantum mekaniğinin etkisiyle bireyin iç dünyasından kaynaklı iş ve iş ortamına ilişkin tutum ve davranışları üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin Amerikalı ünlü psikolog Edward Chace Tolman tarafından yapılan deneysel araştırmalar sonucunda 'Bilişsel Öğrenme Teorisi' ortaya atılmıştır. Tolman çalışmalarını derinleştirerek önceki teorileri çürütmeye çalışmıştır. Tolman'a göre yapılan davranışlar amaçlıdır ve Thorndike'in etki yarasını kabul etmemektedir. Bunun yerine bireylerin bilişsel süreçlerini öne çıkarmaktadır (Schultz ve Schultz, 2015). Bunun yanında Albert Bandura tarafından ortaya konulan 'Sosyal Öğrenme Teorisi'ne göre insanın kendi hayatını yönlendirecek faaliyetlerde bulunacak kadar bilinçli canlı bir varlık olduğu söylenmiştir. Bireyin bilişsel mekanizmalarının davranış temelinde yer aldığı ifade edilmiştir (Schultz ve Schultz, 2015). Bu ve benzeri çalışmalardan sonra insana özgü olan bilinç üzerine çalışmalar da yapılmış ve insanın iç dünyası ile ilgili araştırmalar belli bir düzeye ulaşmış ve hız kazanmıştır. Seligman'a göre (2002) İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra psikolojinin alanı ve çabasında tekrar bir değişim başlamıştır.

Psikoloji bilimi, insan davranışları ve davranış kaynakları üzerinde durmaktadır (Eren ve Toigonbaeva, 2011; Aydın ve diğerleri, 2013). Vanden Bos ve diğerlerine göre (2006) psikoloji insan davranışları ve bu davranışlar altında yatan nedenleri araştırmak ile beraber insanların zihinsel süreçlerini de kapsayan araştırmalar üzerinde çalışmaktadır. Psikolojinin iki ana görevi öne çıkmaktadır: Bunlar insanların duygu, düşünce ve davranışlarını açıklamak ile mevcut duruma bakarak insanın duygu, düşünce ve davranışları üzerinden tahminler yürütmektir. Bireyin içinde bulunduğu durum ve daha önceki tecrübeleri de göz önüne alınarak mevcut bilgilere dayanarak uygun

tedbirler almak psikolojinin çalışma alanlarından (Biricik, 2012: 29). Bonivel (2006:3) psikoloji biliminin incelediği üç ana konu olduğunu ifade etmiştir. Bunlar;

1. İnsanların ruhsal rahatsızlıklarını tedavi etmek,
2. İnsanların yaşamlarını iyileştirmek,
3. İnsanların sahip oldukları beceri ve yeteneklerini inceleyip belirlemek ve bu sayede gelişimlerini sağlamaktır.

Modern dönemde psikoloji bilimi insanlara özgü negatiflikler üzerinde çalışmalar yapmaktadır. İnsanların kusurlu durumları, eksiklikleri, hastalıkları ve olumsuz davranışları üzerinde yoğunlaşmaktadır (Maslow, 1954:354; akt. Linley ve diğerleri, 2006). Gözlenebilen olumsuz insan davranışları altında yatan nedenler üzerinde çalışarak zihinsel süreçleri incelemektedir. Böylece psikoloji, insan davranışlarını anlama, anlamlandırma, gözleme ve öngörülerde bulunabilmeye yönelik araştırmalar yapmaktadır. 21. Yüzyıla gelindiğinde ise psikolojinin negatif yönlerinden çok pozitif yönlerinin ele alındığı araştırmaların arttığı görülmüştür. Hatta insan odaklı yönetim yaklaşımlarıyla birlikte psikolojinin maddi sermayenin yanı sıra beşeri sermaye içerisinde yer aldığı görülmüştür.

1.2.SERMAYE ve SERMAYE TÜRLERİ

Sermaye kavramı kullanıldığı alana ve niteliğe göre anlamlandırılır. Sermaye en temel anlamda varlık durumuna işaret eder. Buna bağlı olarak da varlık durumu tartışılmıştır. İnsanların uğraş alanlarına göre de varlık durumu şekillenmiştir. “Sermaye” kavramı genel olarak şimdi ve ileride kullanılmak üzere uğraş alanına göre kişinin veya grubun sahip olduğu imkânlar olarak kullanılabilir. Sermaye kavramı genel olarak mali ve maddi varlıkları temsil etmektedir. Yazıcı’ya göre (1990) işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmek için insanlar tarafından meydana getirilen üretim araçlarıdır.

Geçmişten bu yana ekonomik ve sosyal ilişkilerin değişmesiyle insanların sosyo-ekonomik değerleri değişmiştir. Günümüzde sermaye kavramı sadece maddi bir değeri değil bireylerin sahip oldukları manevi değerleri de içermektedir. Manevi değerler örgütün veya bireyin sahip oldukları entelektüel birikim, bilgi hacmi, beceri düzeyi, kültürü, sosyal çevresi ve psikolojisi sayılabilir. Sermaye kavramı, ekonomi alanında beşeri sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye gibi biçimlerde de kullanılmaktadır

(Çınar, 2011: 7; Tösten ve Özgan, 2014). Sermayenin otuz yıl önceki anlamı ile bugünkü anlamı arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bourdieu (1986) sermaye kavramını ekonomik bir kavramdan öte daha geniş görmektedir. Maddi anlamlar yanında bireyin iç dünyası ile ilgili olan manevi anlamlar da sermayeyi açıklamaktadır. Bu anlamda sermaye fikri simgesel, kültürel, dinsel, siyasal, eğitsel, sosyal, akademik, fiziksel gibi anlamları içermektedir (Yüce, 2007: 48).

Post-modern zamanda örgütlerin rekabet ortamında üstünlük kurmalarında ekonomik sermaye yetersiz kalmaktadır. Ekonomik sermaye yanında insan kaynakları sürdürülebilir bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynaklarına yapılan yatırım sadece bir işletme maliyeti değildir. Aynı zamanda örgütler açısından rekabet ortamında başarılı olmak için etkili bir yöntem olarak da görülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004:143). Özellikle son yıllarda geleceğe daha kalıcı bir yatırım için insan kaynaklarına gerekli önemin verilmesi gerektiği ile ilgili tartışmalar artmıştır.

Sermaye kavramı, her ne kadar ekonomik anlamları ile ön plana çıkmışsa da bireylerin manevi dünyaları ile ilişkili bir birikimi de ifade etmektedir. Günlük yaşamdaki anlamlardan daha farklı ve geniş kullanım alanlarına sahiptir. Bu kullanım alanları sermaye türlerini de çeşitlendirmiştir. Ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye, psikolojik sermaye bunlardan bazılarıdır.

1.2.1. Ekonomik Sermaye

Ekonomik faaliyetler insanın olduğu her yer ve zamanda çeşitli şekillerde var olmuştur. Adam Smith (2004) ekonomik sermayeyi bu faaliyetler içerisinde bireyin tüketimi haricinde gelirlerini artırmak amacıyla sahip oldukları gelirlerin bir bölümü olarak ifade etmiştir. Bireyin sahip olduğu ekonomik sermaye, tüketim dışında kar amacıyla sahip olunan geliri ifade etmektedir. Ekonomik sermaye, ekonomik faaliyet sonucunda bireyin gelir ve gider durumuna göre elde edilen kardan meydana gelmektedir (Smith, 2004). Ekonomik sermaye halk dilinde daha çok parasal bir değeri ifade etmektedir. İşletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve üretimlerini daha sağlıklı şekilde ortaya koymaları amacıyla ihtiyaç duyulan parasal değerler sermaye kapsamında değerlendirilmektedir (Hodgson, 2014). Lin'e göre (2001: 2) de

kaynakların sermaye sayılabilmesi için üretilip yatırıma dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu kaynak sonrasında bir getiri sağlamak amacıyla piyasada değerlendirilebilmelidir.

Ekonomik sermaye, kar amaçlı örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmek amacıyla sahip olmaları gereken finansal varlıkları ifade etmektedir. Bununla birlikte örgütlerin üretimde kullanabilecekleri tüm araç ve gereçleri kapsamaktadır (Goodwin, 2003). Örgütlerin ayakta kalmalarında ekonomik sermayenin hayati önemi vardır. Örgütün ekonomik olarak zenginlik göstermesi kadar bu ekonomik hacmi nasıl kullandığı da önemlidir. Ancak bu sayede örgütlerin ayakta kalmaları ve hedeflerine doğru yönelmesi beklenmektedir (Berger ve Redding, 2010). Dolayısıyla ekonomik sermayenin yönetilmesi önemli bir husustur.

1.2.2. İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi fikri ilk olarak Schultz tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılmıştır. Schultz bunu tarım faaliyetleri sonucunda elde edilen kârın insan için yatırım olarak kabul edilen eğitim harcaması olarak ifade etmiştir (Şimşek ve Kadılar, 2010). Luthans ve Youssef'a göre (2004: 146) insan sermayesi kavramına ilişkin olarak kişiye özgü bilgi, beceri, yetenek ve eğitim gibi deneyimlerden elde edilen birikim kastedilmektedir. Benzer şekilde Kar ve Ağır (1998) da insan sermayesini kişi veya toplumun sahip olduğu bilgi, beceri, sağlık, kabiliyet ve sosyal ilişkilerin birikimi olarak belirtmişlerdir. Bireye ait bu nitelikler göz önüne alındığında insan sermayesinin sosyo-ekonomik gelişmişlikte temel teşkil ettiği söylenebilir. Yine yeteneklerin kazanılmasında ve uzmanlaşmanın sağlanmasında insan sermayesi vurgulanmıştır (Deyon, 1953: 233 akt. Başbaydar, 2016).

İnsan sermayesi kavramı, ekonomik faaliyetlerin temel yapı taşı olan insanın bilgi ve beceri açılarından donanımına karşılık gelmektedir (Şimşek ve Kadılar, 2010). Bireyin kendi alanında uzmanlaşmış olması burada önem taşımaktadır. Örgütlerin mevcut varlıkları arasında sayılan fiziki sermayeleri ile bir bütünlük ve tamamlayıcı bir öge olan insan sermayesi büyüme ve devamlılıkta da önem taşır. Böylece insan sermayesi örgütlerin küresel düzeyde başarı elde etmesinde ve geniş yelpazede etkililik göstermesinde belirleyici bir unsur olarak görülmektedir (Demir ve diğerleri, 2005:182). Kaya ve Zerenler'e göre (2014: 17) üretimde insani sermaye özellikleri örgütsel

stratejilerle bir araya getirildiğinde olumlu etkiler oluşturabilir. İnsan sermayesi ekonomik performansa pozitif katkılar sağlar (Yetiş, 2016).

1.2.3. Sosyal Sermaye

20.yüzyılda örgütlerde insan faktörü giderek önem kazanmıştır. Son yıllarda bireyin üretim ve rekabet edilebilirlik üzerindeki etkisine binaen insan kaynakları araştırmaları gelişmiştir. İnsan kaynağı daha özelleştirilerek kısımlara ayrılmıştır. Putnam (1993) sosyal sermayeyi insan kaynaklarının teorik olarak geliştirilmesinde ifade etmiştir.

Sosyolojiden işletmeye, ekonomiden sosyal politikalara, eğitimden siyaset bilimine kadar geniş bir alanda uzun dönemli tartışma ve araştırmalara konu olan bu kavram, bir toplumun veya kurumun zenginlik kaynağını ifade etmektedir (Ekinci, 2008). Sosyal sermaye kavramı, kişiler arası, grup ve cemiyet (iştirak) arası ilişkileri, ağları ve bağlantıları içermektedir. Bununla beraber temel grup kaynakları, sosyal yapılar ve kültürel dinamikler kavramsal olarak bu tanım içerisinde yer almaktadır. Bu anlamda sosyal sermaye çok yönlü bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 149). Sosyal sermaye, bireyin ‘kimi tanıyorsun?’u ile ilgilenmektedir (Luthans ve diğerleri, 2004: 46).

Sosyal sermaye kavramı, bireyin estetik, sevgi, saygı, anlayış ve güvenini içermektedir. Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin yaşama yansımaları olup bireylerin birbirleri ile olan ilişkileri üzerinde inşa edilmektedir (Töremen, 2004). Sosyal sermaye araştırmalarında Pierre Bourdieu’un önemli bir rolü vardır. Bourdie (2010: 71) insanların yaşamlarında çevreleri ile olan sosyal ilişkilerinin ileriye dönük olduğunu belirtmiştir. Bilinçli şekilde fayda sağlayan sosyal sermaye kısa vadede olmasa da uzun vadede ekonomik fayda da sağlamaya dönük olmaktadır. Hatta sosyal sermayenin liderlik boyutu bile mevcuttur (Ekinci ve Karakuş, 2011).

Örgütlerin günümüz rekabet ortamında kendi üstünlüklerini sağlamak için iş görenlerin eğitim, beceri, yetenek ve bilgi düzeyini önemsemesi ve bunu geliştirecek tedbirler alması avantajlı görülmektedir. Son zamanlarda grup veya örgütlerde bireylerin birbirleri ile olan ilişkileri önemsenmekte olup somut varlıklardan çok soyut

olan ile ilgilenilmektedir. İnsan faktörü geleceğe yatırım açısından uzun vadeli bir yatırım olarak değerlendirilmektedir.

1.3.POZİTİF PSİKOLOJİ

Son yıllarda, özellikle 2000’li yılların başında, örgüt ortamlarında çalışanların davranışlarına yönelik araştırmalarda verimlilik ve etkililikleri üzerine geniş yer verilmiştir. Örgütler bireylerden oluşan sosyal yapılar olduklarından örgütlerin ayakta kalmaları ve gelişim göstermelerinde bireylerin davranışları önemlidir. Gerek bireyin gerekse örgütün daha ileriye gitme, gelişme ve geliştirme gayreti vardır. Bu gelişimi sağlamak amacıyla bireyin anlaşılması, becerilerinin açığa çıkarılması, davranışlarının tahlil edilmesi ve güçlendirilmesi gereklidir (Massimini ve DelleFave, 2000). Pozitif psikoloji insana özgü sayılan bu pozitif özellikleri bilimsel olarak incelemektedir (Sheldon ve King, 2001: 216).

Pozitif örgütsel davranışların amacında bireylerin, grupların veya organizasyonların bekledikleri gelişmelere ve ideal işletme konumuna ulaşabilmelerini sağlayacak koşullara ve süreçlere odaklanmak vardır. Bu davranışların anlaşılması çoğunlukla pozitif psikoloji alanındaki araştırmalarla olacaktır. Pozitif psikolojiyle insanların mutluluk kaynaklarına, kendi kendilerine başarılı olabilecekleri özyeterlilik veya otonomiye, iyi olma durumuna, sahip olunan umut düzeyine ve sağlığa, güçlükler karşısındaki dayanıklılık ve yeteneklere nelerin etkili olduğu üzerinde çalışmalar sürdürülmektedir. Burada pozitif psikoloji araştırmacıları yaşamın olumsuzluklarını inkâr etmemekte olup pozitiflik üzerinde dikkatleri toplamaktadır. İnsanların pozitif yönleri üzerinde düşünmelerini sağlayarak davranışların ya da insanın iç dünyasının sadece negatifikler üzerinde temellenmediğini ileri sürmüşlerdir (Gable ve Haidt, 2005:103-105; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Bu sayede pozitif psikoloji araştırmacıları insanın sahip olduğu potansiyele ilişkin kapasite ve motivasyon durumlarına yeni bir bakış açısı getirmişlerdir.

Pozitif psikoloji insanların güçlü yanlarına odaklanarak bu alanların nasıl geliştirilmesi gerektiği üzerine yoğunlaşmaktadır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008). En yalın haliyle insanlarda yanlışa değil, doğruya odaklanmaya ve doğruyu geliştirmeye dayalı bir paradigmadır (Keleş, 2011: 346).

Seligman (2002: 2-9) günümüz psikoloji alanının insanların problemlerine çözümler üretmediğini ifade etmiştir. İnsanı bir bütün olarak ele almak yerine sadece hastalık, kusur, zayıflık ve zararlara odaklanarak sınırlandırmalara gitmiştir. Bunun yerine insanın sahip olduklarına da odaklanıp geliştirilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Kusurlu, yanlış veya hastalık gibi eksiklik arz edenleri onarmak yerine var olanların daha çok geliştirilerek olumsuzlukların önüne geçilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bununla beraber insanların iş ortamları, eğitim, sevgi ve kendini geliştirmeleri üzerinde de durmuştur. 20. Yüzyılın ikinci yarısına kadar psikoloji yoğun yaşanan depresyon, ırkçı eğilimler, şiddet, özsaygı yönetimi, orantısızlık, zorluklar altında yaşama gibi olumsuzluklarla uğraşmıştır. O zamana kadar dünyada iki küresel düzeyde savaşla beraber ortaya çıkan ekonomik krizler, göçler de insanlık açısından büyük olumsuzluklar ortaya çıkarmıştır. Bunlara karşılık psikoloji bilimi insanlara bu sayılan olumsuzluklara çözüm sunmada yeterli olmadığı gibi insanları güçlü kılacak, erdemli ve mutlu edecek koşullara ulaşmalarını sağlayacak desteği de sunamamıştır (Gable ve Haith, 2005: 103).

Psikologlar insanları mutlu, huzurlu, özgüvenli, kendi kendilerine yetebilme ve tatmin edici hale getirme yerine çevresel faktörler altında edilgen yapıları bireyler olarak görmüşlerdir. Pozitif psikolojiyle birlikte psikoloji başarısızlık, patoloji, çaresizlik gibi insan davranışlarına karşılık modern insan yapısına uygun olanaklarla mutluluk ve erdeme ulaşabilme koşullarına odaklanmaya başlamıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Caprara ve Cervore, 2003). Psikolojinin olumsuz imajına karşılık pozitif psikoloji insanların olumsuzlukları önleyen ve yaşam kalitesini artıran pozitif bireysel duygular ve özellikler bilimi olarak adlandırılmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Her ne kadar pozitif psikoloji fikrinin ilk defa Seligman ve arkadaşları tarafından ortaya atıldığı biliniyorsa da Abraham Maslow, Carl Rogers ve Erich Fromm gibi hümanist psikologların da çalışmalarının olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda araştırmacılar psikolojinin sınırlı alan üzerinde durmasını eleştirerek klinik psikolojinin ölçme, yordama ve davranışları kontrol etme gibi durumlar üzerinde fazla durduğunu asıl önemsenmesi gerekenin insana ait bilinç, değerler, özgünlük, özgürlük, istek, sevgi ve ruh gibi kavramların olduğunu ifade etmişlerdir (Moss, 1999; Çimen, 2015: 10).

Pozitif psikoloji kavramı Amerika Psikoloji Derneği başkanı Martin Seligman tarafından 1998 yılında ortaya atılmış ve pozitif psikolojinin amacı insanların sadece olumsuz, güçsüz yönlerine odaklanmak değil, onların güçlü ve olumlu yönleri üzerine yoğunlaşması gerektiği ifade edilmiştir. İnsanları mutsuz eden, güçsüzlüğe iten ve yanlış kabul edilen olgulardan uzaklaştıran değerlere ihtiyaç duyulduğu öne sürülmüştür. Pozitif psikoloji akımıyla bireyin içinde bulunduğu çevrede hayatı değerli kılan bu değerler araştırılmaya başlanmıştır. Pozitif psikoloji akımının konuları arasında bireyin öz-yeterliliği, umudu, iyimserliği, dayanıklılığı görülmüştür. İnsanların bu yönlerinin desteklenmesi durumunda yaşamın daha değerli kılınabileceği, yaşamın pozitif yönlendirilebileceği, çevresel koşullar ile sosyal ilişkilerde başarılı olunabileceği düşünülmektedir (Seligman, 2002: 3). Seligman, Csikszentmihayli ile beraber başladıkları çalışmalar sonucunda birçok konferans ve seminerler vererek pozitif psikolojinin şekillenmesini ve kavramsallaşmasını sağlamışlardır.

Pozitif psikoloji ile ilgili bilimsel çalışmalar yeni olmasına rağmen insanların daha iyiye, pozitifliğe ulaşma çabası çok eskiye dayanmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere bu çaba aslında Sokrates ve Aristoteles'e kadar giden bir geçmişe barındırmaktadır. Pozitif psikoloji kavramını ilk defa Abraham Maslow (1954) "Motivation and Personality" adlı eserinde kullanmıştır. Ancak Maslow'un bahsettiği anlamıyla bu kavram Hümanistik psikolojiye dayanmaktadır. Çünkü Hümanistik psikoloji, eylem ve uygulamalarıyla kendilerinin ispatlayabilecekleri, kendilerini bulmalarına yardım edebilecekleri fırsatlar sunulması gerektiği üzerinde durmaktadır. (Met, 2010: 89; Gutek, 2014: 141; Wright, 2003: 43).

Pozitif psikolojide, bireyin nasıl olduğu, bireyde nelerin doğru gittiği önemsenmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007). Yaşamlarında karşılaşılabilecekleri olumsuzluklara fazla takılmaması gerektiği üzerinde durmaktadır (Peterson, 2009). Bireyleri geri bırakan, onları güçsüzleştiren etkenlere odaklanmak yerine bireyleri geliştiren, güçlendiren, olumluluk ve mutluluk vaat eden faktörler önemsenmektedir. Aynı zamanda bireylerin güçlü yönlerini açığa çıkaran, olumlu özelliklere ve yeteneklere imkân tanıyan faktörlerin anlaşılması, denenmesi, keşfedilmesi ve bu etkenlerin gelişmesi için çaba sarf edilmesi amaçlanmaktadır. Pozitif psikolojinin amaçları arasında bireyleri yaşamlarında karşılaşılabilecekleri zorlukların üstesinden

gelebilecekleri bakış açısına sahip olmalarını sağlamaktır. Bununla beraber bireyde pozitif yetkinlikleri inşa etmek de amaçlanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 4; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 8; Sheldon ve King, 2001).

Pozitif psikolojinin çeşitli aşamalarından bahsetmek mümkündür. Bu aşamalara kısaca yer vermekte fayda vardır. Bunlar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5);

1. Kişisel deneyimler: Geçmiş, gelecek ve şimdiki zamanda yaşanan tecrübelere yoğunlaşmaktadır. Bireylerin geçmişte yaşadıkları olumlu tecrübeler, memnuniyet, tatmin; geleceğe dair ümit duygusu; şimdiki yaşamdaki mutluluk ve zamanın akışına odaklanmaktır.
2. Bireyin pozitif yönleri: Sevgi, mesleki yeterlilik, cesaret, beceri, duygusallık, hassasiyet, azim, orijinal olma, bağış, geleceğe dönük olma, tinsellik, bilgelik derecesi gibi etmenler bireyin sahip olduğu pozitif yönler olarak anılmaktadır.
3. Kamu ve sivil örgütlerin bireyleri daha iyi birey olmaları için bireylerin davranışlarında yönlendirmeler: Toplum ilişkileri bağlamında bireyin sorumlu davranması, kendini yetiştirmesi, ılımlı ve ölçülü davranması, esnekliği, meslek etiğine sahip olması olarak ifade edilmiştir.

Pozitif psikoloji akımının deneysel çalışmaları da kişilerde yanlış, eksik ve korkuya iten etmenler üzerinde durmamıştır. Bireyler açısından pozitif olan ve bunları geliştirebilecekleri yollar üzerinde çalışılmıştır. Son yıllardaki pozitif psikolojiyle ilgili deneysel çalışmalarda pozitif duygulara yönlendirilen insanların daha mutlu, sağlıklı bir yaşam sürdürebileceklerine inanılmaktadır. Bunun sonucunda hastalıkların tedavisi ve hasarlı yönlerinin onarılmasında, insanların iyi hallerinin geliştirilmesine yönelik bilgileri de kullanmaları gerektiği önerilmektedir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006; Seligman ve diğerleri, 2004).

1.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kişinin pozitif yönü üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmış olup güçlü, yetenekli ve mutlu yönlerinin desteklenerek gelişimlerinin sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle 20. Yüzyılın sonunda ortaya çıkan pozitif psikoloji akımı psikoloji bilimine yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış üzerinde temellenen pozitif

psikolojik sermaye teorisi ile ilgili ilk çalışmalar Luthans ve arkadaşları tarafından 2002 yılında alan yazınına girmiştir. Üretim ve verimlilikte insanı temel alan sermaye türleriyle birlikte insanın psikolojik iyi olma durumu ile ilgili olan psikolojik sermayenin de giderek önemi artmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Örgütlerde insan odaklı yönetim anlayışının gelişmesiyle beraber insan sermaye olarak görülmeye başlanmış olup kendi içinde sosyal, kültürel, entelektüel birikimler ayrıca ele alınmıştır. Pozitif psikolojik sermaye de aynı şekilde örgütler açısından önemli bir insan kaynağı olarak görülmektedir. Her bir kaynağın işlevi itibariyle örgütlerin rekabet avantajını elde etmesinde farklı yönlerde önemi olmaktadır (Jian-wu, 2007).

Modern örgüt yapıları maddi kaynaklar yanında insan kaynaklarını barındırır. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için bir aracı rol üstlenen fiziksel kaynaklarla beraber insan kaynakları da önemsenmektedir. İnsanın bilgi, beceri ve iç dünyasındaki sahip olduğu birikim psikolojik sermayesini oluşturmaktadır. Çalışanların maddi kaynakları kadar kendi sahip oldukları bilgi, beceri ve ruh halinin yeterli olması, üyesi oldukları örgütün rekabet avantajını elde etmesinde avantaj sağlamaktadır. Kritik bir role sahip olan insan kaynağının taklit edilmesi zordur. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların tutum ve davranışları, yetenekleri insan sermayesinin gerçeğe dönüşebildiğini ortaya koymuştur. Buna benzer şekilde çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye de tutum ve davranışları etkilemektedir (Arthur ve diğerleri, 1997; Luthans ve diğerleri, 2004).

Örgütler açısından ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeler önemli bir gereklilik olmalarına rağmen bu sermayelere temel teşkil eden bir sermaye de psikolojik sermaye kavramı ile ortaya çıkmıştır. Diğer sermayeler düşünüldüğünde psikolojik sermaye örgüte geleneksel sermaye türlerinden daha farklı ve derin bir değer katmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007; Luthans ve diğerleri, 2004).

Pozitif psikolojiden türemiş olmasına rağmen daha kapsamlı olan pozitif psikolojik sermaye kavramı genel olarak bireyin psikolojik açıdan pozitif yönlü gelişimi olarak ifade edilmektedir. Olayların ve durumların pozitif yönde algılanması ve bireyin bunu geliştirebilir olması psikolojik sermayenin teorik alt yapısını oluşturmaktadır

(Avey ve diğerkleri, 2010; Luthans ve diğerkleri, 2007; Harms ve Luthans, 2012; Tösten, 2015). Bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye, çalışanların performans ve verimlilikleri üzerinde etkili olmakla beraber bireye özgün ve ölçülebilir özelliklerdendir (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Luthans ve arkadaşları (2006: 388) psikolojik sermayeyi bileşenleri çerçevesinde şu şekilde tanımlamışlardır (Luthans, Morgan ve Avolio, 2015, 2):

1. Bireyin zorlu görevleri başarmak için kendisine güvenebilmesi ya da yeterli özgüvene veya öz yeterliliğe sahip olması
2. Bireyin şimdi ve gelecekte başarılı olabileceğine dair iyimserlik duygusuna sahip olması
3. Bireyin hedeflerine ulaşmada azimli olma ve yeni yollar deneyebilecek umuda sahip olması
4. Bireyin güçlükler karşısında kalması durumunda toparlanabilme ve güçlükler karşısında ısrarcı olması, dayanıklılık göstermesi olarak ifade edilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgüt davranışı alanında bireylerin taşıdığı yeteneklerin özü olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber psikolojik sermaye bütünüün, kendisini oluşturan parçaların (özyeterlilik, iyimserlik, umut ve esnekliğin/dayanıklılığın) toplamından daha büyük olduğu değerlendirilmektedir (Luthans ve diğerkleri, 2007: 19). Psikolojik sermayenin bu dört boyutunun bireye özgü, ölçülebilir, geliştirilebilir ve iş ortamında performansına etki edebilir olduğu araştırmalarla ortaya konmuştur (Avey ve diğerkleri, 2006: 45-46).

Sermaye türlerini sorularla açıklamak gerekse ekonomik sermaye ‘neye sahipsin?’, sosyal sermaye ‘kimi tanıyorsun?’ ve insan sermayesi ‘ne biliyorsun?’ soruları üzerinde çalışmalıdır. Pozitif psikolojik sermaye için ‘bireylerin kim oldukları, kim olabileceklerine doğru’ sorular sormak ve kişilerin bu konuda fikirler edinmelerini sağlamak amaçlanmalıdır (Luthans ve diğerkleri, 2004: 46).

Psikolojik sermaye kavramının alan yazınına girmesi pozitif örgütsel davranış düşüncesi üzerinde temellenmektedir. Pozitif örgütsel davranışın geliştirilebilir yapısı ve performansı etkileyebileceği düşüncesi psikolojik sermaye kavramına kaynaklık etmektedir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı ilk defa 2002 yılında Fred Luthans ve

arkadaşları tarafından ortaya atılmıştır. Bunun yanında Alex Stajkovic'in iş motivasyonu kuramı, Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramı ve Martin E.P Seligman'ın pozitif psikoloji kuramı pozitif psikolojik sermayenin temellerini oluşturmaktadır (Luthans ve Youseff, 2004; Luthans ve diğerleri, 2004; Luthans ve diğerleri, 2007; Peterson ve diğerleri, 2011). Psikolojik sermaye kavramı, bireye amaçları doğrultusunda başarılı olması için gereken motivasyonel ve bilişsel süreçleri başlatmaktadır. Buna göre bireyin geleceğe yönelik pozitif değerlendirmeler kurması sağlanabilmekte ve başarıları güdülenebilmektedir (Peterson ve diğerleri, 2011).

Modern örgüt yapılanmalarındaki bu yeni sermaye türü diğer sermaye türlerini reddetmemekle beraber kendisine özgü amaçlar doğrultusunda ve yöntemler üzerinde odaklanmıştır (Luthans ve Yousseff, 2004). Bununla beraber psikolojik sermaye bireylerin kendilerini tanımalarını, değerlerini, inançlarını sorgulamalarını ve kendileriyle ilgili bir farkındalık oluşturabilmelerini sağlamaktadır. Bu sayede bireyin kendisini denetleyebileceği ve faaliyetleri ile düşünceleri arasındaki dengeyi kurabileceği zemin oluşacaktır (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 74). Nelson ve Cooper'a göre (2007: 11-13) yönetime yeni bir yaklaşım getiren psikolojik sermayenin sahip olması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Bunlar;

1. Psikolojik sermaye, beşeri ve sosyal sermayeden daha fazlasını temsil etmektedir.
2. Psikolojik sermaye pozitif yönlüdür.
3. Psikolojik sermaye eşsizdir.
4. Psikolojik sermayenin temelinde teori ve araştırmalardan elde edilen bilgiler bulunmaktadır.
5. Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
6. Psikolojik sermaye duruma bağlı olduğundan geliştirilebilirdir.
7. Psikolojik sermaye çalışanların verimliliği üzerinde etkilidir.

Psikolojik sermaye, ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerin yanı sıra bireylerin verimli olmak amacıyla örgütsel ortamda başarılı olmaları için yeteneklere vurgu yapmaktadır (Envick, 2005). Örgütlerin büyüme ve gelişim gösterebilmeleri için çalışanların performanslarını tam olarak göstermeleri gerektiği algısını güçlendirmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008).

1.5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ/BOYUTLARI

Luthans'a göre psikolojik sermaye kavramı, dört bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; 1. Öz-yeterlilik, 2. İyimserlik, 3. Psikolojik Dayanıklılık, 4. Umut olarak belirtilmiştir (Harms ve Luthans, 2012: 590-591; Wooley ve Levy, 2011; Luthans ve diğerleri, 2008; Luthans ve diğerleri, 2004: 47). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin kültürel özelliklere göre değişebileceğini vurgulayan Tösten (2015) bu bileşenler bütününe dışadönüklük ve güveni de eklemiştir.

1.5.1. Özyeterlilik

Psikolojik sermayenin bir bileşeni olan özyeterlilik, Albert Bandura'nın (1982 ve 1997) Sosyal Bilişsel Teorisine dayanmakta olup yapılan araştırmalar sonucunda geliştirilmiştir. Albert Bandura'nın sosyal bilişsel teorisine göre bireyin sahip olduğu motivasyon durumu, bilişsel kaynaklardan, harekete geçme yeteneğine bağlı olarak sahip olduğu içsel yargılardan ya da güvenden ortaya çıkmaktadır. (Luthans, 2010: 234; Luthans ve diğerleri, 2008: 210-211). Ancak Bandura'nın 1977 yılında yayımladığı 'Özyeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru' adlı makalesinde özyeterlilik kavramı dikkat çekmiştir (Kaya ve diğerleri, 2014: 49).

Bandura'ya göre (1995) özyeterlilik amaçlanan eylemleri gerçekleştirmek üzere bireyin yeteneklerine duyduğu güven düzeyini ifade etmektedir (Eli, 2007: 391). Gardner ve Pierce (1998) özyeterliliği gelecekte başarmak istedikleri eylem ve görevler ile ilgili sonuç ve yönetme olarak ifade etmektedirler. Benzer şekilde Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 34) belli amaçlar doğrultusunda bireyin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla içgüdülerine, bilgi ve faaliyetlerini harekete geçirme yeteneklerine olan inancına dikkat çekmişlerdir. Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve motivasyonun bir araya gelmelerini ve bunlarla harekete geçerek başarılı olmalarını sağlayacak güven ve inanç üzerinde yoğunlaşmışlardır.

Özyeterlilik kavramı, bireyin belli amaçlar doğrultusunda başarmak istediği görev ve yerine getirmek istediği sorumluluklar ile ilgili motivasyon, bilişsel kaynaklar ve yetenekler yanında davranış biçimi, örgütlenme ve kendisi hakkındaki kanaatini de içermektedir. Bununla birlikte özyeterlilik kavramı bireyin içinde bulunduğu duruma

göre sürekli gelişime uygun bir kavramdır (Stajkovic ve Luthans, 1988: 66; Bandura, 1997: 3).

Özyeterlilik düzeyleri yüksek bireyler stres ile daha fazla başa çıkabilmektedirler (Bandura, 1983). Özyeterlilikle birlikte çalışanların güçlü yönlerinin vurgulanmasından ve çalışanlar tarafından öğrenilip geliştirilebilmesinden dolayı bireylerin kendilerine olan güven duyguları artmaktadır (Hodges ve Clifton, 2004: 260). Böylece özyeterlilik düzeyleri artan bireylerin başarıya ulaşacaklarına olan inanç ve azimleri artmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Özyeterlilik düzeyi yüksek kişiler görev ve sorumlulukları ile ilgili konularda kolayın yanında güçlülere girişebilir ve aksilikler karşısında bile başarıya olan inançlarını devam ettirebilirler. Görev ve sorumluluklarını yerine getirirken yeni yollar denemekten çekinmezler (Çetin ve Basım, 2012: 125; Caprara ve Cervone, 2003: 67). Bu durumun aksine düşük özyeterliliğe sahip bireyler güçlükler karşısında daha çabuk pes etmektedirler ve yeni yollar denemekten çekinmektedirler (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Özyeterliliğin beş temel özelliğinden bahsetmek mümkündür (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 36-38):

1. Özyeterlilik, bireyin yansıtıcı değerlendirme yeteneğine bağlıdır. Kişinin belirli amacı gerçekleştirmek için o iş ile ilgili geliştirdiği bir yeterlilik olarak ifade edilmektedir. Bu yeterlilik algısını başka alanlara taşımak mümkün olmamaktadır. Kişinin belli bir amaç için geliştirdiği özyeterlilik algısı başka alanlar için geçerli olmayabilir ve yeni bir çaba gerektirebilir.
2. Psikolojik sermayede özyeterlilik kavramı uygulama veya alana hâkimiyet alanına dayanmaktadır. Birey sahip olduğu potansiyelini uygulama imkânı sonucunda kendi yeterliliğini görebilmektedir. Bu sayede tecrübe edilen yeterliliklerin farkına varabilir ve daha fazla geliştirme olanağı bulabilir.
3. Psikolojik sermayede özyeterlilik gelişime açıktır. Birey yeterli olduğu alanlarda her zaman geliştirilebilir yönlerinin olduğunun farkında olur ve çeşitli eğitimlerle bunun sağlanabileceğine inanır.
4. Psikolojik sermayesi yüksek bireyler başka bireylerden pozitif yönde etkilenirler. Sosyal etkileşimler sonucunda diğer bireylerin elde ettikleri başarılar kendisi tarafından da görülür ve benzer şekilde kendisinin de

başarabileceği hissi oluşur. Diğerlerinin değerlendirmeleri kendisini harekete geçirebilir.

5. Bireyin özyeterlilik durumları değişkenlik gösterebilmektedir. Bireyin içinde yaşadığı çevre faktörlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu faktörler arasında öz kontrol, bilgiyi elde etme, yetenek ve kabiliyetler bulunmakta olup kişinin amaçlarını gerçekleştirmesinde bu faktörler yardımcı olabilmektedir.

Psikolojik sermaye bileşeni olan özyeterliliğin cevap aradığı sorular diğer bileşenlerden farklıdır. ‘Başarma gücünün içinizde olduğunu biliyor musunuz?’, ‘Kendinize inanıyor musunuz?’, ‘Başarılı olabilmek için gerekenlerin sizde mevcut olduğunu biliyor musunuz?’ gibi sorulara cevap bulmaya çalışmaktadır. Bu sorular amaçlarına göre özyeterliliğe yönelik olduğu görülmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007: 33). Buna göre özyeterliliğin güçlendirilmesiyle bireylerin amaçlarına ilişkin kendilerini en zayıf hissettikleri anda kendi potansiyellerinin farkına vararak başarma azim ve kararlılığını kazanmaları sağlanmaktadır. Bireyin amaçları hakkında bilgi edinmesi ve bu bilgiler doğrultusunda kendisinde mevcut olanları karşılaştırması başarması için önemli unsurlardır.

1.5.2. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden farklı şekilde bireylerin karşılaştıkları riskli ve olumsuz durumlara karşı geliştirdiği uyum, olumlu tutum olarak ifade edilmektedir (Masten ve Reed, 2002: 75). Psikolojik dayanıklılık (resiliency) kavramı ilk olarak güçlükler karşısında engelleri aşmış genç ve riskli yaşamı olan bireylerin karakter özelliklerinin analizi için ortaya çıkmıştır. Kuram ve uygulamada önleyici ve problem merkezli yaklaşımlarda ve güçlendirici yaklaşımlara doğru gelişimde dayanıklılık, esneklik, yılmazlık kavramı önem kazanmıştır. Ancak son yıllarda güçlükler ve edinilen tecrübeler karşısında kendisini geliştirmesi ve engelleri aşmasından dolayı dayanıklılık kavramı ön plana çıkmıştır (Richardson, 2002: 307-308; Peterson ve diğerleri, 2008: 344).

Psikolojik dayanıklılık, bireyin içinde bulunduğu durumlardaki sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ile beraber başarılı olmaya yönelik harekete geçmeyi kapsamaktadır. Bununla beraber karşılaşılan zorluklar karşısında dayanıklılık, genel

olarak bireyin şiddetli stres ve sıkıntılı durumlar karşısında adapte olma yeteneği olarak ifade edilmiştir (Holaday ve McPhearson, 1997: 348; Erkmen, Esen 2013: 24). Luthans ve Youssef'a göre (2004) psikolojik sermaye kavramı bireyler açısından bir hedef olmaktan çok sürdürülen bir süreç ya da işlemdir. Bireylerdeki psikolojik dayanıklılığı geliştirmek amacıyla da mevcut varlıkları, risk durumlarına ve sürece odaklanılması gerektiği ifade edilmiştir.

Dayanıklılığı bir süreç olarak ele alan Olsson ve arkadaşları, (2003: 3) psikolojik dayanıklılığın bireyin içinde bulunduğu sosyal yapıyla ilişkisi sonucunda karşı karşıya kaldığı risklere verdiği çabayı; bireyin gelecekte gerçekleştirmek istedikleri ile ilgili adaptasyonunu içerdiğini ifade etmiştir. Dayanıklılık, gerek istenilmeyen durumlarda gerekse pozitif bir durumla karşı karşıya gelindiği zamanlarda beklenmedik tepkilerle yüz yüze gelinse dahi baskı ve stres oluşma ihtimallerini de göğüsleyerek belirlenen hedefler doğrultusunda kararlı biçimde yürümektir (Norman, 2006, 16). Yine bir başka tanımda problem durumlarında bireylerin uyum sağlamaları olarak belirtilen psikolojik dayanıklılık (Zautra ve diğerleri, 2010) bireyin sıkıntı ve güçlükler ile karşılaşmasıyla kendisini toparlayarak mücadele vermesi olarak öne çıkmaktadır. Sıkıntı ve zorluklar karşısında mücadelesini sürdüren bireylerin daha fazla başarılı olmak için yılmadıkları ve çaba sarf ettikleri görülmüştür (Luthans ve diğerleri, 2010).

Psikolojik dayanıklılık kavramını Maddi (2006: 228) karşılaşılan eylemler ve durumlarda hissedilen stresi azaltan ve mücadele becerisini destekleyen kişilik tipi olarak ifade etmiştir. Dayanıklılığı yüksek bireylerin olumsuz eylem veya çevrelerle karşılaştıklarında mevcut duruma daha çabuk uyum sağladıkları görülmüştür (Luthans ve diğerleri, 2006). Benzer şekilde psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler engeller veya zorluklar ile karşılaştıklarında duygusal olarak dengelerini daha iyi korumaktadırlar. Çalışma ortamındaki stres kaynaklarıyla da başa çıkabilmektedirler (Tugade ve Fredrickson, 2004). Dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin sahip olduğu özellikleri toplamak mümkündür (Coutu, 2002: 48). Bunlar;

1. Gerçeği olduğu gibi kabul ederler. Bireyler gerçeklerle karşı karşıya gelmeden buna karşı hazırlıklı olurlar.
2. Yaşamlarını anlamlı kılan değerleri destekleyen güçlü bir inançları vardır.

3. Bireylerin değişim karşısında sebebi anlaşılamayan bir doğaçlama ile beraber duruma uyum sağlama yetenekleri gelişmiştir.

Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler değişim ve adaptasyon sağlamada yeteneklidir (Luthans ve diğerleri, 2007). Kendileri ile ilgili iyimser, dışadönük ve yeni tecrübeler kapalı değillerdir (Mercan ve diğerleri, 2013: 335). Bununla birlikte kendileri açısından risk barındıran zorluklarla yüz yüze geldiklerinde pozitif tepkilerde bulunma ve bunlara uyum sağlamada direnç gösterirler (Norman ve diğerleri, 2010: 381). Dayanıklı kişiler aksilikler ve başarısızlıklar karşısında kendilerini geliştirirler ve başarılı olmak için daha fazla gayret gösterirler (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008). Dayanıklılıkları yüksek bireyler krizler veya başarısızlıklar ile karşılaştıklarında önceliklerini gözden geçirirler, güçlenme ve cesaretleri artarak problemlerini merkeze alma gibi strateji geliştirme yeteneklerini ortaya koyarlar (Vickers ve Kouzmin, 2001:106). Bu sayede yüksek performans ve etkililiğe sahip bireyler karmaşık gibi görünen işlerde başarılı olmaktadır (Çoban, 2013: 21; Akçay, 2012). Karmaşık ve zorlu işler karşısında mücadele edebilen yüksek dayanıklılığa sahip bireyler daha fazla güçlü olarak dönebilmektedirler (Sandau-Beckler ve diğerleri, 2002: 312).

1.5.3. İyimserlik

İyimserlik kavramı temelde yeniliklerin uyarlanması sürecinde beklenen davranışlar ve anlayışlar için ortaya çıkan motivasyonun beklenti- değer modeline dayanmaktadır (Carver ve Scheier, 1999: 23; Wozney ve diğerleri, 2006 akt. Aypay ve Özbaşı, 2008). Psikolojik sermayenin bir bileşeni olan iyimserlik kavramı birçok araştırmaya konu olmakla beraber Martin Seligman tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji akımından ve Scheier ve Carver'in çalışmalarından etkilenerek şekillenmiştir.

Martin Seligman'ın (1998) iyimserlik tanımı bireyin olayları devamlı ve yaygın olarak kendi açısından olumlu görmesidir. Negatif olayları da kendisi dışında, geçici ve olaylara özgü olarak yorumlamasıdır. Bu açıdan bireyler yaşamlarının iyi yönleri üzerinde seçici davranarak bu durumları içselleştirmektedirler. Larson ve Luthans'a göre (2006) psikolojik sermaye bileşenleri ile kıyaslandığında iyimserlik bileşeninin daha fazla pozitif psikolojiye yakın olduğu ve bireyler açısından daha fazla pozitiflik çağrıştırdığı söylenmiştir. Scheier ve Carver (1985) iyimserlik kavramı üzerinde

bireylerin yaşamları ile ilgili olumlu sonuçları ve karşılaşılabileceklerine ilişkin olumlu beklentileri kapsadığını ifade etmiştir.

İyimserlik kavramı, kişilerin ileride karşılaştıkları muhtemel olaylarda olumsuzlardan çok olumlu olayların meydana gelebileceği beklentisi içerisinde olması ve meydana gelen olaylara pozitiflik atfeden kişisel özellikleri barındırması olarak ifade edilmiştir. Böylece bireyde meydana gelen pozitif beklenti ve durum bireyin duygu ve davranışları üzerinde de etkili olmaktadır (Scheier ve Carver, 1987; Harms ve Luthans, 2012: 590; Carver, 2002: 1). Schneider (2001) ise kişinin istediği ve ulaşmak için çaba sarf ettiği sonuçlara odaklanması, bu süreci umutlarla desteklemesi olarak tanımlamaktadır.

Schneider'a göre (2001) bireylerin iş ortamında iyimserliklerini yükseltmek amacıyla üç bakış açısına sahip olması gerektiği ifade edilmiştir. Bunlar (Berberoğlu, 2011);

1. Bireyin geçmişe hoşgörü ile bakması gerekmektedir.
2. Bireyin şimdiden memnun olması gerekmektedir.
3. Gelecekteki fırsatları heba etmeden değerlendirmesi gerekmektedir.

İyimserler, gelecek ile ilgili olumlu beklenti içerisinde olurlar ki bu durum kişisel bir özellik olarak tanımlanmaktadır. Birey geçmişin başarısızlıklarına takılmadan gelecek ile ilgili pozitif beklentilere odaklanmaktadır. Bu pozitif beklentiler içinde yaşadığı duygu durumunun tutarlılıkları ile olumlu düşünce sonucunda oluşmaktadır (Toor ve Ofori, 2010; Avey ve diğerleri, 2008). Bu haliyle birey olumlu olayları kişisel kaynaklara dayandırıp, kalıcı ve genel sebepler çerçevesinde değerlendirmektedir. Ancak olumsuzluk andıran olayları da dışsal, geçici ve duruma özgü olarak değerlendirmekte olup kendi dışındaki sebeplere bağlayarak alternatifler düşünmektedir (Carver ve diğerler, 2010: 88; Peterson, 2000). Bu yönüyle iyimserlik düzeyi yüksek bireyler eleştirilmektedir.

İyimserlik düzeyi yüksek bireyler hem iş yaşamlarında hem de eğitim yaşamlarında olumlu beklentiler sonucunda daha çalışkan ve fiziksel, duygusal olarak daha enerjik olmaktadır. Daha kolay şekilde çalışmaya teşvik edilebilir ve tatminkâr, zorluklara karşı sabırlı olmaktadır (Çetin ve Basım, 2012; Keleş, 2011). Bireydeki

iyimserlik duygusu kişinin daha fazla mücadele etmesini sağladığı gibi güçlükler karşısında alternatif çözümlere de odaklanmasını sağlamaktadır (Larson ve Luthans, 2006).

İyimserliğin üç tane tamamlayıcı ögesi bulunmaktadır. Bunlar bireyin bilişsel, duyuşsal ve güdüsel özelliklerini içermektedir. İyimserlik duyguları yüksek bireyler amaçlarını başarmak amacıyla daha fazla gayret etmektedirler ve daha olumlu bir ruh haline bürünmektedirler. Kendi amaçlarını başardıklarında da daha iyi bir psikolojik duruma sahip olmaktadır. Böylece bireylerin sahip oldukları olumlu bir psikoloji ve beklentiler sonucunda olaylar karşısında sabır göstermekte, problemlere etkili çözümler bulmakta ve daha az stres yaşamaktadırlar (Peterson, 2000).

Bireylerdeki iyimserlik duygusu geliştirilebilir ve öğrenilebilir niteliktedir. Düşük düzeyde iyimserlik potansiyeli taşıyan bireylerin olumlu beklentilerle ve teorik olarak desteklenmekle iyimserlik düzeyini arttırmak mümkündür. Ancak bireydeki iyimserlik duygusunun geliştirilmesi bireydeki potansiyele bağlı olduğu kadar olayların durumsallığı da göz önüne alınmalıdır (Luthans ve diğerleri, 2010: 46). Kişilerin sahip oldukları bakış açılarına göre olay ve durumları değerlendirdikleri gözlemlenmiştir. İyimserlikleri yüksek olanlar yaşadıkları bazı başarısızlıkların kaynaklarını kendilerinde aramak yerine kendi dışındaki faktörlere bağlayarak kendilerinde oluşan olumlu duygular ile amaçlarını gerçekleştirmek için tekrar denemeye girişebilmektedirler. Başarıncaya kadar da bunu denemekten vazgeçmemektedirler ve bu durumu kendilerine bir meydan okuma olarak değerlendirmektedirler. Ancak bunun tersi olarak kötümser olan bireyler denemekten çekinirler ve çabuk pes ederler (Seligman, 2011; Çoban, 2013; Seligman, 2006; Çetin ve Basım, 2012). İyimser bireyler, kötümser bireylere göre daha fazla pozitifliğe eğilimli olduğundan bulunduğu ortamdan da etkilenecek daha sağlıklı kararlar almada avantajlı görülmektedir (Peterson ve Seen, 2002).

1.5.4. Umut

Pozitif psikolojik sermayenin temel bir bileşeni olan umut, her ne kadar 1960'lı yıllarda araştırma konusu olmuşsa da temelleri C. Rick Snyder tarafından atılmıştır. Teori ve araştırmalara dayanan umut kavramı yapılan çalışmalar sayesinde tek boyutlu

olmaktan çıkarılıp temelleri bilişsel ve duygusal boyutlar üzerinde kurulmuştur (Luthans ve Jensen, 2002: 306; Akçay, 2011: 54).

Her ne kadar Snyder'in çalışmaları sonucunda kavramsallaştırılmışsa da teorik olarak yapılan çalışmalar 13. Yüzyıla kadar gitmektedir. Zamanın düşünürlerinden biri olan T. Aquinas bireyin ruhsal durumuna atıf yaparak içinde bulunduğu psikolojiye odaklanmıştır. Aquinas, kişinin karmaşık ruhsal yapısına dikkat çekerken aslında umut (hope) kavramının neşe, üzüntü ve korku duygularından biri üzerine kurulduğunu ifade etmiştir. 18 ve 19. Yüzyıl araştırmacıları da umudun insan doğasındaki temel duygulardan biri olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak umut kavramı günümüzdeki anlamıyla C.R. Snyder tarafından tanımlanarak psikoloji literatürüne kazandırılmıştır (Averill ve diğerleri, 1990; Snyder ve diğerleri, 1991).

Umut (hope), belli bir amaca ulaşmak amacıyla bireyin pozitif beklentileri üzerinde odaklanmıştır (Akçay, 2011). İnsana özgü olan umut, bireyin gelecekle ilgili olasılıkları düşünerek esnek olabilmesi, farklı ihtimallere hazırlıklı olabilmesi, bu farklı ihtimaller içinde kendisine uygun olanı ayırt etmesi ve seçmesi olarak da ifade edilmektedir. Böylece farklı ihtimallere rağmen olumlu değerlendirmelerde bulunarak umudun ortaya çıkabilmesi sağlanmaktadır. Buna göre umut kavramı halen gerçekleşmemiş; ancak gerçekleşmesi arzulanan bir beklenti düzeyini ifade etmektedir. Bu beklenti pozitif psikolojinin olumlu, pozitifliği üzerine kuruludur (Bruininkve Bertram, 2005; MacInnis ve Mello, 2005).

Pozitif olasılıklar üzerinde kurulu umut kavramı, kendi açısından başarıya giden yol ve yöntemler üzerinden değerlendirmelerle bu yollar ve yöntemlere inanmayı içermektedir. Amaçlara doğru olan arzu içgüdüsel bir aksiyon ile beraber çıkabilecek engeller öngörülebilir niteliktedir. Bireye pozitif kapasite sağlayan umut, bu engelleri aşabilecek alternatif yolları da sunmaktadır (Snyder, 2000; Peterson ve diğerleri, 2008). Psikolojik sermayenin diğer bileşenleri ile yakından ilişkili olmasına rağmen umudun amaca yönelik yol ve yöntemleri kendisine özgüdür. Hedefe ulaşmada bireyi güdüleyen ve enerji sağlayan umut, engelleri aşmak ve amaçlarını elde etmek amacıyla alternatif oluşturması için gerekli motivasyonu da sağlar. Bu sayede birey başarı önündeki engellere veya problem olarak algılanan faktörlere meydan okuyabilir (Youssef ve Luthans, 2007). Snyder ve arkadaşları (1996) umut kavramını açıklarken üç farklı

yapının etkileşimine dikkat çekmişlerdir. Bu yapılar bireyin kendisine koyduğu hedefler, bu hedefi başarabilmek amacıyla içsel kontrol ve hedefi gerçekleştirmek amacıyla belirlediği yollar olarak ifade edilmişlerdir. Bu yapılar birbirinden farklı gözükseler de aslında birbirini tamamlamaktadırlar. Luthans ve arkadaşlarına göre (2007) bireylerin hedeflerine ulaşma çabalarına vurgu yapılırken alternatif yolların görülmemesi veya kestirilmemesi durumunda amaçlara ulaşmak zorlaşacaktır. Burada birey öğrenilmiş çaresizliğe düşebilir. Birey umudu sayesinde öğrenilmiş çaresizlikten kurtularak alternatif çözümlerle amaçlarını elde etmeyi deneyecektir.

Umut düzeyi yüksek bireyler, amaçlarını elde etmek amacıyla daha fazla enerjiye sahip olurlar (Luthans ve diğerleri, 2008b). Muhammad ve Usman'a göre (2001: 19) umut düzeyi yüksek bireyler daha çok bağımsız düşünebildikleri için daha fazla risk alabilirler. Karşılaştıkları problemlerin çözümü için etkili çözüm önerileri sunup üretken düşünebilirler.

1.5.5. Güven

Psikolojik sermaye çerçevesinde ele alındığında güvenle ilgili iki yaklaşımdan bahsedilmektedir. Bunlardan ilki bireylerin beklenti-değer yaklaşımıdır. İkincisi ise bireyin şüphelerden arınık olmasıdır. Bireyin davranışlarında kuşkulara yer bırakmaması ve bunu çevreye hissettirmesi güvenli olmasıdır. Bunlarla beraber bireyin kendisinden beklenenleri yerine getirmesi, kendi hedefine ulaşabilmesi ve çevresindekileri başaracağına ikna edebilmesi güveni ifade etmektedir (Tösten, 2015: 47). Örgütsel davranış bağlamında en çok incelenen kavramlardan biri olan güven ile ilgili literatür incelendiğinde güven üzerine birçok tanım yapılmıştır. Güven herkes tarafından anlaşıldığı gibi görünen ancak tanımlanması ve açıklanması zor olan bir kavramdır (Taylor, 1989 akt. Özer ve diğerleri, 2006). Özer ve diğerleri (2006) güvenin içinde yaşadıkları sosyal çevredeki diğer bireylerin neleri yapabildiklerini veya neyi yapamayacaklarını öngörmelerini ifade eden bir kavramdır.

Örgütsel güven, çalışma ortamlarında çalışanların ve yöneticilerin gösterdikleri yardımseverlik, öngörü, güdüleme, uzmanlık, tutarlılık, uygunluk, saygı, doğruluk, dürüstlük gibi pozitif kavramlar ile ilgilidir. Örgütsel güven, çalışanların ve

yöneticilerin bu tutum ve davranışları gösterebileceklerine ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2013).

Güven duygusu, öncelikle bireysel olarak başlayıp zamanla genişler ve çevredekileri de kapsar. Kişinin kendisine değer vererek zamanla diğer bireyleri de etkileyecek şekilde dışı doğru açılması, ekip, bölüm ve şirketi içine alan duygusal bir güç olarak tanımlanmıştır. Bireyin hem kendisine duyduğu güven ile beraber diğer bireylerin de kendisine güveniyor olması bu gücü arttırmaktadır. Güven duygusu bireylerin başarılı olmalarında önemli bir öge olarak ortaya çıkmaktadır (Töremen, 2002). Güven duygusunun güçlü olması rekabet gücünü de arttırmaktadır (Yılmaz, 2005).

Tösten ve Özgan'a göre (2014) bireyin sorumluluklarının farkında olması, olası problemlerde istekli davranması ve işlerinde şeffaflık göstermeleri psikolojik sermayenin bir bileşeni olan güven ile ilgilidir (Tösten ve Özgan, 2014). Güven duygusu yüksek bireylerin çevrelerindeki diğer bireylere de güven duymalarında özgüven, yardım etmeye isteklilik, diğer bireylerle olan uyum, dürüstlük, sevecenlik, açıklık ya da şeffaflık, kendi içerisinde tutarlılık, bilgili olmak ve diğer bireyler hakkında dedikodu yapmamak gibi faktörlerin etkili olduğu ifade edilmektedir (Börü, 2001). Örgüt için güven duygusunun yararları şu şekilde verilebilir (Demircan ve Ceylan, 2003):

Güvenin artması sayesinde;

- Örgütsel bağlılık duygusu artmaktadır,
- Örgütsel hedeflere ulaşmada çalışanların kararlılık göstermeleri sağlanmaktadır,
- Örgüt üyesi bireylerin verimlilikleri artmaktadır,
- Bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi artmaktadır,
- Bireylerin problem çözme becerileri gelişmektedir,
- Örgütte bireyler arasında iş birliği artmaktadır,
- Çalışanların motivasyonu artmaktadır,
- Örgütte değişimler ve yenilikler daha kolay benimsenmektedir,

- Çalışanlar kendilerini örgüt ortamında daha rahat hissetmeleri sonucunda stres yaşama olasılıkları azalmaktadır.

1.5.6.Dışadönüklük

İlk kez Jung tarafından ortaya atılan dışadönüklük insanların sosyal özelliklerini kapsamaktadır (Sayar ve Dinç, 2008). Dışadönüklük, sosyal çevrede iletişimde olmayı ve girişimde bulunmayı, rahat ve doğal davranışlarda bulunmayı içermektedir (İyem ve Erol, 2013). Korkmaz (2006) bireylerin dışadönük olması diğer bireyler ile kolay iletişim kurabilmeleri, girişken olmaları ile enerjilerinin en üst seviyede olmaları gibi özellikleri ifade etmiştir. TDK'ye göre (2017) dışadönüklük, yaşadığı sosyal çevredeki diğer bireylerle iletişimde güçlük çekmeyen, bulunduğu ortamlara kolaylıkla uyum sağlayabilen ve sosyal ilişkiler kurmada başarılı olan bireylerin özelliği olarak ifade edilmektedir.

Dışadönük bireyler iyimser ve bu sayede coşkulu, sevinçli hale sahip olurlar. Çevrelerine kolaylıkla uyum sağlar ve diğer bireyler ile etkili iletişim kurabildiklerinden örgüt içerisinde kolaylıkla takım kurabilirler. Sosyalleşebildiklerinden örgütün ortak kabullerini çabuk benimserler. Davranışlarını da bu kabul yargılara göre şekillendirirler. Dışadönük bireyler başarıya ulaşmak amacıyla kaynakların bulunmasında ve kullanılmasında diğer üyelere öncülük ederler (Fordham, 2001; Zel, 2007). Dışadönük bireyler, içe dönük bireylere göre daha fazla pozitif enerjiye sahiptirler. Bununla beraber dışadönük bireyler ödüllere karşı beklenti içinde olup daha fazla duyarlılık gösterirler (Atak, 2013; Bono ve ark., 2002 akt. Basım ve diğerleri, 2009). Eysenck ve Eysenck'e göre (1975) dışadönüklük özellikleri gösteren bireyler genellikle enerjik olurlar. Pozitif psikolojinin bir konusu olan öznel iyi oluş da dışadönüklüğü etkiler (Eryılmaz ve Ercan, 2011).

Eysenck'e göre (1965) dışadönük bireyler çeşitli sosyal gruplara ve eğlence partilerine katılmaya istekli, bu anlamda çok sayıda arkadaşına sahip, kendi başlarına kaldıklarında sıkılmayıp okumalar yapan ve tek başlarına ders çalışabilen kişiler olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda kendilerine olan güven duygusu ile daha atılgan olan, girişken olup heyecan ve coşkuyu tercih eden ve risk alabilen bireyler dışadönüktür. Samimi davranarak şaka yapmayı, konuşmayı seven, değişim ve gelişimlere açık olan,

yaşadıkları can sıkıcı olayları dışarı yansıtmayan bireyler dışadönüktür (Pişkin, 2004; Zhang, 2008: 41–42).

Eğitim örgütlerinde dışadönüklük düzeyi yüksek bir öğretmen, öğrencileri ile daha fazla ilgilenir, öğrencilerinin problemlerini çözmek amacıyla gerektiği anda tüm makamlara başvurur, öğrenci velileri ile görüşerek okul-aile iletişimini güçlendirir, okul ile ilgili sorunlarında gerekli girişimlere girer, diğer bireyler ile yeni fikirleri paylaşarak çözüm önerileri sağlar ve okul iklimine pozitif yönde katkılar sağlar (Tösten, 2015: 45-46). Bu açıdan da psikolojik sermaye bileşeni olan dışadönüklüğün, önemsenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılığı açıklamadan önce örgüt kavramının anlaşılmasında yarar vardır. Örgüt, örgütlerin amaçları ve örgütsel davranış olarak örgütsel bağlılık kavramlarına değinmek konunun daha anlaşılır olmasını sağlayacaktır.

1.7. ÖRGÜT

İnsanlar tek başlarına halledemeyecekleri işleri başarabilmek amacıyla yakın çevrelerinden yardım almaya çalışırlar. Kendilerini aşacaklarını düşündükleri işlerin büyüklüklerine göre yakınlarıyla bir araya gelirler. Tarih boyunca bir araya gelen insanların ortak özellikleri ortak bir amaç (politik, dinsel, kültürel, ekonomik gibi) etrafında toplanmalarıdır.

Öztaş (2014: 32) insanların oluşturdukları bu toplulukların bireylerin tek başlarına gerçekleştiremedikleri hedeflerini elde etmek amacıyla otorite ve sorumluluk duygusu çerçevesinde iş bölümüne gittiklerini vurgulamaktadır. Buna göre insanlar ortak amaçlara göre süreci işletmektedir. Süreç mevcut teknolojiler aracılığıyla işlenerek ürüne dönüşmektedir. Amacın gerçekleşmesi için oluşturulan bu amaçlı birlikteliklere “örgüt” denilebilir. Örgütleri oluşturan öğeler arasında bir bütünlük olup bu bütünlük sosyal varlıklar, sistemler olarak adlandırılmaktadır.

Literatürde birçok örgüt kavramı tanımlaması yapılmıştır. Farklı açılar olmasına rağmen tüm tanımların ortak noktasında bir araya gelmiş birden fazla insanın belli amaçları gerçekleştirmesi vardır.

Öztaş (2014: 33) çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan örgüt tanımlamalarını aşağıdaki gibi vermiştir. Bunlar;

- Örgüt, belli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş iki veya daha fazla insanın eşgüdümsele eylem ya da güçlerinin oluşturduğu sistemi ifade etmektedir (Barnard, 1958).
- Örgütler, belli amaçlar doğrultusunda tasarlanmış insan stratejileridir (Angryis, 1960).
- İnsanlar tarafından oluşturulan tüm sosyal yapılar gibi örgütler de kalıplaşmış insan faaliyeti ve eylemlerini içermektedir. Bu kalıplaşmış eylemler birbirlerini tamamlayıcı ve bağlayıcı nitelikte olup yinelenmekle beraber belli bir zaman ve mekân ile sınırlı olmaktadır (Katz ve Kahn, 1965).
- Örgütler, insan faaliyetlerinin karşılıklı olarak birbirine bağımlı insani sistemler olarak tanımlanmıştır (Pugh, 1990).
- Belli amaçlar doğrultusunda bireyin tek başına gerçekleştiremeyeceklerini elde etmek amacıyla diğer kişiler ile işbirliğini ifade etmektedir. Oluşturulan bu işbirliğinde etkileme gücü en fazla olan kişi lider olarak belirlenmektedir. Örgütlerin anahtar özelliklerinden biri karmaşık olmalarıdır (Stewart, 1994).
- Örgütler, insanların ve maddi kaynakların belli amaçlar doğrultusunda bir araya getirilerek oluşturulan sistemlere karşılık gelmektedir. Buna benzer şekilde insanın kişilik özellikleri ile insanın yaşadığı sosyal çevre özelliklerinin karşılıklı ilişkileri sonucunda meydana gelen yapıya da karşılık gelmektedir (Simon, 1976).

Görüldüğü üzere tüm tanımların ortak noktasında birden fazla insanın belli amacı gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturduğu sisteme dikkat çekilmektedir. Barnard'a göre (1938) bir örgütün kendini gerçekleştirebilmesi için üç unsurun gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Bunlar; bir araya gelmeye istekli insanların diyalog halinde olmaları, örgütün amaçlarına katkıda bulunmaya istekli olmaları ve ortak amaç bilincinde olmaları olarak ifade edilmiştir. Örgüt üyelerinin belirlenen amaçlar

doğrultusunda iletişim ve etkileşim içerisinde olmaları örgütün ayakta kalması ve gelişim göstermesinde önemlidir (Aydın, 2007). Yine örgüt yapısı kendi içerisinde daha fazla konuyu barındırmaktadır. Efil (2010) yönetim işlevi boyutunda bunlardan bazılarını şöyle açıklamıştır:

1. Örgütün amaçlarını gerçekleştirecek işlerin belirlenmesi,
2. İş bölümünün oluşturularak buna göre organların belirlenmesi,
3. Bu organlar arasında koordinasyonun sağlanması,
4. Bu organların hiyerarşik düzeninin sağlanması ve kılavuzların hazırlanması,

Örgüt insan kaynakları yanında fiziki kaynakları da içermekte olup bu iki kaynağın bir araya getirilmesini sağlamaktadır. Bu tanımlamaya göre çevreden alınan bazı girdiler belli bir sürece tabi tutularak yine aynı şekilde çevreye çıktı olarak verilen sistemseliği ifade etmektedir. Canlı varlıklar gibi örgütler de aynı şekilde yaşamsal işlevlere sahiptir (Gürüz ve Gürel, 2009: 13).

1.8.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Modern örgüt yapılanmalarında çalışanların davranışları üzerindeki araştırma sonuçlarından biri de örgütsel bağlılık olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde bireylerin rol ve davranışları ile ilgili araştırmalar daha öncesine dayansa da 1970'li yıllardan itibaren örgütsel ortamda çokça araştırma konusu olan örgütsel bağlılığın tanımı ile ilgili üzerinde uzlaşmış bir tanım bulunmamaktadır. Bunun nedenleri arasında örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan araştırmaların sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji gibi farklı alanlarda örgütsel davranış çerçevesinde değerlendirilmesidir. Ancak örgütsel bağlılık kavramı ile çalışanların performans, verimlilik, sadakat, motivasyon ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu anlamıyla örgütsel bağlılık kavramının bugün olan önemi kadar gelecekte de öneminin giderek artacağı tahmin edilmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010; Çöl ve Gül, 2005: 292).

Celep'e göre (2014: 15) örgütsel bağlılık kavramını örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerden çok bireyin üyesi olduğu örgütün amaç ve değerlerine ilişkin tutum ve davranışlarının düzeyini ifade etmektedir. Wyhte (1956) örgütsel bağlılığın doğal bir ihtiyaç olduğunu ve bu ihtiyacın giderilmesi amacıyla bireyin

yaşamlarının her alanında bunu hissederek bu yönde çaba sarfettiğini ifade etmiştir (Akt. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve yaşadığı duygularla bunu ifade etmesi, örgütün bütünselliğine karşı sadakat göstermesi, örgütün hedefine ulaşması amacıyla çaba sarf etme isteğinde bulunması ve bunlarla beraber bireyin örgütten ayrılmayı düşünmemesi örgütsel bağlılık olarak ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek birey örgütün amaç ve değer yargılarını kesin kabul olarak belirtmiş olup örgütün üyesi olmada şiddetli bir arzu içerisinde (Arı, 2003; Yılmaz ve Kurşun, 2013; Raffaelli ve Suttan, 1978: 23; akt. İbicioğlu, 2000). Meyer ve Allen'e göre (1990) bireyin bu duygular içerisinde olması psikolojik bir durum olarak ifade edilmektedir. Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiden kaynaklanan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt içerisinde kalmasını sağlayan ve örgütle ilgili algısını ortaya koyan durumdur (Akt. Karapostal, 2014). Zaten bağlılık kavramı da kuruma, kişiye veya düşünceye karşı görev/yükümlülüğü yerine getirmek amacıyla yüksek derecede duyguyu ifade etmektedir (Balay, 2014: 15).

Bireyin örgüt içerisinde kendisine tanımlanmış olan görev ve sorumluluğu yerine getirirken göstermiş olduğu işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç düzeyi bireyin örgütsel bağlılığını ifade etmektedir. Bireyin örgüt ile paydaş duygu, değerlere sahip olmaları oranında bağlılık düzeyinin de artması beklenmektedir. Çalışan kendisini ne kadar örgüte bağlı hissederse o kadar örgütte kalmaktadır. Örgütün uzun süre ayakta kalması, çalışanların uzun süre örgütte kalmalarına bağlıdır. Çalışan kendisini örgüte bağlı hissettiği oranda işlerinde başarılı olmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004: 90). Çünkü çalışanların örgütte uzun süre kalmaları görev ve sorumlulukları ile ilgili uzmanlık alanı edinmeleri yanında örgüte olan bağlılık, sadakat düzeyini de ifade etmektedir. Çalışan, örgütün amaçları ile bir aidiyet duygusu yaşamıyorsa her an örgütten ayrılma yollarını arayacağından beklenen performansı göstermeyecektir (Özdevecioğlu, 2013).

Bayram'a göre (2005: 128) örgütsel bağlılık kavramı, bireyin üyesi olduğu örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından daha üstünde görmesi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için yaptığı yatırımları, sonuca yönelik tutarlı davranışları ve örgütün belirlediği değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık,

bireylerin üyesi olduğu örgüte herhangi bir direnmede bulunmadan sadakat göstermesi, her zaman örgütün çıkarını gözetmesi ve örgütün başarılı olması için çaba sarf etmesi, bireysel amaçları ile örgütsel amaçlarını bütünleştirerek tüm eforunu ortaya koymasısıdır. Birey örgütün hedeflerini kendi hedefleri ile aynı gördüğünden ve bunun için çaba harcadığından örgütün diğer üyeleri ile daha uyumlu olmaktadır. Sonuçta kendisi ile aynı örgüte üye olanların ortak oldukları en önemli nokta duygusal ve düşünsel olarak ortaklık kurup daha kolay anlaşabilmesidir. Bu durumda birey daha fazla performans göstermekte, sadakat ve sorumluluk duygusu içerisinde çalışmaktadır (Seyhan, 2014: 15; Coşkun, 2007).

Örgütün diğer üyeleri ile daha olumlu davranışlarda bulunan bireyler kendi işlerine daha fazla yoğunlaşabilmektedirler. Böylece daha fazla programlı çalışarak zamanlarını etkili kullanabilmektedirler. Çalışan ayrıntılara daha fazla dikkat etmekte, çabalamakta, değişimlere açık olmakta, diğer üyeler ile kolaylıkla iletişim ve işbirliğine gitmekte, kendisini geliştirmekte, özgüvenli olmakta, en iyisini yapmaya çabalamakta, kendi yaptıklarının farkında olarak övünmekte ve örgüte sadakat göstermektedir. Bunu sağlayabilen birey örgüte daha fazla destek çıkmakla beraber örgüte daha az maliyetli olmaktadır (Güney, 2001: 138). Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek bireylerin bağlılıklarını değerlendirmede kullanılacak göstergeler bulunmaktadır. Bu göstergeler bireyin örgütün bir üyesi olma çabası içerisinde olduğunun göstergesidir. Bunlar şu şekilde gruplandırılabilirler (İbicioğlu, 2000: 14-15);

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve onlara inanma
2. Bireyin örgüt için fedakârlıkta bulunabilmesi
3. Örgütün bir üyesi olan bireyin bu üyeliğini devam ettirme isteği
4. Örgüt değerleri ile özdeşleşme
5. İçselleştirme

1.9. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Örgütsel bağlılık literatüründe birçok model geliştirilmiş olmasına rağmen Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen model daha çok popüler olmuştur. Allen ve Meyer (1990) ilk olarak örgütsel bağlılık kavramını duygusal ve devam bağlılığı olarak iki boyutlu olarak ele almıştır. Daha sonra ise ölçeğe normatif bağlılığı da

ekleyerek ölçeği üç boyutlu olarak tekrar ele almıştır. Günümüzde Örgütsel bağlılık duygusal, devamlı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenmektedir (Balay, 2000; Çakır, 2006: 77).

1.9.1. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılık araştırmalarında en çok üstünde durulan duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile olan duygusal bağlılığını ifade etmektedir (Çırpan, 1999). Duygusal emekte çalışanların iş deneyimi önemli unsurlardan birisidir. Çalışma ortamında daha tecrübeli çalışanın daha az tecrübeli çalışanlara göre örgüte daha fazla duygusal bağlılığının olduğu bilinmektedir. Diğerlerine göre daha fazla tecrübeli olan çalışan iş ve örgüte duygusal olarak da bağlanmaktadır. Yeni çalışanların örgüt ile olan ilişki durumlarının duygusal olmaktan çok maddi beklentiler üzerinde olma ihtimali yüksek olabilir (Uygur, 2004).

Çetin'e göre (2004) duygusal bağlılığın odağında çalışanların daha önce edindikleri tecrübeler sonucunda örgütün değerlerine bir meyil sağlaması vardır. Çalışanın örgütteki çalışma süresine göre örgüt ile duygusal olarak bağlanmasının da artması beklenirken bu tecrübe çalışanlar açısından motive edici bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütün lideri veya yöneticisi açısından da bu durum istenen sadakat olarak değerlendirilmektedir. Kendi yöneticilerinden aldığı olumlu dönütler sonucunda motive olan bireyin de çalışma ortamında daha fazla çalışmaya güdülenerek hiyerarşik düzende yükselmek istemesi olağandır. Böylece çalışan daha fazla çaba içine girerek görev ve sorumluluk almaya hazır olmaktadır (Ecem Günüşen, 2016). Bu şekildeki bağlılık çalışanların örgütleri ile daha fazla kaynaşım bütünlüğünü sağlamaktadır. Bağlılık türünün üç önemli unsuru bulunmaktadır (Dolu, 2011: 48). Bunlar şu şekildedir;

1. Çalışanların örgütün amaç ve değerlerine olan güçlü inanç ve kabullenmeleri,
2. Örgütün yararına daha fazla çaba sarf etmeye istekli olmaları,
3. Örgütün bir üyesi olmaya gönüllü olmaları

Meyer ve Allen'e göre (1991) duygusal bağlılık, çalışanların örgüt içindeki yerini bulması, durumu hakkında fikir edinerek örgüt faydasına da katkı sağlamasıdır. Örgüte duygusal olarak bağlı olanlar kendisini örgütün bir parçası olarak hissederek örgütten

ayrılmak veya uzaklaşma düşüncesinden uzaktır (Akar ve Yıldırım, 2008). Allen ve Meyer (2004) çalışanların duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörleri şu şekilde belirlemektedir:

İşin Cazibesi: Örgütte çalışanın kendisine verilen görev veya işlerin kendisi açısından cazibeli ve heyecanlı olması

Rol Açıklığı: Örgütün bireyden beklediklerini açıkça ifade etmesi

Amaç Açıklığı: Kendisine verilen görevleri ne amaçla yaptığı hakkında bilgi sahibi olması

Amaç Güçlüğü: Çalışanların iş gereklerini yerine getirmesinin özellikle talep edilmesi

Önerilere Açıklık: Örgüt yöneticilerinin astlarından gelen fikir veya önerilerin dikkate alınması

İş Görenler Arasında Uyum: Çalışanlar arasında yakın ve içten ilişkili olmaları

Örgütsel Güvenirlik: Örgütün vaat ettiklerini yerine getireceklerine olan inanç

Eşitlik: örgütte Çalışanların tümünün eşit haklara sahip olması

Bireye önem: Örgütte çalışanların örgütün amaçlarına önemli katkılar yapacağına dair duygular gelişmesini sağlamak

Geri besleme: Çalışanların performansları ile ilgili sürekli dönütler sağlayarak bilgilendirmelere önem vermek

Katılım: çalışanların örgütteki görevleri ve performans standartları ile ilgili alınan kararlara katılımlarının sağlanması.

Örgüt çalışanları kendisini ifade edebildiği ortamlarda daha fazla katılım ve bağlılık duymaktadır. Örgüte duygusal olarak bağlı olan çalışanlar örgütün değer yargılarını güçlü şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı tercih ederler. Kişinin içsel olarak yaşamak istediklerini tam olarak bulması kendisi açısından bir mutluluk kaynağı olarak ifade edilebilir (Çetin, 2004; 95).

1.9.2.Devam Bağlılığı

Devamlı bağlılık, çalışanların örgüte yönelik olumlu çabaları sonucunda ortaya çıkmakta olup bu çabalar sonucunda da bağlılık gelişmektedir. Verdiği emek sonucunda üyesi olduğu örgüte çok katkılar yaptığını düşünen çalışan bu emek ile örgütün devamlılığını sağladığını düşünmektedir. Verdiği bu emek, harcadığı çaba kendisini örgütten ayrılma düşüncesinden uzaklaştırmaktadır. Çünkü harcadığı zaman ve çaba ile kendisine yatırım yaptığını, ayrılması durumunda maddi ve manevi kayıplarının olacağını düşünmektedir (Çetin, 2004).

Devam bağlılığında, kişinin kendisine yaptığı yatırım ile beraber kişinin ihtiyaca bağlılık durumu da ifade edilmektedir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda kendisi açısından doğacak maliyetler üzerine de temellenmiştir (Swales, 2004). Birey bu açıdan örgütten ayrılma durumunda elde ettiği para gibi maddi sermayeleri ve statüyü kaybedeceğinin farkındadır. Bundan dolayı da öncelikleri arasında örgütsel bağlılığını korumak ve devam ettirmek eğilimindedir (Meyer ve Allen, 1991; Çırpan, 1999; Yalçın ve İplik, 2005).

Çalışanların devamlılık faktörünün iki unsuru bulunmaktadır. Bunlardan birincisi çalışanların örgütlerine harcadığı emek sonucunda edindiği sermayeye karşılık gelmektedir. Çalışana kendisini daha iyi kanıtlamakta harcadığı emek ile edindiği statü ve maddi olanakları bırakıp başka bir örgüte girmek zor gelmektedir. İkincisi, çalışanın örgütten ayrıldıktan sonra kendisine yeni bir iş bulma sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan daha önce çalıştığı örgütteki örgütsel iklime olan uyumu daha farklı bir örgüt ortamına girdiğinde yaşayacağı uyum problemini aşma süresi kendisi açısından dezavantajlı bir durum olmaktadır (Çakınberk ve Turan Demirel, 2010). Allen ve Meyer'e göre (1990) çalışanlarda devam bağlılığının sağlanmasında bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler şu şekilde verilebilir (Akt: Doğan ve Kılıç, 2007):

1. Yetenekler: Bireyin çalıştığı örgütte bazı statü veya uzmanlık alanlarını elde etmek amacıyla harcadığı emeğe rağmen bu beceri, statü, uzmanlıklarının ne kadarını yeni çalışacağı örgüte transfer edebileceği endişesini taşımaktadır,
2. Eğitim: Çalışanların sahip olduğu biçimsel eğitimin, çalıştığı veya ileride çalışacağı örgütlerde ona yarar sağlamayacağı düşüncesi,

3. Yer değiştirmek: Çalışanın sadece örgütten veya işinden ayrılması değil aynı zamanda sosyal çevresinden de ayrılmak istememesi,
4. Bireysel yatırım: Çalışanın harcadığı zaman ve çabayı örgüte çalıştığı kadar kendisine da yaptığı yatırım olarak algılaması,
5. Emeklilik primi: Çalışanın örgütte çalıştığı sürece emeklilik primini elde ettiğı ve ayrılması durumunda bunu kaybedeceği endişesi,
6. Toplum: Çalışanın yaşadığı yerleşim yerinde uzun süredir yaşaması ve yaşı,
7. Seçenekler: Çalışanın işinden/örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işi veya benzerini bulamama düşüncesi.

Allen ve Meyer (1990) alışanların buldukları örgütteki devam bağlılıklarını etkileyen etkenler incelendiğinde örgütten ayrılmaları durumunda duyulan endişe ile beraber maliyetlere de katlanmak zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. Bundan dolayı da çalışanlar kendi çıkarları için örgütte çalışmakta ve örgüte bağlılık duymaktadır.

1.9.3. Normatif Bağlılık

Allen ve Meyer (1990) tarafından ortaya atılan örgütsel bağlılık teorisi duygusal ve devam bağlılığı olarak boyutlandırılmıştır. Daha sonra üçüncü boyut olarak normatif bağlılık boyutu eklenmiştir. Örgütsel bağlılığın bu boyutunda, çalışanlar üyesi oldukları örgütlere karşı yerine getirmesi gereken yükümlülüklerinin bulunduğunu hissederler. Görev ve sorumluluklarının farkında olarak örgüte bağlı olmayı bir zorunluluk olarak görürler. Bu bağlılık düzeyi yüksek kişilerde örgütüne karşı yerine getirmesi gereken durumların bulunduğunun farkında olması, örgütü için en iyisini yapma çabası vardır (Allen ve diğerleri, 1990: 30, akt. Çoban, 2016).

Normatif bağlılıkta çalışanların örgütte kalmayı istemeleri (Çetin, 2005; Akt. Sürgevil, 2007) bireyin kendisini çalıştığı kuruma karşı sorumlu hissetmesi ve örgüte karşı yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklarının bilincinde olması yer tutar. Böylece örgütte kalarak hizmet etmesi gerektiğı ve örgüt üyeliğine devam etmesi gerektiğı inancında olur (Sevinç ve şahin, 2012; Wasti, 2000).

Normatif bağlılıkları güçlü olan çalışanların tutumları, örgütte kaldıkları sürece edindikleri ideolojiler, kendilerini örgüte borçlu hissetmelerinden dolayı örgütün bir

parçası olmaları gerektiğine ilişkin hisleri ve kendi ilkeleri, sahip oldukları görev duygusu ile işten ayrılmamaları gerektiği ile ilgili inançlarını içermektedir (Tak ve Aydemir, 2002: 78).

Normatif bağlılıkları yüksek bireylerin örgütlerine karşı besledikleri hassasiyet bireyin ahlak ve değerleri sonucunda oluşmaktadır. Çalışanlar örgütün kendisinin bu bağlılığına ihtiyacı olduğunun farkındadır. Bunun için çalışanlar örgütün hedeflerini kendi hedefleriymiş gibi algılar ve bu amaçları elde etmek için daha fazla çaba sarf ederek kendisini kurumuna daha fazla adamaktadırlar. Bu amaçla normatif bağlılığı daha yüksek olan birey daha fazla efor sarf ederler (Somuncu, 2008).

Winer'e göre (1982) ise örgütsel bağlılık teorisinde normatif bağlılığın en önemli göstergeleri çalışanların sosyal tecrübeleri ve zamanla yaptıkları yatırımlardır. Bireylerin içinde buldukları sosyal çevrenin kendileri üzerindeki etkileri, kendi kültürleri ile karışmış veya kaynaklık etmiş inanç ve davranışları normatif bağlılığa sebep olabilmektedir (Köybaşı, 2016: 34). Allen ve Meyer (1990) de çalışanların örgüte girmeden önce sosyal çevreleri ile etkileşimi sonucunda yaşadıklarına vurgu yaparak kültürel ve ailesel sosyalleşmeleri sonucunda edindikleri örgüte girdikten sonra yaşadıklarını etkileyeceğini belirtmiştir (Balay, 2014: 87-88).

Normatif bağlılığa göre çalışanın bireysel değer yargıları ile başarmak istediği amaçlar örgütün değerleri ve amaçları ile örtüştüğü zaman çalışanın kendisini örgüte borçlu hissetmesine sebep olmaktadır (Suliman ve Iles, 2000 akt. Köybaşı, 2016: 34). Normatif bağlılığı yüksek çalışanlar, içinde buldukları örgütün kültüründen, yaşları ve eğitim durumları, örgütteki çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenmektedirler. Çalışanın örgüt içerisinde geçirdiği süre boyunca aldığı eğitim, terfiler, diğer çalışanlar ile geliştirdiği iyi ilişkiler gibi pozitif sayılabilecek yaşantılardan dolayı kendisini örgütüne karşı sorumlu hissederek görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmektedir (Demirel, 2009). Bundan dolayı çalışanlar kendilerini örgüt içerisinde kalmaya mecbur hissetmektedirler (Meyer ve Allen, 1990: 1-18). Yani Martin'in (2008) belirttiği gibi normatif bağlılıkları yüksek olan bireyler ilkelerine göre hareket ederek örgütte kalmayı ahlaki bulurken; diğer taraftan bunu bir mecburiyet olarak hissederler.

1.10.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık literatürünün geçmişine bakıldığında sınıflandırmalara gidilmişse de örgütsel bağlılığın genelde tek boyutlu oldukları görülmüştür. Özellikle 1980'lerden itibaren çok boyutlu çalışmaların geliştiği görülmüştür. Bu çalışmaların başında O'Reilly ve Chatman (1986) ile Meyer ve Allen (1984) tarafından yapılan çalışmalar gelmektedir. Bunlar dışında çeşitli çalışmalar olmuştur. Bu sınıflamalar içinde Allen ve Meyer'in yaptığı sınıflama ön plana çıkmıştır. Yapılan sınıflamalardan bazıları aşağıda verilmiştir (Meyer ve Herscovitch, 2001; Akt. Cohen, 2007).

1.10.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'nin (1975) yaptığı sınıflandırmadır. Bu teoriye göre bireyin örgütsel bağlılık kaynakları ilişkileri sonucunda sağlanan ödül ve kayıplardır. Örgütün güç ve yetkileri bireyin örgüte yaklaşması ile ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan örgüt ortamında bireylerin örgütsel bağlılıkları türüne göre üçe ayrılmıştır. Bu bağlılık türleri ahlaki açıdan yaklaşma (Moral Bağlılık), çıkara dayalı yaklaşım (Hesapçı Bağlılık), yabancılaştırıcı bağlılıktır (Gül, 2007; Etzioni, 1975; Akt. Kara, 2016; Balay, 2014). Bu bağlılık türleri aşağıdaki gibi açıklanabilir (Boyacı, 2010: 12):

Ahlaki Yaklaşım (Moral Bağlılık): Çalışanların veya üyelerin örgütün hedeflerini, örgütsel değerlerini içselleştirmesi, kendilerini örgütün lideri ile özdeşleştirmeleri sonucunda örgüte daha fazla bağlılık hissetmeleridir. Böylece çalışanların sadece kendi menfaatleri değil; toplumsal duyarlılıkları gelişecek ve örgütsel bağlılık düzeyleri artacaktır.

Çıkara Dayalı Yaklaşım (Hesapçı Bağlılık): Çıkara dayalı yaklaşım veya hesapçı bağlılık çalışan-örgüt ilişkisi çıkar ilişkisine dayanmaktadır. Çalışanların örgüte yaptıkları katkılar sonucunda örgütten beklentileri söz konusudur. Güllüoğlu'na göre (2011: 64) çalışanın örgüte yaptığı katkılar ile çalışanın örgütten beklentileri arasında doğru orantı vardır. Ancak çıkara dayalı yaklaşım, ahlaki yaklaşıma oranla daha düşük yoğunlukta olmaktadır

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanların çeşitli şekillerde örgütsel ortamda engellenme durumlarında, örgüte karşı çeşitli şekillerde olumsuz eğilimini ifade etmektedir. Bu durum da çalışanlar psikolojik olarak örgütten ayrılmazlar fakat örgütsel bağlılık düzeyi de azalacaktır.

1.10.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'ın (1986) ortaya attıkları örgütsel bağlılık yaklaşımında çalışan ile örgüt arasındaki bağlılığın psikolojik olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanın örgüt ile ilgili bakış açısı ve özellikleri çalışanın kendisini örgüt ile özdeşleşmesini sağlamaktadır. O'Reilly ve Chatman'a göre çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmesi, örgütün değerlerini içselleştirmesi, kabul etmesi ya da uyumu üç şekilde olmaktadır. Bunlar (Gündoğan, 2009: 45; Özler ve diğerleri, 2008; Balay, 2000: 22):

Uyum Bağlılığı: Çalışanlar açısından örgüt ile bireyler arasındaki bağlılık düzeyi paydaş değerler açısından değerlendirilmemektedir. Bunlar belli ödülleri elde etmek amacıyla yapılmakta olup bu bağlılık düzeyinde değerlendirilen bireyin kendisini örgütte görme düzeyi düşüktür.

Özdeşleşme Bağlılığı: Bireylerin diğer örgüt çalışanları ile iletişimleri sonucunda geliştirdikleri ilişkiler ve bu ilişkileri devam ettirme sonucunda ortaya çıkan bağlılığı ifade etmektedir. Diğer bireyler ile oluşturdukları birlikten haz duymakta ve örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymakta ve örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmektedir.

İçselleştirme Bağlılığı: Çalışan ile örgütün değerlerinin ortak olması sonucunda içselleştirme bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışan ile diğer örgüt üyeleri arasındaki değerlerin uyumu söz konusudur. Paydaşlıkların olmasıyla çalışanlar örgütlerin amaçları doğrultusunda daha fazla çalışmaktadırlar.

1.10.3. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin Allen ve Meyer'in (1990) yaptığı araştırmalar önemlidir ve örgütsel bağlılık literatürüne önemli katkılarda bulunmuştur. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ile ilgili yaklaşımlarında çalışanların örgüt ile birçok noktada ortaklıkları olduğundan birey örgüt ile bütünlük arz etmektedir.

Çalışanların bu paydaşlıklara sahip olmaları ile beraber örgütsel bağlılık durumunun psikolojik bir hal aldığı görülmektedir. Bu teoriye göre örgütsel bağlılık durumlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç şekilde söz edilmektedir (Güçlü, 2006; Dolu, 2011: 53-54; akt. Bağcıoğlu, 2017).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabullenip içselleştirmesi sonucunda örgüte karşı duygusal bağ kurmasını ifade etmektedir. Bu duyguyu yoğun olarak yaşayan çalışanlar maddi çıkarlara bakmaksızın çaba içerisine girerler. Örgütün amaç ve değerlerini kendisine daha yakın bulduğundan örgüt içerisinde kalmayı tercih etmektedirler.

Devam Bağlılığı: Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda kendisi açısından maliyet çıkacağı endişesi sonucunda bireyin örgütte kalmak istemesini ifade etmektedir. Bu bağlılık türünde ortaya çıkan iki noktaya dikkat çekilmiştir. Bunlardan birincisi çalışanın çalıştığı süre boyunca yaptığı yatırımları ifade etmektedir. İkincisi ise örgütten ayrılması durumunda çalıştığı iş benzeri veya aynısını bulma endişesidir.

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgüte karşı yerine getirmesi gereken görev ve sorumlulukları olduğunu düşünerek örgütte kalmak istemesi düşüncesi sonucunda ortaya çıkan bağlılık türünü ifade etmektedir.

1.10.4. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı çalışanların tutum ve davranışları arasındaki uyuma dayanmaktadır. Çalışanların tutum ve davranışlarının birbirleri ile uyumu, bağlılığa kaynaklık etmektedir. Çalışanların her davranışa aynı şekilde bağlanamayacağını ve davranış özelliklerinin bu bağlılık düzeyini etkilediği ifade edilmektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 560; Akt. Gül, 2002).

Salancik'e göre çalışanların tutum ve davranışları arasında uyum sağlanması sonucunda çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşabileceği ifade edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık durumları, bireyin kendi davranışları ile ilgili olan dengelerini ifade etmektedir. Sergilenen davranış durumları örgüt kültürü ile ilgili eklemler ve tutarlılıklarını ifade etmektedir. Bireylerin bilerek, isteyerek ve başkasının önünde olacak şekilde kesin ve net olarak sergilenen davranışları örgütsel bağlılık durumlarını

etkilemektedir. Bireylerin tutum ve davranışlarının örgütten farklı olması bireyde gerilim ve strese neden olmaktadır. Bunun sonucunda da örgütsel bağlılık düzeyi düşebilir. Bunun tersi çalışanların tutum ve davranışları örgütle uyumlu ise bireyde gerilim ve stres yaşanmaz. Böylece çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyleri artar (Bolat ve Bolat, 2008; Gül, 2002; Mowday ve diğerleri, 1982: 25; Akt. Özmutlu Onay, 2016; Çakır, 2007).

1.10.5. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Wiener örgütsel bağlılık ile ilgili bu yaklaşımda, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık olmak üzere iki tür bağlılığı ortaya atmıştır (Dağdeviren Gözen, 2007: 51; Bayram, 2005: 132). Wiener'in ortaya koyduğu bu iki tür bağlılık şu şekildedir (Dolu, 2011: 51; Balay, 2000):

Araçsal Bağlılık: Araçsal bağlılıkta bireyin kişisel hesapları üzerinden oluşan bağlılığı ifade etmektedir. Birey kendi çıkarını, yararını göz önüne almaktadır. Bağlılık türü örgütte çalışanların kişisel özellikleri ve çıkarlarına göre hareket ederek oluşmaktadır. Bu konuda örgüt çalışanlarını bazı konularda tatmin ederken, çalışanlarından da bazı beklentileri bulunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların değer ve moral unsurlarına dayalı olarak güdülenmelerini ifade etmektedir. Bu bağlılık türü, örgüt tarafından oluşturulan inançlar veya içselleştirilmiş baskılar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu sayede örgüt ile çalışanların ortak amaç ve çıkarlarına hizmet etmeleri ve onlarla özdeşleşmeleri sağlanmaktadır.

1.10.6. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık yaklaşımlarından biri de Kanter tarafından ortaya atılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları örgüt için gereklidir ve çalışanların daha önceki tecrübeleri önemsenmektedir. Ancak bununla beraber Kanter örgütsel bağlılığın çalışanlarda örgüt tarafından zorlandığını ifade etmektedir. Bu kurama göre çalışanların örgütsel bağlılıkları üç şekilde olmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968; akt. Gül, 2002: 42; İlsev, 1997; Topaloğlu, 2010: 62; akt. Bağcıoğlu, 2017: 83).

Devam Bağımlılığı: Çalışanların kendilerinin örgütte kalmaları gerektiğini, örgütten ayrılmadan daha karlı olduklarını düşünerek örgütte kalmak için kendilerini adamalarını ifade etmektedir. Çalışan daha önce verdiği emeğe dayanarak üyeliğini sürdürecektir ve örgütte kalacaktır.

Birleşme veya Kenetlenme Bağımlılığı: Çalışanların örgüt ortamında diğer üyelerin oluşturduğu sosyal grupların ilişkilerine bağlanmalarını ifade etmektedir. Çalışanlar bu bağımlılıklarını geliştirmek amacıyla ilk zamanlarda çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Buna göre çalışanlar üyeliklerinin ilk zamanlarında çeşitli uyum faaliyetleri, örgütü temsil eden materyal veya giysiler giyilmesi gibi faaliyetlerde bulunurlar. Çalışanların beraber bu faaliyetlerde bulunmaları aralarındaki ilişkinin niteliği, birlik ve beraberliği olarak ortaya çıkmaktadır. Böylece çalışanlar arasında gelişen birlik beraberlik duygusu ile örgüt güçlenmektedir.

Kontrol Bağımlılığı: Çalışanların örgütün kural ve emirlerine uyarak, istenilen yönde değişmesini sağlayan normlara olan bağımlılıklarıdır. Çalışanlar bu normları ahlaki yönden doğru bularak onlara uyum gösterirler.

1.11. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Birey ve örgüt arasındaki uyum, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesine bağlıdır. Kristof (1996) birey ve örgüt kavramını dört farklı şekilde ele almıştır. Buna göre örgüt ve bireyin temel özellikleri arasında benzerlik bulunmalıdır, örgütün amaçları ile bireyin amaçları arasında uygunluk olmalıdır, bireyin tercihleri ile örgütün yapısı arasında uygunluk bulunmalıdır, örgüt iklimi ve bireyin kişisel özellikleri arasında uyum olmalıdır (Yücel ve Çetinkaya, 2017). Bireyin örgüt ile arasındaki uyumu kadar bağlılık duyması ön görülebilir. Taylor ve Collins'e göre (2000) örgütlerin başarı sağlaması nitelikli çalışanları elinde tutabilmelerine bağlıdır. Bu da çalışanların değer ve amaçlara bağlılıklarını gerektirecektir. Pozitif örgütsel davranış akımı temelleri üzerinde ortaya çıkan psikolojik sermayede, bireylerin pozitiflik kapasitelerinin geliştirilmesi çabası beraberinde örgütsel misyon, değerler ve amaçlara bağlılıkları da getireceklerdir (Luthans ve Jensen, 2005: 305).

Luthans ve Jensen (2005: 308) pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Lifeng (2007) çalışanların psikolojik sermaye algıları ile performansları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında ilişki olduğunu söylemiştir. Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin örgüt ortamında diğer çalışanlar arasında daha başarılı şekilde iletişim kurmaktadır ve yeni koşullara uyum sağlayabilmektedirler. Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek kişiler farklı kişilik özelliklerine sahip bireyler ile daha kolay şekilde işbirliğine gitmektedirler ve herhangi bir kriz veya başarısızlık durumunu daha kolay atlatabilmektedirler (Toor ve Ofori, 2010: 343). Böylesi bir durum çalışanın örgüte olan bağlılığını daha da güçlendirecektir. Psikolojik sermaye bileşeni olan dayanıklılık, zorluklar karşısında mücadele azmini arttıracak bir etkiye sahiptir. Yine umut ve iyimserlik zorlu zamanlarda daha çok bağlanmayı ve birleştirici olmayı ön plana çıkaracaktır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olacağı düşünülmektedir.

1.12. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yurt içi araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ile ilgili farklı araştırmalara yer verilmiştir.

1.12.1. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çoban (2013) örgütlerde adalet algısının boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek ve çalışanların psikolojik sermaye algılarının bu ilişki üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla araştırma yapmıştır. Telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler analize tabi tutulduğunda örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasında kısmi, etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında tam aracılık etkisi gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Keleş (2011) pozitif psikolojik sermayenin tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimlerine olan etkilerini ortaya koymak amacıyla kuramsal bir çalışma yapmıştır. Çalışmada pozitif psikolojik sermayenin tanımı ve bileşenlerinin açıklanmasına ait bilgilere yer vermiş olup örgütler açısından önemini ve örgütsel davranışa ve özelde örgütsel bağlılığa olan etkilerini ifade edilmiştir.

Çetin ve Basım (2012) psikolojik sermayenin örgütsel boyutuyla ilgili yaptığı çalışmada örgütsel psikolojik sermaye yapısını açıklanmıştır. ‘Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması’ adlı araştırma ile oluşturulan bir yapının daha iyi anlaşılması için Türkçe uyarlanması yapılarak güvenilirlik ve geçerliliği incelenmiştir. Böylelikle örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel davranışlara etkisi daha iyi anlaşılacaktır. Çalışmada kamu kurumlarında çalışan 235 alt ve orta seviye yöneticinin katılımıyla veriler elde edilmiştir. Faktör analizi sonucunda psikolojik sermayenin dört alt boyutu olan ‘iyimserlik’, ‘psikolojik dayanıklılık’, ‘umut’ ve ‘öz yeterlilik’ olduğu doğrulanmıştır. Buna göre araştırmaya konu olan ‘Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin güvenilir ve geçerli olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Erkuş ve Fındıklı’nın çalışmasında (2013) bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğuna vurgu yapılmıştır. Bireyin sahip olduğu bileşenler olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık ile beraber insan kaynaklarına ve örgütsel davranış alanlarına yeni bir bakış açısı kazandırıldığı ifade edilmiştir. Bu amaçla çalışma farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinden yürütülmüş olup ilk aşamada ‘Psikolojik Sermaye Ölçeği’ uyarlaması yapılmıştır. Daha sonraki aşamada ise yapılan analizler sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif ve anlamlı ilişki belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer birleşim olan öz yeterliliği yüksek olan çalışanların iş performansı da daha yüksek olmaktadır.

Tösten ve Özgan (2014) ‘Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması’ adlı çalışmayı yaparak psikolojik sermayeyi eğitim örgütlerinde incelemiştir. Psikolojik sermayenin temelde dört bileşenine ek olarak kültürel özellikleri

göz önüne alarak güven ve dışadönüklük bileşenlerini de literatüre kazandırmıştır. Ölçek toplam 26 madde olup sonuçta 6 boyuttan oluşmuştur.

1.12.2. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Avey ve arkadaşlarının (2011: 127) 51 bağımsız değişken üzerinden yürüttükleri araştırma ile elde edilen verilerin meta-analizi yapılmıştır. Buna göre psikolojik sermaye ile çalışanların beklenen davranış (iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş örgütsel vatandaşlık, performans, öz değerlendirme, yönetici değerlendirme ve objektif değerlendirme) değişkenleri ile pozitif ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Bireyin psikolojik sermaye algıları ile çalışanların istenmeyen davranışları (örgütsel sinizm, işten ayrılma eğilimi, iş stresi, işe olan endişesi) arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak araştırmacının analizleri sonucunda ABD’de hizmet sektöründe psikolojik sermaye ile çalışanların davranışları arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Walumbwa ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışmada grup bazında psikolojik sermaye ve güven duygusu ile otantik liderlik sonuçları arasındaki ilişki incelenmiştir. Büyük şirketlerde çalışanlardan oluşan 146 grup arasında araştırma yapılmış olup ortaya çıkan sonuca göre psikolojik sermaye ve güven duygusunun gruplara göre gösterilen performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark bulunmuş olup olumlu çıktılar arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve güvenin aracılık rolü görülmüştür.

Avey ve arkadaşları (2010) iki aşamalı olarak yaptıkları araştırma sonucunda çalışanların psikolojik sermaye ile çalışma performansları arasında pozitif ilişki bulmuştur. Büyük bir bankada çalışanların iki farklı örneklem yoluna gidilerek araştırma sürdürülmüştür. Araştırmanın ilk aşaması banka yöneticileri üzerinden yürütülmüştür. Bankada çalışan yöneticilerin belirlenen performanslarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasında ise yapılan analiz sonucunda çalışanların psikolojik sermaye algıları ile satış performansları arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Luthans ve arkadaşları (2005) Çin’deki üç fabrikada çalışanların psikolojik sermaye algıları ile performansları arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir.

Çalışanların psikolojik sermaye ve çalışma performansları arasında anlamlı bir ilişki belirtilmiş olup psikolojik sermaye algılarının artmasıyla çalışma performanslarının da arttığı görülmüştür.

1.12.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çekmecelioğlu (2006) tarafından yapılan ‘İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bu Araştırma’ ile çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin örgütsel etkililik, verimlilik ve iş performansları üzerinde etkileri olabileceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda bu değişkenler çalışanların işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlıkları üzerinde de etkili olabilmektedir. Araştırmada ilk olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakılmıştır. Daha sonra çalışanların işi ile ilgili tutumlarının (örgütsel bağlılık unsurları, iş tatmini, işten ayrılma niyeti) verimlilik üzerindeki etkisine bakılmıştır. Son olarak da örgütsel bağlılığın üç bileşeni ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırma Gebze ilinde kimya sektöründe faaliyet gösteren dört büyük ölçekli işletmede 130 personelden elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçlarına bakıldığında duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir korelasyon olduğu görülmüştür. Çöl ve Gül (2005) ‘Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama’ araştırmasında çalışanların yaş, eğitim düzeyi, görev süresi ve ücret düzeyi gibi özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırma 13 kamu üniversitesinde 403 akademisyen ve 222 idari personel ile yürütülerek elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Buna göre kişisel özelliklerin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı üzerindeki etkileri karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular her bir kişisel özelliğin örgütsel bağlılık türleri ile farklı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir.

Poyraz ve Kama (2008) çalışanların algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla bir kamu kurumu ve bir özel sektör işletmesinde çalışanlardan tesadüfî örneklem yoluyla seçilen 211 katılımcıdan veri toplamıştır. Toplanan bu veriler t-testi, tekli ve çoklu regresyon, korelasyon ve tek yönlü varyans analizi gibi istatistikî yöntemler kullanılarak

incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışanların iş güvencesi algısının örgütsel değişkenlerden iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Uğurlu ve Üstüner (2011) araştırmasında okul yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma Hatay ilinde görev yapmakta olan 953 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Hedef kitle öğretmenlerin okullarına ilişkin algılarını almak amacıyla Niehoff ve Morman (1996) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeği ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ve etik liderlik ölçeği ile veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Analizler sonucunda yöneticilerin etik liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırdığı ortaya çıkmıştır.

Gören (2012) ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Aydın ili merkez ve dört ilçesinde 46 yönetici ve 529 öğretmen örnekleminde araştırma yapmıştır. Katılımcıların görüşlerini almak amacıyla Allen ve Meyer (2004) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile katılımcıların kişisel özellikleri değişkenleri arasında anlamlı farka bakılmıştır. Analizler sonucunda katılımcılarda örgütsel bağlılık düşük düzeyde çıkmıştır.

1.12.4. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Everett (1991) tarafından San Francisco’da 15 okul bölgesinden öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla 85 okuldan toplam 300 öğretmen ile araştırma yürütülmüştür. Analizler sonucunda öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin lider tarafından etkili bir değişken olduğu ifade edilmiştir.

Devos, Tuytens ve Hulpia (2013) okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisini tespit etmek amacıyla 46 ortaokuldan 1495 öğretmen ile araştırmayı yürütmüşlerdir. Bu ilişkiyi tespit etmek amacıyla iki ölçek kullanılmış olup sonuçta okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kullanılan modele göre öğretmenlerin kararlara katılımları, yöneticilerle işbirliği, öğretmen ve

yöneticilerin liderlik değişkenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Chen ve Francesco (2003) çalışanların bağlılıklarına etki eden üç değişken ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla araştırma yapmışlardır. Bu amaçla Çin Halk Cumhuriyetinden 253 ikinci derece müfettişlerden veriler elde edilmiştir. Müfettişlerin duygusal bağlılıklarının iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiş ve devam bağımlılığın iş performansı ile ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak buna karşılık devam bağımlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bağlılıkta üç boyutun da katılanların iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili oldukları saptanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın problemi ve alt problemlerinin çözümüne yönelik yöntem açıklanarak; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ve çözümlenmesi alt başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan kişi ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2008: 77). İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve ilişkinin yönünü, gücünü ve etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014).

2.2. EVREN ve ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni Şırnak ilindeki okul öncesi 150, ilkokul 2209, ortaokul 2730 ve liselerinde 1657 görevli toplamda 6746 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme 2016-2017 eğitim - öğretim yılında Şırnak ilinde görev yapan 608 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil edebilecek örnekleme ulaşmak için basit seçkisiz (random) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Dağıtılan ölçeklerden 608 tanesi işleme alınmıştır.

Tablo 2. 1. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Geri Dönüş Oranı

OKUL ADI	Dağıtılan Ölçek Sayısı	Geri Dönüş Oranı (%)
FATİH ANAOKULU	8	100
ZÜBEYDE HANIM ANAOKULU	8	100
ATATÜRK İLKOKULU	15	80
MEHMET AKİF ERSOY İLKOKULU	24	83
BENER CORDAN İLKOKULU	26	85
ANAFARTALAR İLKOKULU	28	86
YÜKSEK KÖY İLKÖĞRETİM OKULU	18	78
OYMAK İLKÖĞRETİM OKULU	20	80
CUMHURİYET İLKOKULU	39	67
FATİH İLKOKULU	16	81
TEKE İLKOKULU	17	70
BEREKETLİ İLKÖĞRETİM OKULU	13	54
ORTAKÖY İLKÖĞRETİM OKULU	15	53
KARALAR İLKOKULU	13	54
KAZIM KARABEKİR ORTAOKULU	20	90
İDİL İMAM HATİP ORTAOKULU	14	100
SULAK İLKÖĞRETİM OKULU	19	79
UĞRAK İLKÖĞRETİM OKULU	12	83
TEKE ORTAOKULU	16	75
TEPEKÖY ORTAOKULU	12	83
MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU	20	100
VEYSEL KARANI ORTAOKULU	29	86
ÇUKURLU DEŞTADARA ORTAOKULU	21	67
KÖYCEĞİZ İLKÖĞRETİM OKULU	13	62
BENER CORDAN ORTAOKULU	26	92
FATİH ORTAOKULU	21	71
YUKARI YAVŞAN İLKÖĞRETİM OKULU	14	71
ÖZBEK İLKÖĞRETİM OKULU	12	67
BOZKIR İLKÖĞRETİM OKULU	12	58
OYALI İLKOKULU	11	91
CAMİLLİ İLKÖĞRETİM OKULU	12	83
MEVLANA ORTAOKULU	13	85
ULAK İLKÖĞRETİM OKULU	17	82
ÖZEN İLKÖĞRETİM OKULU	22	73
CUMHURİYET ORTAOKULU	31	71
KENTLİ İLKÖĞRETİM OKULU	12	67
DİRSEKLİ İLKÖĞRETİM OKULU	12	67
YUNUS EMRE ORTAOKULU	20	80
KIZ İMAM HATİP ANADOLU LİSESİ	15	73
İDİL İMAM HATİP ANADOLU LİSESİ	11	82
MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ	38	79
İDİL CUMHURİYET ANADOLU LİSESİ	36	89
KARALAR ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ	26	92
İDİL ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ	62	74
İDİL ANADOLU LİSESİ	38	68
TOPLAM	897	78

Tablo 2.1 incelendiğinde araştırma için dağıtılan 897 ölçekten 700'ü geri dönmüştür. Geri dönen ölçeklerden yarı doldurulmuş, zarar görmüş, aynı maddenin birden fazla işaretlenmiş olması, boş dönenler vb. ölçekler değerlendirme dışında bırakılmıştır. Geri kalan 608 ölçeğin değerlendirmeye uygun olduğu tespit edilmiş olup, araştırmaya dâhil edilen ölçek oranının %78 olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları ile ilgili olarak sağlıklı yorum yapabilmek için geri dönüş oranının %70-80'nin üzerinde olması beklenir (Büyüköztürk vd., 2014: 136). Buna göre bu çalışmada ölçeklerin geri dönüş oranının yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 2. 2. Araştırmada Yer Alan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler

Cinsiyet	f	%	Okul Türü	f	%	Branş	f	%
Kadın	315	51.8	Okulöncesi	77	12.7	Okulöncesi	69	11.3
Erkek	293	48.2	İlkokul	175	28.8	Sınıf Öğretmenliği	172	28.3
Medeni Durum			Ortaokul	207	34.0	Sosyal Alanlar	147	24.2
Evli	169	27.8	Lise	149	24.5	Fen ve Matematik	103	16.9
Bekâr	439	72.2	Kıdem			Yetenek Alanları	71	11.7
Yaş			1-5 yıl	550	90.5	Yabancı Diller Alanı	46	7.6
22-27	413	67.9	6-10 yıl	42	6.9	Öğretmen Sayısı		
28-32	149	24.5	11 ve +	16	2.6	1-15	242	39.8
33 ve +	46	7.6	Öğrenim Durumu			16-30	218	35.9
Mesai Tazimi			Önlisans	15	2.5	31 ve +	148	24.3
Normal	327	53.8	Lisans	562	92.4	Toplam	608	100.0
İkili	281	46.2	Lisansüstü	31	5.1			

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait medeni durum bilgilerine bakıldığında öğretmenlerin %27.8'inin evli ve %72.2'sinin bekâr olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları bilgilerine bakıldığında; öğretmenlerin %92.4'ünün lisans mezunu ve %5.1'inin lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine bakıldığında öğretmenlerin %51.8'inin kadın olduğu ve %48.2'sinin erkek olduğu görülmüştür.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak;

1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği
2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği
3. Kişisel Bilgiler Formu (Cinsiyet, Medeni durum, Yaş, Okul türü, Kıdem, Günlük mesai tanzimi, Branş, Öğrenim durumu, Okuldaki öğretmen sayısı gibi değişkenler) kullanılmıştır. Aşağıda ölçeklere ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

2.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, Tösten ve Özgan (2014) tarafından “katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarını” ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin kullanılabilmesi için gerekli izinler alınmıştır (EK-2).

Ölçek, 26 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. 5’li likert tipi olan ölçek soldan sağa doğru ‘tamamen katılıyorum’, ‘çoğunlukla katılıyorum’, ‘kararsızım’, ‘az katılıyorum’, ‘hiç katılmıyorum’ şeklinde derecelendirilmiştir. Tablo 2.3’te pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin puan aralıklarına ilişkin bilgiler verilmektedir.

Tablo 2. 3.Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenek	Seçenek Puan	Seçenek Puan Aralığı
Tamamen katılıyorum	1	4.20-5.00
Çoğunlukla katılıyorum	2	3.40-4.19
Kararsızım	3	2.60-3.39
Az katılıyorum	4	1.80-2.59
Hiç katılmıyorum	5	1.00-1.79

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin boyutları ise özyeterlilik(1-4. Madde), iyimserlik(5-9. Madde), güven(10-13. Madde), dışadönük(14-18. Madde), psikolojik dayanıklılık(19-23. Madde), umut(24-26. Madde) olarak belirlenmiştir. Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen ölçeğe ait geçerlik çalışmaları sonucunda açımlayıcı faktör analizi için ölçeğin KMO değeri .91; barlett testi .00 ($p < .01$); açıklanan varyans %61,6 olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçme aracı için yapılan DFA’da elde modelin uyum indeksleri için Ki-kare değerinin

($\chi^2=728.83$, $N=308$, $sd= 285$, $p= 0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerlerinin ise RMSEA; 0.071, SRMR; 0.13, GFI; 0.85, AGFI; 0.81, CFI; 0.96, IFI; 0.96, NFI; 0.093; $\chi^2/df = 2.56$ olduğu görülmüştür. Bu durum verilerin mevcut modelle iyi bir şekilde temsil edildiği görülmektedir. Tösten ve Özgan'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada da ölçek güvenirliği Cronbach Alpha katsayısının .93 çıkmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğe ait yapılan güvenirlik sonucunda Cronbach Alpha katsayısının .93 olduğu görülmüştür.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer(1990) tarafından geliştirilen ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen *Örgütsel Bağlılık Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçeğe ulaşmakta Yeşilyurt'un (2015) yapmış olduğu yüksek lisans tezinden yararlanılmıştır.

Ölçek 5'li likert tipindedir ve ölçek maddelerine verilen cevap seçenekleri *tamamen katılıyorum (1), çoğunlukla katılıyorum(2), 'kararsızım (3), az katılıyorum(4), hiç katılmıyorum (5)* şeklindedir. Ölçekte 18 madde bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın üç boyutunu oluşturan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutlarının her biri için 6 madde bulunmaktadır. Kullanılan ölçekte 1- 6 numaralı maddeler “duygusal bağlılık”, 7- 12 numaralı maddeler “devam bağlılığı”, 13- 18 numaralı maddeler “normatif bağlılık” boyutlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. 5 madde ters olarak kodlanmıştır (3,4,6,9,18. maddeler). Yeşilyurt'un (2015) yaptığı çalışmada Türkiye'de ölçeğin birçok çalışmada kullanıldığını ve iç tutarlılığını test etmek için hesaplanan güvenirlik katsayısında; güvenirlik katsayısının .72-.79 aralığında sonuçlara ulaşıldığını aktarmıştır. Bu çalışma için yapılan güvenirlik sonucunda Cronbach Alpha katsayısının .72 olduğu görülmüştür. Büyüköztürk vd. göre (2014: 183) analizlerde hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliği için yeterlidir.

2.4. VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ

Araştırmaya ait verilerin toplanmasında öncelikle Şırnak İl Milli Eğitim Müdürlüğü AR-GE biriminden alınan uygulama izni ile birlikte 2016-2017 eğitim

öğretim yılında örnekleme dâhil edilen okullarda öğretmenlere doğrudan ulaşılarak ölçekler uygulanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS paket programına işlenerek analize hazır hale getirilmiştir. Örnekleme ait kişisel bilgilerin ortaya konulmasında yüzde ve frekans değerlerine, araştırmanın amaçlarından olan değişken ayrımı gözetmeksizin öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ve örgütsel bağlılıklarına ait bulguların ortaya konulmasında aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına bakılmıştır. Araştırmanın alt amaçlarından olan ve bağımsız değişkenler ile boyutlar arasında anlamlı farkın olup olmadığına dair yapılan anlamlılık testlerinde öncelikle parametrik varsayımlar göz önünde bulundurulmuştur. Parametrik varsayımlar normal dağılım, homojenlik ve bağımsızlıktır;

Normallik dağılımıyla ilgili olarak Büyüköztürk, Bökeoğlu ve Köklü (2008), büyük gruplar üstünde toplanan verilerin normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdikleri kabul edilebileceğini ve buna uygun istatistiklerin seçilebileceğini belirtmektedir. Yine merkezi limit teoremine göre ana kütlelerin dağılımı ne şekilde olursa olsun, örnekleme basit rastlantısal yolla seçilmiş ise, dağılım normale yaklaşacağı ve normal dağılım özelliklerinin kabul edilebileceği belirtilmektedir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012; Weisstein, 2014). (Ek-5 ve Ek-6).

Homojenliğe bakıldığında öğrenim durumu değişkeninin homojen olmamasından dolayı non-parametrik testlerden Kruksal Wallis H testi yapılmış olup diğer değişkenler için parametrik varsayımları karşıladığı için bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testlerinden yararlanılmıştır.

Bağımsızlık, öğretmenlerin verdiği cevapların birbirinden bağımsız olduğunun kabul edilmesidir. Bu koşulları sağlayan bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testlerinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde farkın kaynağını ortaya koymak için PostHoc testlerinden LSD testine bakılmıştır. Ayrıca yukarıdaki koşulları sağlayamayan testler için de öğretmenlerin psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı yordama düzeyini ortaya koymak için ise çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın problem ve alt problemleri kapsamında elde edilen bulgular tablolaştırılmıştır. Tablolara ait yorumlara her tablo altında yer verilmiştir. Buna göre öncelikle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri, bağımsız değişkenlerle arasındaki farklılık, her iki ölçeğin arasındaki ilişki ve etki düzeyi incelenmiştir.

3.1. ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri madde analizleri ve alt boyutlara göre betimsel istatistik sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3. 1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ss
Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.	608	4.28	.65
Kendime güvenirim.	608	4.48	.67
Başarı için yapmam gerekeni biliyorum	608	4.44	.71
Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	608	4.27	.81
Hayat dolu bir insanımdır	608	4.15	.91
Enerji doluyum.	608	4.11	.96
Hayat güzeldir.	608	4.21	.97
Güler yüzlüyüm.	608	4.29	.87
Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	608	4.02	1.00
Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	608	4.54	.67
Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.	608	4.50	.70
Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	608	4.41	.71
Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	608	4.46	.76
Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	608	4.41	.75
Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	608	4.18	.88
Okulum için yeni fikirler geliştiririm.	608	4.11	.81

Tablo 3.1'in Devamı

Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	608	4.24	.84
Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.	608	4.46	.72
Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	608	4.39	.74
Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	608	4.32	.77
Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	608	4.18	.75
Zorluklar, mücadele azmimi arttırır.	608	4.14	.88
Güçlükler karşısında mücadele ederim.	608	4.32	.76
Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	608	4.48	.73
Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	608	4.18	.83
Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.	608	4.34	.72
PS Özyeterlik	608	4.27	.61
PS Umut	608	4.33	.61
PS İyimserlik	608	4.16	.73
PS Güven	608	4.48	.55
PS Dışadönüklük	608	4.27	.61
PS Dayanıklılık	608	4.27	.61
PS Toplam	608	4.30	.48

Tablo 3.1' e bakıldığında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı puanları ortalamasının $\bar{X} = 4.30$ (Tamamen Katılıyorum) olduğu anlaşılmaktadır. Her boyut için algı düzeylerine bakıldığında özyeterliğin $\bar{X} = 4.27$ (Tamamen Katılıyorum); Umut için $\bar{X} = 4.33$ (Tamamen Katılıyorum); İyimserliğin $\bar{X} = 4.16$ (Çoğunlukla Katılıyorum); güvenin $\bar{X} = 4.48$ (Tamamen Katılıyorum); dışa dönüklüğün $\bar{X} = 4.27$ (Tamamen Katılıyorum) ve psikolojik dayanıklılığın ise $\bar{X} = 4.27$ (Tamamen Katılıyorum) olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan yargılardan en düşük puan alan “Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor” yargısına katılım $\bar{X} = 4.02$ olduğu görülmektedir. En yüksek puanı alan ise “öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim” ifadesi $\bar{X} = 4.50$ olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının oldukça yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3. 2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ss
Meslek hayatımın geri kalanını bu okulda geçirmek beni mutlu eder.	608	2.86	1.28
Okulun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	608	3.95	.93
Okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	608	3.37	1.44
Kendimi okula karşı “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	608	3.65	1.38
Okulun, kişisel açıdan benim için anlamı büyüktür.	608	4.09	1.02
Okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	608	3.64	1.36
Okuldan ayrılmak istesem de, şu anda bunu yapmak zor olurdu.	608	3.45	1.36
Şu anda okuldan ayrılmaya karar verirsem hayatımdaki birçok şey bundan zarar görür.	608	3.11	1.45
Bu okulda çalışmaya devam etmemin sebebi, istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır.	608	3.28	1.49
Okuldan ayrılırsam alternatif iş olanaklarının çok az olacağını düşünüyorum.	608	3.06	1.47
Okuldan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.	608	3.12	1.36
Eğer bu okula bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir okulda çalışmayı düşünebilirdim.	608	2.75	1.26
Başka bir okulda daha iyi şartlara sahip olabilsem de, bunun çalıştığım okula karşı doğru bir davranış olmadığını hissediyorum.	608	3.26	1.32
Okuldan şu anda ayrılısam, kendimi suçlu hissederim.	608	3.12	1.43
Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	608	3.54	1.15
Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, sadakate önem vermemden dolayı okula karşı ahlaki yükümlülük hissetmemdir.	608	3.55	1.19
Çalıştığım okula karşı büyük minnettarlık hissediyorum.	608	3.35	1.19
Bu okulda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	608	2.91	1.44
Duygusal Bağlılık	608	3.59	.75
Devam Bağlılık	608	3.13	.71
Normatif Bağlılık	608	3.29	.79
Örgütsel Bağlılık Toplam	608	3.34	.54

Tablo 3.2’ye bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına bakıldığında bağlılığın genel olarak orta düzeyde $\bar{X}=3.34$ (Kararsızım) şeklinde olduğu görülmektedir. Her boyut için bağlılık düzeylerine bakıldığında duygusal bağlılığın \bar{X}

=3.59 (Çoğunlukla Katılıyorum); devam bağlılığın $\bar{X}=3.13$ (Kararsızım) ve normatif bağlılığın $\bar{X}=3.29$ (Kararsızım) şeklinde olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan yargılardan en düşük puan alan “Eğer bu okula bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir okulda çalışmayı düşünebilirdim” yargılarına katılım $\bar{X}=2.75$ (Kararsızım) şeklinde olduğu görülmektedir. En yüksek puanı alan ise “okulun kişisel açıdan benim için anlamı büyüktür” ifadesi $\bar{X}=4.09$ (Çoğunlukla Katılıyorum) şeklinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin görev yaptıkları kurumla kendileri arasında güçlü bir bağ kurulduğunda eğitimin nitelik ve verimliliği de artmaktadır. Bu bağlamda, bu sonuç manidar olarak değerlendirilmelidir.

3.2. KİŞİSEL DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine yönelik pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, mesai tanzimi, yaş, çalıştıkları okul türü, kıdem, brans, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayıları ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan t ve ANOVA testinden elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Cinsiyete” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	\bar{X}	Ss	t	p
PS Özyeterlik	Kadın	4.26	.50	-.62	.530
	Erkek	4.29	.57		
PS Umut	Kadın	4.34	.60	.03	.973
	Erkek	4.33	.63		
PS İyimserlik	Kadın	4.21	.72	1.74	.081
	Erkek	4.10	.74		
PS Güven	Kadın	4.50	.58	.89	.367
	Erkek	4.46	.52		
PS Dışadönüklük	Kadın	4.26	.63	-.62	.530
	Erkek	4.29	.56		
PS Dayanıklılık	Kadın	4.26	.61	-.62	.530
	Erkek	4.29	.60		
PS	Kadın	4.32	.49	.53	.593
	Erkek	4.29	.48		

Not: $N_{Kadın}= 315$, $N_{Erkek}= 293$

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair t-testi sonuçları incelendiğinde hiçbir boyutta anlamlı fark çıkmadığı görülmektedir ($p>.05$). Bu durumda cinsiyetin öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Tablo 3. 4.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Cinsiyete” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	\bar{X}	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	3.61	.75	.56	.575
	Erkek	3.58	.76		
Devam Bağlılık	Kadın	3.11	.72	-.68	.493
	Erkek	3.15	.69		
Normatif Bağlılık	Kadın	3.27	.78	-.53	.593
	Erkek	3.31	.80		
ÖB.	Kadın	3.33	.54	-.29	.768
	Erkek	3.34	.55		

Not: $N_{Kadın}= 315$, $N_{Erkek}= 293$

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel bağlılıklarında farklılaşma durumuna dair t-testi sonuçları incelendiğinde hiçbir boyutta anlamlı fark çıkmadığı görülmektedir($p>.05$). Bu durumda cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Tablo 3. 5.Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Medeni Duruma” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları

	Medeni durum	\bar{X}	Ss	t	p
PS Özyeterlik	Evli	4.21	.61	-1.579	.115
	Bekâr	4.30	.60		
PS Umut	Evli	4.29	.69	-1.187	.236
	Bekâr	4.35	.58		
PS İyimserlik	Evli	4.20	.72	.826	.409
	Bekâr	4.14	.73		
PS Güven	Evli	4.52	.52	1.223	.222
	Bekâr	4.46	.57		
PS Dışadönüklük	Evli	4.21	.61	-1.579	.115
	Bekâr	4.30	.60		
PS Dayanıklılık	Evli	4.21	.61	-1.579	.115
	Bekâr	4.30	.60		
PS	Evli	4.30	.48	-.091	.928
	Bekâr	4.31	.49		

Not: $N_{Evli}= 169$, $N_{Bekar}= 439$

Öğretmenlerin medeni durumlarının pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair t-testi sonuçları incelendiğinde hiçbir boyutta anlamlı fark çıkmadığı görülmektedir($p>.05$). Bu durumda medeni durumun öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Tablo 3. 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Medeni Duruma” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	X	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	3.57	.85	-.470	.639
	Bekar	3.60	.71		
Devam Bağlılık	Evli	3.04	.77	-1.880	.061
	Bekâr	3.16	.68		
Normatif Bağlılık	Evli	3.23	.82	-1.055	.292
	Bekâr	3.31	.77		
ÖB.	Evli	3.28	.60	-1.537	.125
	Bekâr	3.36	.52		

Not: $N_{Evli}= 169$, $N_{Bekar}= 439$

Öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel bağlılıklarında farklılaşma durumuna dair t-testi sonuçları incelendiğinde hiçbir boyutta anlamlı fark çıkmadığı görülmektedir($p>.05$). Bu durumda medeni durumun öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Tablo 3. 7. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Çalıştıkları Okuldaki Mesai Tanzimine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları

	Mesai Tanzimi	\bar{X}	Ss	t	p
PS Özyeterlik	Normal	4.28	.61	.340	.734
	İkili	4.26	.61		
PS Umut	Normal	4.34	.63	.418	.676
	İkili	4.32	.60		
PS	Normal	4.31	.49	.545	.586
	İkili	4.29	.48		
PS İyimserlik	Normal	4.15	.73	-.306	.760
	İkili	4.17	.73		
PS Güven	Normal	4.48	.55	-.012	.990
	İkili	4.48	.56		
PS Dışadönüklük	Normal	4.28	.61	.340	.734
	İkili	4.26	.61		
PS Dayanıklılık	Normal	4.28	.61	.340	.734
	İkili	4.26	.61		

Not: $N_{Normal}= 327$, $N_{İkili}= 281$

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki mesai tanziminin pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair t-testi sonuçları incelendiğinde hiçbir boyutta

anlamli fark cikmadigi gorulmektedir($p>.05$). Bu durumda mesai tanziminin ogretmenlerin psikolojik sermaye algilarinda anlamli bir farklılığa yol acmadigi soylenebilir.

Tablo 3. 8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Çalıştıkları Okuldaki Mesai Tanzimine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair t-Testi Sonuçları

	Mesai Tanzimi	\bar{X}	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Normal	3.58	.73	-.513	.608
	İkili	3.61	.78		
Devam Bağlılık	Normal	3.13	.69	.196	.845
	İkili	3.12	.73		
Normatif Bağlılık	Normal	3.30	.77	.423	.673
	İkili	3.27	.81		
ÖB.	Normal	3.34	.51	.052	.959
	İkili	3.33	.58		

Not: $N_{Normal}= 327$, $N_{İkili}= 281$

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki mesai tanziminin örgütsel bağlilıklarında farklılaşma durumuna dair t-testi sonuçları incelendiğinde hiçbir boyutta anlamli fark cikmadigi gorulmektedir($p>.05$). Bu durumda çalıştıkları okuldaki mesai tanziminin ogretmenlerin örgütsel bağlilıklarında anlamli bir farklılığa yol acmadigi soylenebilir.

Tablo 3. 9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Yaşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
PS Özyeterlik	22-27	4.25	.60	Gruplar arası	.982	2	.491	1.317	.269	
	28-32	4.34	.59	Grupiçi	225.627	605	.373			
	33 +	4.28	.71	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS Umut	22-27	4.33	.58	Gruplar arası	.141	2	.070	.183	.833	
	28-32	4.36	.65	Grupiçi	232.500	605	.384			
	33 +	4.30	.77	Toplam	232.640	607				
	Toplam	4.33	.61							
PS İyimserlik	22-27	4.11	.75	Gruplar arası	4.799	2	2.400	4.487	.012	
	28-32	4.31	.62	Grupiçi	323.525	605	.535			1-2, 2-3
	33 +	4.06	.78	Toplam	328.324	607				
	Toplam	4.16	.73							
PS Güven	22-27	4.45	.55	Gruplar arası	1.163	2	.582	1.863	.156	
	28-32	4.52	.57	Grupiçi	188.888	605	.312			
	33 +	4.59	.55	Toplam	190.051	607				
	Toplam	4.48	.55							
PS Dışadönüklük	22-27	4.25	.60	Gruplar arası	.982	2	.491	1.317	.269	
	28-32	4.34	.59	Grupiçi	225.627	605	.373			
	33 +	4.28	.71	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS Dayanıklılık	22-27	4.25	.60	Gruplar arası	.982	2	.491	1.317	.269	
	28-32	4.34	.59	Grupiçi	225.627	605	.373			
	33 +	4.28	.71	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS	22-27	4.27	.48	Gruplar arası	1.368	2	.684	2.881	.06	
	28-32	4.39	.47	Grupiçi	143.654	605	.237			
	33 +	4.32	.49	Toplam	145.022	607				
	Toplam	4.30	.48							

Öğretmenlerin yaşlarının pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunda anlamlı farka rastlanırken ($p < .05$), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Psikolojik sermayenin genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). İyimserlik boyutundaki farkın kaynağına bakmak için yapılan LSD testi sonucunda farkın 22-27 yaş öğretmenler ile 28-32 ve 33 üstü yaş öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında 28-32 yaş öğretmenlerin ($\bar{X} = 4.32$)

pozitif psikolojik sermaye algılarının 22-27 yaş arası öğretmenlere ($\bar{X} = 4.12$) ve 33 üstü yaş öğretmenlere ($X = 4.06$) göre nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Yaşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
ÖB. Duygusal Bağlılık	22-27	3.53	.74	Gruplar arası	6.758	2	3.379	5.974	.003	1-2
	28-32	3.78	.73	Grupiçi	342.199	605	.566			
	33 +	3.55	.84	Toplam	348.957	607				
	Toplam	3.59	.75							
ÖB. Devam Bağlılık	22-27	3.13	.69	Gruplar arası	.083	2	.042	.081	.922	
	28-32	3.12	.74	Grupiçi	308.930	605	.511			
	33 +	3.10	.77	Toplam	309.013	607				
	Toplam	3.13	.71							
ÖB. Normatif Bağlılık	22-27	3.27	.78	Gruplar arası	.952	2	.476	.760	.468	
	28-32	3.30	.80	Grupiçi	378.742	605	.626			
	33 +	3.42	.81	Toplam	379.694	607				
	Toplam	3.29	.79							
ÖB.	22-27	3.31	.53	Gruplar arası	.859	2	.430	1.426	.241	
	28-32	3.40	.56	Grupiçi	182.274	605	.301			
	33 +	3.35	.60	Toplam	183.133	607				
	Toplam	3.34	.54							

Öğretmenlerin yaşlarının örgütsel bağlılıklarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farka rastlanırken ($p < .05$), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Örgütsel bağlılığın genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Duygusal bağlılık boyutundaki farkın kaynağına bakmak için yapılan LSD testi sonucunda farkın 22-27 yaş öğretmenler ile 28-32 yaş öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Her iki grubun aritmetik ortalamalarına bakıldığında 28-32 yaş öğretmenlerin ($\bar{X} = 3.78$) duygusal bağlılıklarının 22-27 yaş arası öğretmenlere ($\bar{X} = 3.54$) nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir.

Özetle tablo 3.9 ve 3.10'a bakıldığında yeni gelen öğretmenlerin ortama alışma ya da iş deneyimine sahip olmadıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Başka bir ifade ile yeterli iş deneyimine sahip öğretmenler kendilerine daha çok güvenmektedirler.

Tablo 3. 11. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Çalıştıkları Okul Türüne” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
PS Özyeterlik	Okulöncesi	4.27	.59	Gruplar arası	.272	3	.091	.242	.867	
	İlkokul	4.28	.60	Grupiçi	226.338	604	.375			
	Ortaokul	4.29	.61	Toplam	226.609	607				
	Lise	4.24	.63							
	Toplam	4.27	.61							
PS Umut	Okulöncesi	4.35	.61	Gruplar arası	1.844	3	.615	1.609	.186	
	İlkokul	4.31	.65	Grupiçi	230.796	604	.382			
	Ortaokul	4.40	.53	Toplam	232.640	607				
	Lise	4.26	.68							
	Toplam	4.33	.61							
PS İyimserlik	Okulöncesi	4.32	.66	Gruplar arası	2.285	3	.762	1.411	.238	
	İlkokul	4.13	.76	Grupiçi	326.039	604	.540			
	Ortaokul	4.13	.72	Toplam	328.324	607				
	Lise	4.15	.75							
	Toplam	4.16	.73							
PS Güven	Okulöncesi	4.47	.62	Gruplar arası	.078	3	.026	.083	.970	
	İlkokul	4.46	.57	Grupiçi	189.973	604	.315			
	Ortaokul	4.49	.53	Toplam	190.051	607				
	Lise	4.48	.54							
	Toplam	4.48	.55							
PS Dışadönüklük	Okulöncesi	4.27	.59	Gruplar arası	.272	3	.091	.242	.867	
	İlkokul	4.28	.60	Grupiçi	226.338	604	.375			
	Ortaokul	4.29	.61	Toplam	226.609	607				
	Lise	4.24	.63							
	Toplam	4.27	.61							
PS Dayanıklılık	Okulöncesi	4.27	.59	Gruplar arası	.272	3	.091	.242	.867	
	İlkokul	4.28	.60	Grupiçi	226.338	604	.375			
	Ortaokul	4.29	.61	Toplam	226.609	607				
	Lise	4.24	.63							
	Toplam	4.27	.61							
PS	Okulöncesi	4.35	.47	Gruplar arası	.390	3	.130	.543	.653	
	İlkokul	4.28	.51	Grupiçi	144.632	604	.239			
	Ortaokul	4.32	.45	Toplam	145.022	607				
	Lise	4.29	.50							
	Toplam	4.30	.48							

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda herhangi bir anlamlı farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Yine psikolojik sermayenin genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu durumda öğretmenlerin çalıştıkları okul

türünün pozitif psikolojik sermaye algılarında herhangi bir anlamlı farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Tablo 3. 12.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Çalıştıkları Okul Türüne” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
ÖB. Duygusal Bağlılık	Okulöncesi	3.80	.74	Gruplar arası	7.812	3	2.604	4.611	.003	1-4
	İlkokul	3.66	.74	Grup içi	341.145	604	.565			
	Ortaokul	3.58	.79	Toplam	348.957	607				
	Lise	3.43	.70							
	Toplam	3.59	.75							
ÖB. Devam Bağlılık	Okulöncesi	3.21	.77	Gruplar arası	4.447	3	1.482	2.939		1-4; 2-4
	İlkokul	3.21	.68	Grup içi	304.566	604	.504		.033	
	Ortaokul	3.11	.74	Toplam	309.013	607				
	Lise	3.00	.64							
	Toplam	3.13	.71							
ÖB. Normatif Bağlılık	Okulöncesi	3.41	.76	Gruplar arası	3.069	3	1.023	1.640	.179	
	İlkokul	3.35	.81	Grup içi	376.626	604	.624			
	Ortaokul	3.25	.79	Toplam	379.694	607				
	Lise	3.20	.77							
	Toplam	3.29	.79							
ÖB.	Okulöncesi	3.47	.53	Gruplar arası	4.746	3	1.582	5.356	.001	1-4; 2-4
	İlkokul	3.41	.54	Grup içi	178.387	604	.295			
	Ortaokul	3.31	.56	Toplam	183.133	607				
	Lise	3.21	.50							
	Toplam	3.34	.54							

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün örgütsel bağlılıklarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda ve devam bağlılığı boyutunda anlamlı farka rastlanırken ($p < .05$), normatif bağlılık boyutunda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Örgütsel bağlılığın genelinde ise anlamlı bir farka rastlandığı görülmektedir ($p < .05$). Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarındaki farkın kaynağına bakmak için yapılan LSD testi sonucunda farkın okulöncesi öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Her iki grubun aritmetik ortalamalarına bakıldığında okulöncesi öğretmenlerinin ($\bar{X} = 3.80$) duygusal bağlılıklarının lise öğretmenlerine ($\bar{X} = 3.43$) nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine devam bağlılığı boyutunda her iki grubun aritmetik ortalamalarına bakıldığında okulöncesi ve ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{X} = 3.21$) duygusal bağlılıklarının lise öğretmenlerine ($\bar{X} = 3.00$) nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel

bağlılığın geneline bakıldığında farkın kaynağının okulöncesi öğretmenleri ile lise öğretmenleri ve ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Okulöncesi öğretmen sayısının az olması, çalışanlar arasındaki örgütsel bağı daha güçlü kılmaktadır. Okulöncesi ve liselerde görev yapan öğretmenler arasındaki anlamlı farklılık bu şekilde yorumlanabilir. Bu durumda Türk eğitim sisteminde öğretim kademesi arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Okulöncesi ve ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenler arasında branş farklılığı yoktur. Aynı branştaki öğretmenler arasında mesleki dayanışma artırılabilir. Bunun da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu etki ettiği söylenebilir.

Tablo 3. 13.Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Kıdemlerine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
PS Özyeterlik	1-5 yıl	4.27	.60	Gruplar arası	.631	2	.315	.845	.430	
	6-10 yıl	4.19	.78	Grup içi	225.978	605	.374			
	11 ve +	4.42	.35	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS Umut	1-5 yıl	4.34	.60	Gruplar arası	.840	2	.420	1.097	.335	
	6-10 yıl	4.21	.78	Grup içi	231.800	605	.383			
	11 ve +	4.43	.51	Toplam	232.640	607				
	Toplam	4.33	.61							
PS İyimserlik	1-5 yıl	4.17	.73	Gruplar arası	.464	2	.232	.428	.652	
	6-10 yıl	4.12	.77	Grup içi	327.860	605	.542			
	11 ve +	4.01	.57	Toplam	328.324	607				
	Toplam	4.16	.73							
PS Güven	1-5 yıl	4.48	.54	Gruplar arası	1.231	2	.615	1.971	.140	
	6-10 yıl	4.39	.72	Grup içi	188.820	605	.312			
	11 ve +	4.71	.37	Toplam	190.051	607				
	Toplam	4.48	.55							
PS Dışadönüklük	1-5 yıl	4.27	.60	Gruplar arası	.631	2	.315	.845	.430	
	6-10 yıl	4.19	.78	Grup içi	225.978	605	.374			
	11 ve +	4.42	.35	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
Ps Dayanıklılık	1-5 yıl	4.27	.60	Gruplar arası	.631	2	.315	.845	.430	
	6-10 yıl	4.19	.78	Grup içi	225.978	605	.374			
	11 ve +	4.42	.35	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS	1-5 yıl	4.31	.47	Gruplar arası	.335	2	.168	.701	.496	
	6-10 yıl	4.23	.65	Grup içi	144.687	605	.239			
	11 ve +	4.39	.28	Toplam	145.022	607				
	Toplam	4.30	.48							

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda herhangi bir anlamlı farka rastlanmadığı görülmektedir ($p>.05$). Yine psikolojik sermayenin genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p>.05$). Bu durumda öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarında herhangi bir anlamlı farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Tablo 3. 14. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Kıdemlerine” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
ÖB. Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	3.58	.75	Gruplar arası	1.585	2	.792	1.380	.252	
	6-10 yıl	3.78	.85	Grupiçi	347.373	605	.574			
	11 ve +	3.65	.72	Toplam	348.957	607				
	Toplam	3.59	.75							
ÖB. Devam Bağlılık	1-5 yıl	3.12	.71	Gruplar arası	.413	2	.207	.405	.667	
	6-10 yıl	3.22	.66	Grupiçi	308.600	605	.510			
	11 ve +	3.07	.68	Toplam	309.013	607				
	Toplam	3.13	.71							
ÖB. Normatif Bağlılık	1-5 yıl	3.26	.78	Gruplar arası	4.160	2	2.080	3.351	.036	1-2
	6-10 yıl	3.59	.83	Grupiçi	375.534	605	.621			
	11 ve +	3.30	.77	Toplam	379.694	607				
	Toplam	3.29	.79							
ÖB	1-5 yıl	3.32	.54	Gruplar arası	1.667	2	.834	2.779	.063	
	6-10 yıl	3.53	.57	Grupiçi	181.466	605	.300			
	11 ve +	3.34	.51	Toplam	183.133	607				
	Toplam	3.34	.54							

Öğretmenlerin mesleki örgütsel bağlılıklarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda anlamlı farka rastlanırken ($p<.05$), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p>.05$). Örgütsel bağlılığın genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p>.05$). Normatif bağlılık boyutundaki farkın kaynağına bakmak için yapılan LSD testi sonucunda farkın 1-5 yıl öğretmenler ile 6-10 yıl öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Her iki grubun aritmetik ortalamalarına bakıldığında 1-5 yıl öğretmenlerin ($\bar{X}=3.27$) duygusal bağlılıklarının 6-10 yıl arası öğretmenlere ($\bar{X}= 3.60$) nispeten daha düşük olduğu görülmektedir. 6-10 arası

kıdemdeki öğretmenlerin 1-5 arası kıdeme sahip öğretmenlere göre işe alışma, tecrübe kazanma, kurumsal sorumluluk üstlenme vb. duygularının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3. 15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Branşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyut	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
PS Özyeterlik	Okulöncesi	4.32	.48	Gruplar arası	1.318	5	.264	.704	.620	
	Sınıf Öğretmenliği	4.24	.64	Grup içi	225.292	602	.374			
	Sosyal Alanlar	4.26	.58	Toplam	226.609	607				
	Fen ve Matematik	4.22	.65							
	Yetenek Alanları	4.32	.60							
	Yabancı Diller Alanı	4.38	.66							
	Toplam	4.27	.61							
PS Umut	Okulöncesi	4.39	.51	Gruplar arası	1.736	5	.347	.905	.477	
	Sınıf Öğretmenliği	4.28	.67	Grup içi	230.904	602	.384			
	Sosyal Alanlar	4.34	.58	Toplam	232.640	607				
	Fen ve Matematik	4.30	.62							
	Yetenek Alanları	4.45	.58							
	Yabancı Diller Alanı	4.36	.66							
	Toplam	4.33	.61							
PS İyimserlik	Okulöncesi	4.33	.59	Gruplar arası	5.661	5	1.132	2.112	.062	
	Sınıf Öğretmenliği	4.12	.77	Grup içi	322.663	602	.536			
	Sosyal Alanlar	4.06	.76	Toplam	328.324	607				
	Fen ve Matematik	4.12	.70							
	Yetenek Alanları	4.29	.67							
	Yabancı Diller Alanı	4.25	.80							
	Toplam	4.16	.73							
Ps Güven	Okulöncesi	4.53	.48	Gruplar arası	1.105	5	.221	.704	.620	
	Sınıf Öğretmenliği	4.43	.62	Grup içi	188.946	602	.314			
	Sosyal Alanlar	4.47	.50	Toplam	190.051	607				
	Fen ve Matematik	4.48	.48							
	Yetenek Alanları	4.49	.61							
	Yabancı Diller Alanı	4.58	.61							
	Toplam	4.48	.55							
Ps Dışadönüklük	Okulöncesi	4.32	.48	Gruplar arası	1.318	5	.264	.704	.620	
	Sınıf Öğretmenliği	4.24	.64	Grup içi	225.292	602	.374			
	Sosyal Alanlar	4.26	.58	Toplam	226.609	607				
	Fen ve Matematik	4.22	.65							
	Yetenek Alanları	4.32	.60							
	Yabancı Diller Alanı	4.38	.66							
	Toplam	4.27	.61							
Ps Dayanıklılık	Okulöncesi	4.32	.48	Gruplar arası	1.318	5	.264	.704	.620	
	Sınıf Öğretmenliği	4.24	.64	Grup içi	225.292	602	.374			
	Sosyal Alanlar	4.26	.58	Toplam	226.609	607				
	Fen ve Matematik	4.22	.65							
	Yetenek Alanları	4.32	.60							
	Yabancı Diller Alanı	4.38	.66							
	Toplam	4.27	.61							
PS	Okulöncesi	4.40	.34	Gruplar arası	2.761	5	.552	2.336		
	Sınıf Öğretmenliği	4.25	.54	Grup içi	142.261	602	.236			
	Sosyal Alanlar	4.27	.47	Toplam	145.022	607			.041	
	Fen ve Matematik	4.26	.49							
	Yetenek Alanları	4.41	.45							
	Yabancı Diller Alanı	4.41	.50							
	Toplam	4.30	.48							

Öğretmenlerin branşlarının pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda herhangi bir anlamlı farka rastlanmadığı görülmektedir ($p>.05$). Psikolojik sermayenin genelinde ise anlamlı bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 3. 16. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Branşlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
ÖB. Duygusal Bağlılık	Okulöncesi	3.82	.77	Gruplar arası	8.984	5	1.797	3.182	.008	1-5
	Sınıf Öğretmenliği	3.66	.72	Grupiçi	339.973	602	.565			
	Sosyal Alanlar	3.49	.74	Toplam	348.957	607				
	Fen ve Matematik	3.54	.72							
	Yetenek Alanları	3.43	.72							
	Yabancı Diller Alanı	3.74	.88							
	Toplam	3.59	.75							
ÖB. Devam Bağlılık	Okulöncesi	3.21	.77	Gruplar arası	8.642	5	1.728	3.464	.004	1-5; 1-6
	Sınıf Öğretmenliği	3.20	.70	Grupiçi	300.371	602	.499			
	Sosyal Alanlar	3.23	.66	Toplam	309.013	607				
	Fen ve Matematik	3.05	.70							
	Yetenek Alanları	2.92	.72							
	Yabancı Diller Alanı	2.91	.71							
	Toplam	3.13	.71							
ÖB. Normatif Bağlılık	Okulöncesi	3.43	.72	Gruplar arası	3.041	5	.608	.972	.434	
	Sınıf Öğretmenliği	3.31	.81	Grupiçi	376.654	602	.626			
	Sosyal Alanlar	3.28	.73	Toplam	379.694	607				
	Fen ve Matematik	3.25	.77							
	Yetenek Alanları	3.14	.81							
	Yabancı Diller Alanı	3.31	.93							
	Toplam	3.29	.79							
ÖB	Okulöncesi	3.48	.51	Gruplar arası	4.408	5	.882	2.970	.012	1-5
	Sınıf Öğretmenliği	3.39	.55	Grupiçi	178.725	602	.297			
	Sosyal Alanlar	3.33	.48	Toplam	183.133	607				
	Fen ve Matematik	3.28	.54							
	Yetenek Alanları	3.16	.56							
	Yabancı Diller Alanı	3.32	.66							
	Toplam	3.34	.54							

Öğretmenlerin branşlarının örgütsel bağlılıkta farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın genelinde, duygusal ve devam bağlılığı boyutlarında anlamlı bir farka rastlandığı görülmektedir ($p<.05$). Farkın kaynağına dair LSD testi sonuçlarına bakıldığında genelde farkın “Okulöncesi” ve “Yetenek Alanları” branşlarındaki öğretmenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Buna göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, yetenek alanları

öğretmenlerinin bağıllık düzeylerinden nispeten daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca okulöncesi öğretmenler arasında branş farklılığının olmaması ve tüm paydaşların ortak hareket etmeleri, öğretmenler arasındaki bağı daha da güçlendirmiştir.

Tablo 3. 17. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
PS Özyeterlik	1-15	4.29	.57	Gruplar arası	.302	2	.151	.404	.668	
	16-30	4.24	.63	Grupiçi	226.307	605	.374			
	31 +	4.28	.63	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS Umut	1-15	4.34	.63	Gruplar arası	.099	2	.049	.128	.880	
	16-30	4.34	.58	Grupiçi	232.542	605	.384			
	31 +	4.31	.64	Toplam	232.640	607				
	Toplam	4.33	.61							
PS İyimserlik	1-15	4.17	.69	Gruplar arası	.662	2	.331	.611	.543	
	16-30	4.12	.76	Grupiçi	327.662	605	.542			
	31 +	4.20	.74	Toplam	328.324	607				
	Toplam	4.16	.73							
PS Güven	1-15	4.45	.56	Gruplar arası	.256	2	.128	.407	.666	
	16-30	4.50	.52	Grupiçi	189.795	605	.314			
	31 +	4.48	.59	Toplam	190.051	607				
	Toplam	4.48	.55							
PS Dışadönüklük	1-15	4.29	.57	Gruplar arası	.302	2	.151	.404	.668	
	16-30	4.24	.63	Grupiçi	226.307	605	.374			
	31 +	4.28	.63	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS Dayanıklılık	1-15	4.29	.57	Gruplar arası	.302	2	.151	.404	.668	
	16-30	4.24	.63	Grupiçi	226.307	605	.374			
	31 +	4.28	.63	Toplam	226.609	607				
	Toplam	4.27	.61							
PS	1-15	4.31	.46	Gruplar arası	.051	2	.025	.106	.900	
	16-30	4.29	.48	Grupiçi	144.972	605	.240			
	31 +	4.31	.52	Toplam	145.022	607				
	Toplam	4.30	.48							

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarının pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda herhangi bir anlamlı farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Yine psikolojik sermayenin genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu durumda öğretmenlerin çalıştıkları

okuldaki öğretmen sayılarının pozitif psikolojik sermaye algılarında herhangi bir anlamlı farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Tablo 3. 18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Boyut alt gruplar	\bar{X}	Ss	Gruplar	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Farkın kaynağı
ÖB. Duygusal Bağlılık	1-15	3.65	.75	Gruplar arası	1.666	2	.833	1.452	.235	
	16-30	3.58	.78	Grupiçi	347.291	605	.574			
	31 +	3.52	.72	Toplam	348.957	607				
	Toplam	3.59	.75							
ÖB. Devam Bağlılık	1-15	3.15	.75	Gruplar arası	4.734	2	2.367	4.706	.009	
	16-30	3.20	.67	Grupiçi	304.279	605	.503			2-3
	31 +	2.98	.68	Toplam	309.013	607				
	Toplam	3.13	.71							
ÖB. Normatif Bağlılık	1-15	3.35	.78	Gruplar arası	1.825	2	.913	1.461	.233	
	16-30	3.26	.78	Grupiçi	377.869	605	.625			
	31 +	3.23	.81	Toplam	379.694	607				
	Toplam	3.29	.79							
ÖB	1-15	3.38	.54	Gruplar arası	1.948	2	.974	3.253	.039	
	16-30	3.35	.56	Grupiçi	181.185	605	.299			1-3
	31 +	3.24	.52	Toplam	183.133	607				
	Toplam	3.34	.54							

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarının örgütsel bağlılıklarında farklılaşma durumuna dair tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunda anlamlı farka rastlanırken ($p < .05$), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Örgütsel bağlılığın genelinde ise anlamlı bir farka rastlandığı görülmektedir ($p < .05$). Devam bağlılığı boyutundaki farkın kaynağına bakmak için yapılan LSD testi sonucunda farkın okullarında 16-30 arası sayıda çalışan öğretmenler ile 31 ve üstü sayıda öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Her iki grubun aritmetik ortalamalarına bakıldığında 16-30 arası öğretmenlerin ($\bar{X} = 3.21$) devam bağlılıklarının 31 ve üstü yaş arası öğretmenlere ($\bar{X} = 2.98$) nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine toplamda örgütsel bağlılıkların okulda çalışan öğretmen sayısının azalmasıyla arttığı, yani örgütsel bağlılık ile okulda çalışan öğretmen sayısının ters orantılı olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 19. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının “Öğrenim Durumlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Kruksal-Wallis Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Ki kare	Sd	p
PSözyeterlik	Önlisans	15	307.37	.011	2	.99
	Lisans	562	304.29			
	Lisansüstü	31	306.98			
	Toplam	608				
PSumut	Önlisans	15	319.33	1.55	2	.46
	Lisans	562	306.11			
	Lisansüstü	31	268.10			
	Toplam	608				
PSiyimserlik	Önlisans	15	379.20	8.11	2	.017
	Lisans	562	306.48			
	Lisansüstü	31	232.44			
	Toplam	608				
PSgüven	Önlisans	15	350.43	1.26	2	.53
	Lisans	562	302.68			
	Lisansüstü	31	315.24			
	Toplam	608				
PSdışadönüklük	Önlisans	15	307.37	0.11	2	.99
	Lisans	562	304.29			
	Lisansüstü	31	306.98			
	Toplam	608				
PSdayanıklılık	Önlisans	15	307.37	0.11	2	.99
	Lisans	562	304.29			
	Lisansüstü	31	306.98			
	Toplam	608				
PS	Önlisans	15	365.90	3.046	2	.22
	Lisans	562	304.77			
	Lisansüstü	31	269.81			
	Toplam	608				

Öğretmenlerin öğrenim durumlarının pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna dair Kruksal Wallis H testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunda anlamlı farka rastlanırken ($p < .05$), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Psikolojik sermayenin genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). İyimserlik boyutundaki farkın kaynağına bakmak için yapılan MannWitney U testi sonucunda farkın önlisans ile lisans ve lisansüstü ile lisans mezunu öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Buna göre eğitim düzeyinin artmasıyla iyimserliğin azaldığı söylenebilir. Ancak psikolojik sermaye algısının genelinde anlamlı bir farka rastlanmadığı görülmektedir.

Tablo 3. 20. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının “Öğrenim Durumlarına” Göre Farklılaşma Durumuna Dair Kruksal-Wallis Testi Sonuçları

	Öğrenim durumu	N	Sıra Ortalaması	Ki kare	Sd	P
ÖB. Duygusal Bağlılık	Önlisans	15	263.60	1.28	2	.53
	Lisans	562	304.41			
	Lisansüstü	31	326.00			
	Toplam	608				
ÖB. Devam Bağlılık	Önlisans	15	389.13	4.60	2	.10
	Lisans	562	304.06			
	Lisansüstü	31	271.53			
	Toplam	608				
ÖB. Normatif Bağlılık	Önlisans	15	402.17	5.14	2	.08
	Lisans	562	303.04			
	Lisansüstü	31	283.69			
	Toplam	608				
ÖB.	Önlisans	15	367.67	2.03	2	.36
	Lisans	562	303.25			
	Lisansüstü	31	296.66			
	Toplam	608				

Öğretmenlerin öğrenim durumlarının örgütsel bağlılıkta farklılaşma durumuna dair Kruksal Wallis H testi sonuçlarına bakıldığında hiçbir boyutta herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$). Yine örgütsel bağlılığın genelinde herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ($p > .05$).

Tablo 3. 21. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Testi Sonuçları

Boyutlar	Boyutlar Arası Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1-PS Özyeterlik	1.000											
2-PS İyimserlik	.523	1.000										
3-PS Güven	.633	.443	1.000									
4-PS Dışadönüklük	.507	.443	.613	1.000								
5-PS Dayanıklılık	.562	.462	.678	.734	1.000							
6-PS Umut	.504	.443	.588	.592	.694	1.000						
7-PS	.762	.737	.806	.822	.864	.771	1.000					
8- Duygusal Bağlılık	.188	.229	.202	.264	.260	.193	.287	1.000				
9- Devam Bağlılık	.028	.031	.079	.067	.039	.094	.067	.126	1.000			
10- Normatif Bağlılık	.088	.131	.099	.205	.225	.157	.196	.389	.357	1.000		
11- Örgütsel Bağlılık	.141	.182	.175	.248	.245	.205	.255	.702	.662	.813	1.000	

Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye dair Pearson Korelasyon Testi sonuçlarına bakıldığında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p < .05$; $r = .26$). Bu durumda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı ya da bir değişkenin düzeyi azaldıkça diğerinin de azalacağı söylenebilir. Bununla birlikte boyutlar arası korelasyona bakıldığında öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları boyutları arasında en yüksek ilişki duygusal bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında olduğu ($r = .26$) görülmektedir.

Tablo 3. 22. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Örgütsel Bağlılığı Açıklama Durumuna İlişkin Çoklu Regresyon Testi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	R	R ²	β	t	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	.26	.08	.29	11.00	.00

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının örgütsel bağlılığı açıklama durumuna dair çoklu regresyon testi sonuçlarına bakıldığında modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$; $r = .26$). Bu durumda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının örgütsel bağlılıklarını %8 açıkladığı söylenebilir. Pozitif psikolojik sermayedeki bir puanlık artış örgütsel bağlılıktaki .29 puanlık artışla ilgili olduğu söylenebilir.

Tablo 3. 23. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığın “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Yordayıcı Değişken	R	R ²	β	t	p
PS Özyeterlik			.000	.003	.998
PS İyimserlik			.125	2.622	.009
PS Güven	.30	.09	-.007	-.113	.910
PS Dışadönüklük			.135	2.265	.024
PS Dayanıklılık			.125	1.817	.070
PS Umut			-.025	-.449	.653

$F(6,601) = 9.987, p \leq .05^*$ ve $p \leq .01^{**}$ $\beta =$ Standartlaştırılmış regresyon katsayıları

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunu yordamasına dair çoklu regresyon testi sonuçlarına bakıldığında modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$). Bu durumda öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin algılarının örgütsel

bağlılığın *duygusal bağlılık* alt boyutunu % 9 oranında açıkladığı söylenebilir. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden iyimserlik alt boyutundaki bir puanlık artış duygusal bağlılıktaki .125 puanlık artış ile ilişkilidir. Ayrıca dışadönüklükteki bir puanlık artış duygusal bağlılıktaki .135 puanlık artışla ilişkilidir. Diğer pozitif psikolojik sermaye alt boyutları, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

Tablo 3. 24. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığın “Normatif Bağlılık” Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Yordayıcı Değişken	R	R ²	β	t	p
PS Özyeterlik			-.052	-.944	.345
PS İyimserlik			.055	1.144	.253
PS Güven	.26	.06	-.113	-1.870	.062
PS Dışadönüklük			.111	1.834	.067
PS Dayanıklılık			.218	3.121	.002
PS Umut			.008	.135	.893

$F(6,601) = 6.899, p \leq .05^*$ ve $p \leq .01^{**}$ $\beta =$ Standartlaştırılmış regresyon katsayıları

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunu yordamasına dair çoklu regresyon testi sonuçlarına bakıldığında modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$). Bu durumda öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılığın normatif *bağlılığın* alt boyutunu % 6 oranında açıkladığı söylenebilir. Bununla birlikte dayanıklılıktaki bir puanlık artış normatif bağlılıktaki .218 puanlık artışla ilişkilidir. Diğer alt boyutlar le normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır.

Tablo 3. 25. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığın “Devam Bağlılık” Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Yordayıcı Değişken	R	R ²	β	t	P
PS Özyeterlik			-.045	-.800	.424
PS İyimserlik			-.007	-.133	.895
PS Güven	.12	.01	.084	1.352	.177
PS Dışadönüklük			.052	.835	.404
PS Dayanıklılık			-.106	-1.472	.142
PS Umut			.113	1.923	.055

F (6,601) = 1.538, p ≤ .05 ve p ≤ .01*** *β = Standartlaştırılmış regresyon katsayıları*

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılığın devam bağlılık alt boyutunu yordamasına dair çoklu regresyon testi sonuçlarına bakıldığında modelin anlamlı olmadığı görülmektedir ($p > .05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde, öncelikli olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde durulmuştur. Daha sonra her iki ölçeğe ait bulgular kişisel değişkenlere göre incelenmiştir. En son olarak da pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve yordayıcılığına ilişkin sonuçlar tartışılarak öneri kısmına yer verilmiştir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıklarının incelendiği bu araştırma nicel desenli olup ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini Şırnak ilindeki tüm kademelerde görev yapan öğretmenler oluşturup tabakalama örnekleme yoluna gidilerek araştırmaya 608 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçları şöyledir:

1. *Bu araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları genel olarak çok yüksek düzeyde çıkmıştır ($X=4.30$). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin araştırıldığı farklı örneklem gruplarına bakıldığında benzer olarak Keser'in (2013) Türkiye'de okul yöneticileri ile ilgili olarak yapmış olduğu çalışmada da psikolojik sermayenin yüksek çıktığı görülmüştür. Tösten'in (2015) Türkiye geneli yapmış olduğu çalışmada da aynı şekilde öğretmenlerde pozitif psikolojik sermaye algısının yüksek olduğu görülmüştür. Yurtdışında ise Li ve He'nin (2011) yapmış olduğu psikolojik sermaye çalışmasında düzeyin yüksek çıktığı görülmüştür. Psikolojik sermayenin yüksek çıkması genelde örgütsel davranışa ve özelde örgütsel bağlılığa etkisinin olacağı söylenebilir (Abbas ve Raja, 2010).*
2. *Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür ($X=3.34$). Yeşilyurt'un (2015), Yörük ve Sağban'ın (2012) ve Buluç'un (2009) örgütsel bağlılıkla ilgili yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde çıktığı, benzer araştırmalarda Karataş ve Güleş'in (2010) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu örgütsel bağlılık düzeyinin ise yüksek çıktığı görülmüştür. Örgütsel bağlılığı arttıracak veya düşürülecek etmenler arasında örgüt iklimi ve sağlığı, yönetim tarzı, ödüller, rol belirsizliği, adalet, güven gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilir (Yörük ve Sağban, 2012; Korkmaz, 2011; Okçu,*

2011; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008). Dolayısıyla öğretmenlerde örgütsel bağlılığın yüksek çıkması örgüt için olumlu görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın orta düzeyde çıkması bağlılığın artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

3. *Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye algılarında da örgütsel bağlılıklarında da anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.* Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile ilgili araştırmalara bakıldığında benzer olarak cinsiyetin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir (Tösten, 2015; Berberoğlu, 2013; Çınar, 2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde bu araştırma sonuçlarıyla çelişkili sonuçların olduğu görülmüştür. Yeşilyurt'un (2015) eğitim örgütlerinde yapmış olduğu çalışmada erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlere göre nispeten daha yüksek olduğu, Aydın, Sarier ve Uysal'ın (2011) çalışmasında ise kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine benzer olarak Çoban ve Demirtaş'ın (2011) yapmış olduğu çalışmada cinsiyetin anlamlı farklılaşmaya yol açtığı görülürken bu çalışmada herhangi bir farka rastlanmamıştır.

4. *Öğretmenlerin medeni durumlarının pozitif psikolojik sermaye algılarında ve örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.* İş ve aile hayatının çalışanlarda etkili olduğunun ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Netemeyer, 1996; Guest, 2002; Matzler and Renzl 2007). Çalışanın evli olup olmamasının dahi psikolojik sermayede anlamlı farklılığı ortaya koyduğu görülmektedir (Doğan, Üngüren ve Kesgin, 2010; Tösten, 2015). Evli öğretmenlerin sorumluluğunun daha yüksek olacağı araştırmacıların görüşleri arasındadır. Demografik faktörlerin örgütsel bağlılıkta anlamlı farklılığın kaynağı olabileceği belirtilmektedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Korkmaz, 2011). Bu çalışmada demografik değişkenlerden medeni durumun örgütsel bağlılıkta bir farka kaynaklık etmediğini söylemek mümkündür.

5. *Öğretmenlerin psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik düzeylerinin yaşın artmasıyla birlikte arttığı görülmüştür ($p<.05$). Yine öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yaşın artmasıyla birlikte arttığı görülmüştür ($p<.05$). Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre pozitif psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte örgütsel bağlılıklarında kıdem artmasıyla normatif bağlılığın da arttığı görülmüştür ($p<.05$).* Tösten'in (2015), Berberoğlu'nun

(2013) ve Polatçı'nın (2011) araştırmalarında da yaş ve mesleki kıdemle artmasıyla psikolojik sermayenin arttığı; Yeşilyurt'un (2015), oban ve Demirtaş'ın (2011) ve Durna ve Eren'in (2005) örgütsel bağlılıkla ilgili benzer araştırmalarında yaş ve mesleki kıdemle anlamlı farklılığa kaynaklık ettiği görülmüştür. Lifeng'in (2007) araştırmasında da kıdem ve yaşın hem psikolojik sermayede hem de örgütsel davranışta farklılığa yol açtığı görülmüştür. Mesleki kıdemle artmasıyla birlikte tecrübenin artacağı ve profesyonelleşme adına birikimin sağlanacağı söylenebilir (Tösten, 2015; Uzun, Pali ve Akdeniz, 2014). Dolayısıyla alışanların kurumun isteği doğrultusunda çalışma eğiliminde, mesleğe uyum sağlamada tecrübenin pozitif etkisinin olması beklenir (Korkmaz, Akbaşlı ve Saban, 2004). Dolayısıyla kıdemle artmasıyla normatif bağlılığın yüksek çıkması olağan görülmektedir.

6. *Psikolojik sermaye bağlamında öğretmenlerin çalışma koşullarına bakıldığında mesai tanziminin pozitif psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre pozitif psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.* Benzer olarak Tösten'in (2015) Türkiye genelinde de yaptığı çalışmada farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının okul türüne göre farklılaşmadığı, tüm öğretmenlerin okul türü bağlamında benzer özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre pozitif psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

7. *Örgütsel bağlılık açısından öğretmenlerin çalışma koşullarına bakıldığında, mesai tanziminin örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Okulöncesi kademedede görev yapanların sırasıyla diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere nispeten örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu, örgütsel bağlılık ile eğitim kademesinin ters orantılı olduğu görülmüştür.* En yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip okul kademeleri sırasıyla okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lisedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılıklarında öğretmen sayısının artmasıyla ters orantılı olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle öğretmen sayısının arttığı okullarda örgütsel bağlılığın azaldığı söylenebilir. Kushman (1992) düşük kademedeki okullar üzerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığıyla ilgili yaptığı çalışmasında da benzer sonucu bulmuştur ve büyük okulların ve öğrenci başarisinin düşük olduğu okulların örgütsel bağlılıkta dezavantajlı olduğunu belirtilmiştir. Bu anlamda eğitim örgütlerinde

çalışanların çalışma koşulları, okul desenleri örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar olarak görülmektedir (Rowan, 1990).

8. *Öğretmenlerin öğrenim durumlarının pozitif psikolojik sermaye algularında ve örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.* Konuyla ilgili yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar incelendiğinde benzer sonuçların olduğu görülmüştür (Tösten, 2015; Lifeng, 2007). Eğitim örgütlerinde öğrenim durumunun artmasıyla birlikte yeterliliğin de artması beklenir. Öğretmen yeterlilikleri arttıkça da daha nitelikli öğrencilerin yetiştirilebileceği söylenebilir (Bogler ve Somech, 2004; Mentiş Taş, 2004; Karacaoğlu, 2008). Bu araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumunun psikolojik sermaye algularında (özellikle özyeterlik bileşeninde) farklılığa kaynaklık etmemesi veri dağılımının homojen olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

9. *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte boyutlar arası korelasyona bakıldığında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları boyutları arasında en yüksek ilişki duygusal bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında olduğu görülmektedir.* Türkiye’de pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisini ortaya koyan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yurtdışında yapılan araştırmalara bakıldığında Lifeng’in (2007) yapmış olduğu araştırmada da bu durumu destekler nitelikte pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Yine benzer olarak McMurray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam’ın (2010) çalışmasında da örgütsel davranış ile psikolojik sermaye arasında ilişkilerin olduğu görülmüştür. Luthans ve Jensen (2005) ve Peng ark.’nın (2013) da çalışmalarında psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki bulunmuştur. Youssef ve Luthans (2007) çalışanların psikolojik sermayesinin örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde pozitif katkılar sağladığını, örgütsel davranışların (örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş tatmini vs.) psikolojik sermayede etkili olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu, psikolojik sermayenin artırılmasıyla örgütsel bağlılığın da artacağı söylenebilir.

10. *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının örgütsel bağlılığı %8 etkilediği görülmüştür. Yapılan çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin*

alt boyutlarına ilişkin algularının örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarını yordamasına dair çoklu regresyon testi sonuçlarına bakıldığında modelin anlamlı olduğu görülürken, devam bağlılığı boyutuna ilişkin model anlamda bir farklılığa rastlanmamıştır. Örgütsel davranışlardan olan örgütsel bağlılığın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeyi etkileyip etkilemediğinin araştırılması, arasındaki ilişki ve açıklama düzeyi örgüt verimliliği için önemli görülen bir konudur (Keleş, 2011). Bu bağlamda yapılan araştırmalara bakıldığında; benzer şekilde yapılan çalışmayı destekler nitelikte Seçgin'in (2013) yapmış olduğu araştırmada duygusal bağlılık ve normatif bağlılık açısından anlamlı sonuçlara ulaşılrken, devam bağlılığına ilişkin herhangi anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Benzer şekilde Güler'in (2016) çalışmasında da psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının örgütsel bağlılığın duygusal ve devam bağlılık alt boyutlarını açıklamada anlamlı bir etkisi görülürken, normatif bağlılığına ilişkin herhangi anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Genel olarak pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

4.1. ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

4.1.1. Araştırmacılara Öneriler

1. Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı açıklamasında aracı rollerin neler olduğu üzerine çalışılabilir.
2. Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığı arttırmak için somut çözüm önerilerinin uygulanabilirliği tartışılabilir.
3. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalara bakıldığında özellikle ulusal literatürde sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu alanda yeni çalışmaların yapılması literatürü zenginleştireceği önerilmektedir.
4. Alan yazında pozitif psikolojik sermaye ile ilgili ölçekler sınırlıdır. Bu bakımdan özellikle Türkçe ölçek geliştirme çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

5. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılığın aracı rolünün örgütsel performansın artırılması veya örgütsel verimliliğin artırılmasındaki rolünün araştırılması önerilmektedir.

4.1.2. Uygulayıcılara Öneriler

1. Öğretmen sayısının çok olduğu okullarda örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu görülmektedir. Bu anlamda okullarda görev yapan öğretmenler her ne kadar çok olsa da çeşitli seminer ve hizmetiçi eğitim etkinlikleriyle öğretmenleri aynı vizyon etrafında birleştirilip öğretmenlerin çalıştıkları kuruma bağlılıkları sağlanabilir.
2. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırıldığı bu çalışmada ikisi arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bakımdan tüm paydaşların çalıştıkları kurumlara bağlılıklarının sağlanması için motivasyon temelli iletişim kanallarının işe koşulması önerilmektedir.
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının artması ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarının artırılması için, öğretmenlere icra ettikleri mesleğe yönelik nitelikli hizmetiçi eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.
4. Öğretmenlerin farklı bölgelere ve ülkelere eğitsel ziyaretler düzenlenerek onların psikolojik sermaye algılarını artırmanın yanında, gittikleri yerler ile çalıştıkları kurumu karşılaştırma imkânı elde edebilecekleri düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. & Raja, U. (2015). "Impact Of Psychological Capital On Innovative Performance And Job Stress." *Canadian Journal Of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences De L'administration*, 32(2), 128-138.
- Abbas, M. & Raja, U. (2010). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. Ref No: 449.
- Akar, C., ve Yıldırım, Y. T. (2008). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Akçay, V. (2012). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi." *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2012 Cilt: 02 Sayı: 01.
- Akçay, V. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). "Positive Psychology: Past, Present, And (Possible) Future." *The Journal Of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Allen, Natalie J. & John P. Meyer (1990). "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization". *Journal Of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). "An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness." *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Apa (American Psychological Association) Dictionary Of Psychology, Ed. Gary R. Vandenbos, Washington: *American Psychological Association*, 2006, P. 753.

- Arı, G. S. (2003). "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır Mı?" *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 17-36.
- Arthur, H. G., Jonathan, R. V. & William, D. (1997). "The Impact Of Psychological And Human Capital On Wages." *Economic Inquiry*, 35, 815-829.
- Averill, J. R., G. Catlin, K. K. Chon. (1990). *Rules Of Hope*, New York: Springer-Verlag.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. & Pigeon, N. (2010). "Two Field Studies Examining The Association Between Positive Psychological Capital And Employee Performance." *Leadership And Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital And Emotions On Relevant Attitudes And Behaviors." *Journal Of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). "The Implications Of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism." *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). "Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji." *International Journal Of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Aydın, A., Sarier Y. ve Uysal, Ş. (2013). "Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına ve İş Doyumuna Etkisi." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 795-811
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aypay, A., ve Özbaşı, D. (2008). "Öğretmenlerin Bilgisayara Karşı Tutumlarının İncelenmesi." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55(55), 339-362.
- Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000 ve 2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action*. Englewood. *Englewoods Cliffs: Prentice Hall*.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: Worth Publishers.
- Bandura, A. (2008). An Agentic Perspective On Positive Psychology. In S. J. Lopez (Ed.), *Positive Psychology: Exploring The Best İn People* (Vol. 1, Pp. 167-196). Westport, Ct: Greenwood.
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi.” *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Başbaydar, A. (2016). *Beşeri ve Ekonomik Sermayenin Geliştirilmesinde Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Rolü(Tr 61 Düzey 2 Bölgesi Örneği)*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çankırı: Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Battal, F. (2013). *Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.” *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59, S.125–139.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berger, P. L. & Redding, G. (2010). Introduction: Spiritual, Social, Human And Financial Capital. P. L. Berger Ve G. Redding (Ed.), *The Hidden Form Of Capital: Spritual Influences İn Societal Progress*. New York: Anthem Press.
- Bıyıkbeyi, T. (2015). *Çalışanların Örgütsel Adalet Alguları İle Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir İlde Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bogler, R.,& Somech, A. (2004). "Influence Of Teacher Empowerment On Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment And Organizational Citizenship Behavior In Schools." *Teaching And Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bolat, O. I.,& Bolat, T. (2008). "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi." *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boniwell, I. (2006). *Positive Psychology In A Nutshell: A Balanced Introduction To The Science Of Optimal Functioning*, Second Edition, Pwbc, Lond
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms Of Capital". Richardson, J., (Ed.) *Handbook Of Theory And Research For The Sociology Of Education*. Westport, Ct: Greenwood, Pp. 241-258.
- Bourdieu, P. (2010). *Sosyal Sermaye: Kuram, Uygulama, Eleştiri* (1. Baskı). (Derleyenler: Mehmet Murat Şahin Ve Ahmet Zeki Ünal). Sakarya: Değişim Yayınları.
- Börü, D. (2001). "Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım. Güvenilir İnsanlar Kim?", 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/15/kongre.html>
- Buluç, B. (2009). "Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Bökeoğlu, Ö. Ç., Köklü, N. (2008). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bruininks, P., Bertram, F. M. (2005). Distinguishing Hope From Optimism And Related Affective States. *Motivation And Emotion*, 29(4): 324-352.

- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A Conception Of Personality For A Psychology Of Human Strengths: Personality As An Agentic, Self-Regulating System.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2002). *Optimism. Handbook Of Positive Psychology*(Ss. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Cohen, A. (2007). "Commitment Before And After: An Evaluation And Reconceptualization Of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Coutu, D. L. (2002). "How Resilience Works." *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Çakınberk, A., & Demirel, E. T. (2010). "Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği/Leadership As A Determinant Of Organizational Commitment: A Case Of Health Care Personnel." *Selcuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 103.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması." *Amme İdaresi Dergisi*. 45(1): 121-137.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, B. (2016). *Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Erzincan: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetim- Organizasyon Doktora Programı.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çoban, A, (2013). “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü.” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), Ss. 17-33.
- Çoban, C. (2016). *Kurumsal Firma Çalışanlarında Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşam Doyum Düzeyleri İle İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). “Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Çöl, G. Ve Gül, H. (2010). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama.
- Dağdeviren Gözen E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi.
- DEM RCAN, N. & Ceylan, A. (2003). “Örgütsel Güven Kavram: Nedenleri ve Sonuçlar.” *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Demir, O., Kutlar, A., ve Üzümcü, A. (2005). “Dış Ticaret ve Beşeri Sermayenin Büyümedeki Rolü: Türkiye Örneği.” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 180-196.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, E. T. & Çakınberk, A. (2010). *Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği*.

- Demirel, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:15.
- Deyon, P. (1953). *Le Mercantilisme*. Paris: Flammarion: Questions D'histoire.
- Doğan S. & Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi." *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, Ss.37-61.
- Doğan, H., Üngüren, E., & Kesgin, D. D. (2010). "Meslek ve Aile Yaşamı İlişkisi: Profesyonel Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma. Occupation And Family-Life Relation: An Exploratory Study For Professional Tourist Guides." *Journal Of Yasar University*, 20(5), 3430-3442.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). "Positive Psychology İn Clinical Practice." *Annual Reviews Clinic Psychology*. 1(6), 29-51.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6(2), 210-219.
- Earl, P. E. (2005). "Economics And Psychology İn The Twenty-Century." *Cambridge Journal Of Economics*. 29(6), 909-926.
- Ecem Günüşen, Z. (2016). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. İstanbul: Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efil, İ. (2010). *İşletmelerde, Yönetim Ve Organizasyon* (11. Baskı). Bursa: Dora Yayın-Basım Ltd. Şti.
- Envick, B. R. (2005). "Beyond Humand And Social Capital: The Importance Of Positive Psychological Capital For Entrepreneurial Success". *The Entrepreneurial Executive*. 10, Ss. 41-52.
- Erkmen, T., Ve Emel, E. S. E. N. (2013). "Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması." *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.

- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. Cilt/Vol:42, Sayı/No:2, 2013, 302-318.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). "Örgütsel Bağlılık, İçinde Örgütsel Davranışta Güncel Konular." Derya Ergun Özler (Ed.), Bursa: Ekin Kitabevi.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). "Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Eser, R.,& Toigonbaeva, D. (2011). "Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak Davranışsal İktisat." *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 6(1), 287-321.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. (1975). *Manual for the Eysenck Personality Inventory*. London: Hodder and Stoughton.
- Fordham, F. (2001). *Jung Psikolojisinin Ana Hatları*. (Çev.: A. Yalçınmer) İstanbul: Say Yayınları.
- Friborg O., Barlaug D. And Martinussen M. (2005). "Resilience İn Relation To Personality And Intelligence." *Int J Methods Psychiatr Res*, 14(1), Ss. 29-42.
- Gable, S. L., Haidt, J. (2005). What (And Why) İs Positive Psychology? Review Of General Psychology. 9(2): 103-110.
- Gardner, D. G. ve Pierce, J. L. (1998). "Self-Esteem And Self-Efficacy Within The Organizational Context: An Empirical Examination." *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Ghasemi, A., Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statisticl Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metololism*. Doi: 10.5812/ijem.3505.
- Goodwin, N. R. (2003). *Five Kinds Of Capital: Useful Concepts For Sustainable Development* (Pp. 214578-1110886258964). Medford, Ma: Tufts University.
- Guest, D. E. (2002). "Perspectives on the Study of Work-life Balance." *Social Science Information* 41(2): 255-279.

- Gul, A. G. H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi." *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Guttek, G.L. (2014). *Eğitime Felsefe Ve İdeolojik Yaklaşımlar*, Ankara: Ütopya Yayınevi
- Güçlü, Hatice. "Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi." 2006- Eskişehir: Yayın No: 9. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güler, G. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Harms, P. D. & Luthans, F. (2012). "Measuring Implicit Psychological Constructs In Organizational Behaviour: An Example Using Psychological Capital." *Journal Of Organizational Behaviour*, 33, 589-594.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. (Çev.: Tayfun Doğan), Ankara: Nobel Yayınları.
- Hodges, T. D. And Clifton, D. O. (2004). Strengths-Based Development In Practice. In Linley, P. A. And Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology In Practice* (P. 256-268). New Jersey, Nj: John Wiley & Sons, Inc.
- Hodgson, G. M. (2014). "What Is Capital? Economists And Sociologists Have Changed Its Meaning: Should It Be Changed Back?" *Cambridge Journal Of Economics*, 38, 1063-1086.
- Holaday, M. ve Mcphearson, R. W. (1997). "Resilience And Severe Burns." *Journal Of Consueling And Development*. 75 (5), 346-356.

- Israel, Eli, (2007), Öz düzenleme Eğitimi Fen Başarısı ve Özyeterlilik. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İbicioğlu, H. (2000). “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri.” *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1).
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). “Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği.” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
- Jian-Wu, J. (2007). “Psychological Capital And Its Implication On Strategic Human Resource Management.” *Economic Management*, 9, 1-14.
- Kara, T.(2016). *Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). “Öğretmenlerin Yeterlilik Algıları.” *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Karapostal, İ. O. (2014). *Okul Müdürlerinin Liderlik Biçimleri İle Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Davranışlarının İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. & Güleş, H. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki.” *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3/2, 74-89.
- Kaya, A., Refik, B. ve Zeynep, D. (2014). “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, [www.Esosder.Org](http://www.esosder.org) Electronic Journal Of Social Sciences, Issn:1304-0278 Kış-2014 Cilt:13 Sayı:48, Ss. 47-68.

- Kaya, Ş. D.,& Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Keleş, H.N. (2011). "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri." *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt 3, Sayı 2, 2011 Issn: 1309 -8039.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22.
- Keser, S.,& Kocabaş, İ. (2014). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik Ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması." *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.
- Kesken, J.,& Ayyıldız, N. A. (2008). "Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik." *Ege Academic Review*, 8(2), 729-754.
- Korkmaz, İ., Akbaşlı, S., ve Saban, A. (2004). "Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10(2), 266-277.
- Korkmaz, M. (2006). "Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46(46), 199-226.
- Korkmaz, M. (2011). "İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 117-139.

- Köybaşı, F.(2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik Öz Yeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi Sivas İli Örneği*. (Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kushman, J. W. (1992). „“The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools.” *Educational administration quarterly*, 28(1), 5-42.
- Larson, M., Luthans, F., “Potential Added Value Of Psychological Capital İn Predicting Work Attitudes.” *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 2006, S.13-75.
- Li, L. ve He, X. (2011).The Researches on Positive Psychological Capital and Coping Style of Female University Graduates in the Course of Seeking Jobs.
- Lifeng, Z. (2007). “Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J].” *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Lin, Nan. (2001). *Social Capital: A Theory Of Social Structure And Action*. Cambridge: Cambridge University Pres.
- Luthans, F. And Youssef, C. (2004). Human, Social And Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143–160.
- Luthans, F., J. B. Avey, Avolio, B. J., S. M. Norman ve G. M. Combs. (2006). “Psychological Capital Development: Toward A Micro-İntervention.” *Journal Of Organizational Behaviour*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Jensen, S. M. (2002). “Hope: A New Positivestrengthfor Human Resource Development.” *Human Resource Development Review*, 1, Ss. 304-322.
- Luthans, K.W. & Jensen, S.M. (2005). “The Linkage Between Psychological Capital And Commitment To Organizational Mission: A Study Of Nurses.” *Journal Of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.

- Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. (2008b). "Experimental Analysis Of A Webbased Training Intervention To Develop Psychological Capital." *Academy Of Management Learning And Education*, 7, 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). "Experimental Analysis Of A Webbased Training Intervention To Develop Positive Psychological Capital." *Academy Of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). "The Development And Resulting Performance Impact Of Positive Psychological Capital." *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). "More Evidence On The Value Of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?" *The International Journal Of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). *Psychological Capital And Beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction." *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. Ve Luthans, B. C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital." *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Morgan, C. M. Y. ve Avolio, B. J. (2015). "Psychological Capital And Beyond", Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. Ve Avey, J. B. (2008a). "The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Capital In The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship." *Journal Of Organizational Behaviour*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). "Developing The Psychological Capital Of Resiliency." *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge* (P. 3). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. N. Ve Avolio, B. J. (2007). Positive Psychological Capital: Investing And Developing Positive Organizational Behavior. D. Nelson Ve C. L. Cooper (Ed.), *Positive Organizational Behaviour: Accentuating The Postitive At Work* (S. 10). London: Sage Publications Ltd.
- Luthans, Fred.; "Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths", *Academy Of Management Executive*, Vol. 16, Issue 1, 2002b, P. 57-72.
- Luthans, Fred; "The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behaviour", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 23, 2002a, P. 695-706.
- Maclnnis, D. J. & Melio, G. E. (2005). "The Concept Of Hope And Its Relevance To Product Evaluation And Choice." *Journal Of Marketing*, 69: 1-14.
- Maddi, S. R. (2006). "The Journal Of Positive Psychology: Dedicated To Furthering Research And Promoting Good Practise." *Building And Integrated Positive Psychology*, 1(4), Ss. 226-229.
- Massimini, F. & Delle Fave, A. (2000). "Individual Development İn A Bio-Cultural Perspective." *American Psychologist*, 55(1), 24-33.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. G. (2009). "12 Resilience İn Development." *The Oxford Handbook Of Positive Psychology*, 117.
- Matzler, K. and Renzl B. (2007), "Assessing asymmetric effects in the formation of employee satisfaction." *Tourism Management*, 28(4): 1093-1103.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2013). "Örgütsel Güven." H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 261-273). Ankara: Pegem Akademi.
- Mentiş Taş, A. (2004). "Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Eğitimi Program Standartlarının Belirlenmesi". *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, sayı:1, 28-51.

- Mercan, N., Demirci, K., Ergun Özler, D. & Oyur, E., “ İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma:” *1. Örgütsel Davranış Kongresi. 15-16 Kasım 2013 Sakarya: Sakarya Üniversitesi*, (Ss. 334-339). Sakarya 2013.
- Met, Ö. L., “Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı,” *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (ss. 889-895). Çukurova Üniversitesi: Adana 2010.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (2004). *Tcm Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. London, Canada: The University Of Western Ontario.*
- Mishra, G. P. (2005). “Role Of Employee Commitment In Organizational Effectiveness.” *Delhi Business Review*, 6(2).
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, Richard M. Steers. (1982). *Employee Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* New York: Academic Press.
- Nelson, D. & Cooper, C.L. (2007). *Positive Organizational Behavior.* London: Sage Publication.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales." *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Niyazi, Ö., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları.” *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1).
- Norman, S. M. (2006). *The Role Of Trust: Implications For Psychological Capital And Authentic Leadership.*
- Norman, S. M., Avey, J., Nimmicht, J. L. Ve Pigeon, N., (2010). “The Interactive Effects Of Psychological Capital And Organizational Identity On Employee Organizational Citizenship And Deviance Behaviors.” *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 17(4), Ss. 380-391.

- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara:Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Olssen, C. A., L., Bobd, J.M. Burns, D.A Vella-Brodrick., S. Sawyer, (2003). "Adolescent Resilience: A Concept Analysis." *Journal Of Adolescence*, C.26: 1-11.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdevecioğlu, M. (2013). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma." *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2).
- Özler, D. E., Atalay, C. G. &Şahin, M. D. (2008). "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Özmutlu Onay, A. (2016). *Kariyer Bağlılığı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztaş, N. (2014). *Yönetim*. Ankara: Otorite Yayınları.
- Öztürk, H. F. (2009). *Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlaki İklim (Örgütsel Etik). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Şişli İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X. & Miao, D. (2013). "The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment." *PloS one*, 8(12), e84193.
- Peterson, C. (2000). The Future Of Optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44.

- Peterson, C. (2009). Pozitive Psychology. *Reclaiming Children And Youth*, 18(2), 3-7.
- Peterson, C. & Steen, T. A. (2002). "Optimistic Explanatory Style." *Handbook Of Positive Psychology*, 244-256.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Thatcher, R. W. (2008). "Neuroscientific Implications Of Psychological Capital:: Are The Brains Of Optimistic, Hopeful, Confident, And Resilient Leaders Different?." *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walubwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). "Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modelling Approach." *Personnel Psychology*, (64), 427-450.
- Pişkin, M. (2004). "İçedönük ve Dışadönük Kişilik Yapısı." Y. Kuzgun ve D. Deryakulu (Ed.), *Eğitimde bireysel farklılıklar* (ss.199-238). Ankara: Nobel Dağıtım.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Putnam, R.D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy*. Princeton New Jersey, Princeton University Press.
- Richardson, G. E. (2002). "The Metatheory Of Resilience And Resiliency." *Journal Of Clinical Psychology*, 58 (3), 307-321.
- Robertson, I. Ve Cooper, C. L. (2013). Resilience. *Stress And Health*, 29, 175-176.
- Ru-Huei Dai. (2010). *A Study On The Relations Among Personality Traits, Practical Intelligence And Classroom Management Effectiveness Of Junior High School Homeroom Teachers*. (Yüksek Lisans Tezi). Taiwan: Normal University University Of Kaohsiung.
- Rowan, B. (1990). "Chapter 7: Commitment and Control: Alternative Strategies for the Organizational Design of Schools." *Review of research in education*, 16(1), 353-389.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- San Martín, S. (2008). "Relational And Economic Antecedents Of Organisational Commitment." *Personnel Review*, 37(6), 589-608.
- Sandau-Beckler, P., Devall, E. & De La Rosa, I. (2002). "Strengthening Family Resilience: Prevention And Treatment For High-Risk Substance-Affected Families." *The Journal Of Individual Psycholgy*, 58, 305-327.
- Sarçı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri* (İzmir- Foça İlçesi Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2008). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Nesir Matbaacılık.
- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1987). "Dispositional Optimism And Physical Well-Being: The Influence Of Generalized Outcome Expectancies On Health." *Journal Of Personality*, 55, 169-210.
- Schneider, S. L. (2001). "In Search Of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge, And Warm Fuzziness." *American Psychologist*, 56(3), 250.
- Schultz, D. P.,& Schultz, S. E. (2015). *A History Of Modern Psychology*. Cengage Learning.
- Seçgin, S. (2016). *Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir Hava Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park. N., Peterson, C. (2005). "Positive Psychology Progress: Empirical Validation Of Interventions." *Tidsskrift For Norsk Psykologforening*, 60(5): 410-21.
- Seligman, M. E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology - An Introduction." *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. (2002). "Positive Psychology, Positive Prevention, And Positive Therapy." *Handbook Of Positive Psychology*, 2, 3-12.

- Seligman, M. E. (2011). *Learned Optimism: How To Change Your Mind And Your Life*. Vintage.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma.” *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*.(Yüksek Lisans Dönem Projesi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). “Why Positive Psychology Is Necessary?.” *American Psychologist*, 56(3): 216-217.
- Smith, A. (2004). *Ulusların Zenginliği*. (Çev.: Ayşe Yunus, Mehmet Bakırcı). İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Snyder, C. R.; Harris, C.; Anderson, J. R.; Holleran, S. A.; Irving, L. M., vd., (1991) “The Will And The Ways: Development And Validation Of An Individual-Differences Measure Of Hope.” *Journal Of Personality And Social Psychology*, 60, 570–585.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Feldman, D. B. Ve Woodward, J. T. (2002). “False Hope.” *Journal Of Clinical Psychology*, 58(9), 1003-1022.
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Stajkovic, A. S. & Luthans, F. (1998b). “Social Cognitive Theory And Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational And Behavioral Approaches.” *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). “Is Continuance Commitment Beneficial To Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look.” *Journal Of Managerial Psychology*, 15(5), 407-422.
- Sürmeli, F. (2009). “Genel Muhasebe”. *Genel Muhasebe Kitabı Ünite 13*. Anadolu Üniversitesi Yayını. No: 1341.

- Swailles, S. (2004). "Commitment To Change: Profiles Of Commitment And İn-Role Performance." *Personnel Review*, 33(2), 187-204.
- Şahin, A. (2010). "Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetmel Etkinlik" *Maliye Dergisi*, 159, 21-33.
- Şimşek, M. (2004). *İş Hayatında Mükemmellik*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Şimşek, M.,& Kadılar, C. (2010). "Türkiye'de Beşeri Sermaye, İhracat Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi." *Cü İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Tak, B.,& Aydemir, A. (2002). İş Tasarım Sistem, Örgütsel Bağlılık ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması. *Yayına Hazırlayanlar: Gökhan Akyüz ve Serhan Sekreter*, 10, 779-794.
- Taylor, M. S.,& Collins, C. J. (2000). Organizational recruitment: Enhancing the intersection of research and practice.
- Toor, S. R. & Ofori, G. (2010). "Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations." *Journal of Construction Engineering and Management*, 136 (3), 341-352
- Toor, S. U. R.,& Ofori, G. (2009). "Positive Psychological Capital As A Source Of Sustainable Competitive Advantage For Organizations." *Journal Of Construction Engineering And Management*, 136(3), 341-352.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi." *Kamu-İş Dergisi*, 9(4).
- Töremen F., (2002). *Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. yıl 8. Sayı 32, 556-573. Güz (2002).
- Töremen, F. (2004). "İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği)." *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-440.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algularının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). "Resilient Individuals Use Positive Emotions To Bounce Back From Negative Emotional Experiences." *Journal Of Personality And Social Psychology*, 86(2), 320-33.
- Türkmen, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi* (Sinop İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel Bağlılık Ve İşgören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzun, S., Paliç, G. ve Akdeniz, A. R. (2014). "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Profesyonel Öğretmenliğe İlişkin Alguları." *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (35), 127-143.
- Ülgen, H. (1989). *İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması*. İstanbul: İ.Ü.
- Vickers, M. H. Ve Kouzmin, A. (2001). "Resilience İn Organizational Actors And Rearticulating "Voice": Towards A Humanistic Critique Of New Public Management." *Public Management Review*, 3 (1), 95-119.
- Vural B, Coşkun G. (2007). *Örgüt Kültürü*. 1. Baskı. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. & Oke, A. (2011). "Authentically Leading Groups: The Mediating Role Of Collective Psychological Capital And Trust." *Journal Of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Wasti, S. A. (2000). "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel Ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış." *Türkiye'de Yönetim, Liderlik Ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, 1.

- Weisstein, E. W. (2014). "Central Limit Theorem." From MathWorld--A Wolfram Web Resource. <http://mathworld.wolfram.com/CentralLimitTheorem.html> ET: 20.03.2017
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2011). "Authentic Leadership And Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, And Gender." *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438-448.
- Wozney, L., Venkatesh, V., & Abrami, P. C. (2006). "Implementing Computer Technologies: Teachers' Perceptions And Practices." *Journal Of Technology And Teacher Education*, 14(1), 173.
- Wright, T. A. (2003). "Positive Organizational Behavior: An İdea Whose Time Has Truly Come." *Journal Of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Yaşar Özbay. (2012). "Eğitim Psikolojisi." Y. Özbay ve S. Erkan (Ed.), Eğitim Psikolojisi (S. 1-26). Ankara: Pegem Akademi.
- Yazıcı, M. (1990). Muhasebe Tümlenleri ve Örgütlenmesi. No: 439/672. İstanbul: Mü İibf-Nihad Sayar- Yayın Ve Yardım Vakfı Yayını.
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul Müdürlerinin Etkileşimci Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yetiş, E. (2016). *Psikolojik Sermaye ve Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E. (2005). "Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.
- Yılmaz, E., & Kurşun, A. T. (2013). "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okullardaki Farklılık Yönetimi Anlayışı Açısından İncelenmesi." *AcademicSight/Akademik Bakış*, 38.

Youssef, C. M.,& Luthans, F. (2007). "Positive Organizational Behavior İn The Workplace The İmpact Of Hope, Optimism, And Resilience." *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Yörük, S.,& Sağban, Ő. (2012). "Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi." [The effects of school administrators' cultural leadership roles on organizational commitment level of teachers]. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 7, 3, 2795-2813.

Yücel, İ.,& Çetinkaya, B. (2017). "Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği." *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.

Zautra, A. J., Hall, J. S. & Murray, K. E. (2010). "Resilience: A New Definition of Health For People And Communities." J. W. Reich, A. J. Zautra ve J. S. Hall (Ed.), *Handbook of Adult Resilience*. New York: The Guilford Press.

EKLER**EK-1. Ölçek Formu**

Değerli meslektaşım,

Bu çalışmada, yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” amaçlanmaktadır. Çalışma 3 bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik sorular, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin kişisel bilgilerine yönelik sorular yer almaktadır. Size uygun seçeneği işaretleyiniz.

Soruları cevaplarken göstereceğiniz samimiyet mevcut durumun ortaya konulmasında önemlidir. Ölçekten elde edilen veriler yalnızca akademik amaçlarla kullanılacaktır. Ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

İsmail Aslan
Siirt Üniversitesi
(Eğitim Bilimleri A.B.D.)

BÖLÜM I: POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ		Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2	Kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum	1	2	3	4	5
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	1	2	3	4	5
5	Hayat dolu bir insanımdır	1	2	3	4	5
6	Enerji doluyum.	1	2	3	4	5
7	Hayat güzeldir.	1	2	3	4	5
8	Güler yüzlüyüm.	1	2	3	4	5
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	1	2	3	4	5
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	1	2	3	4	5
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.	1	2	3	4	5
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	1	2	3	4	5
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	1	2	3	4	5
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	1	2	3	4	5
16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.	1	2	3	4	5
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	1	2	3	4	5
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	1	2	3	4	5
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	1	2	3	4	5
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	1	2	3	4	5
22	Zorluklar, mücadele azmimi artırır.	1	2	3	4	5
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.	1	2	3	4	5
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	1	2	3	4	5
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.	1	2	3	4	5

BÖLÜM II: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Meslek hayatımın geri kalanını bu okulda geçirmek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2	Okulun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	1	2	3	4	5
3	Okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4	Kendimi okula karşı “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5	Okulun, kişisel açıdan benim için anlamı büyüktür.	1	2	3	4	5
6	Okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
7	Okuldan ayrılmak istesem de, şu anda bunu yapmak zor olurdu.	1	2	3	4	5
8	Şu anda okuldan ayrılmaya karar verirsem hayatımdaki birçok şey bundan zarar görür.	1	2	3	4	5
9	Bu okulda çalışmaya devam etmemin sebebi, istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır.	1	2	3	4	5
10	Okuldan ayrılırsam alternatif iş olanaklarının çok az olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Okuldan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12	Eğer bu okula bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir okulda çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
13	Başka bir okulda daha iyi şartlara sahip olabilsem de, bunun çalıştığım okula karşı doğru bir davranış olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	Okuldan şu anda ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
15	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
16	Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, sadakate önem vermemden dolayı okula karşı ahlaki yükümlülük hissetmemdir.	1	2	3	4	5
17	Çalıştığım okula karşı büyük minnettarlık hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Bu okulda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

BÖLÜM III: KİŞİSEL BİLGİLER			
1. Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
2. Medeni durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr	
3. Yaşınız?	<input type="checkbox"/> 22-27	<input type="checkbox"/> 28-32	<input type="checkbox"/> 33-37 <input type="checkbox"/> 38 ve üzeri
4. Çalıştığınız okul türü?	<input type="checkbox"/> Okulöncesi	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Ortaöğretim
5. Kıdem?	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üzeri
6. Okulunuzun günlük mesai tanzimi?	<input type="checkbox"/> Normal öğretim	<input type="checkbox"/> İkili öğretim	
7. Branşınız?		
8. Öğrenim durumunuz?	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü
9. Okuldaki öğretmen sayısı?	<input type="checkbox"/> 1 - 15	<input type="checkbox"/> 16 – 30	<input type="checkbox"/> 31 ve üzeri

K-2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İzni

8.10.2016 (Cmt), 22:46 tarihide rasim tösten <rasimtosten@hotmail.com> yazdı.

İsmail Bey kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

Samsung cihazımdan gönderildi

----- Orjinal mesaj -----

Kimden: ismail aslan <smayilaslan_73@hotmail.com>

Tarih: 8 10 2016 22:43 (GMT+02:00)

Alıcı: rasim tösten <rasimtosten@hotmail.com>

Konu: ÖLÇEK İZİN

Merhaba Hocam.

Ben Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümünde Tezli Yüksek Lisans yapıyorum. Sizin geliştirmiş olduğunuz "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğini" Yüksek Lisans Tezim İçin Yapacağım Çalışmamda (Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki) kullanmak istiyorum.

Katkılarınız İçin Şimdiden Teşekkür Ederim.

Selamlar.

İsmail Aslan

Siirt&Van Üniv. Eytep Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Merhaba,

Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve benim tarafımdan Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ni tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

ismail aslan <smayilaslan_73@hotmail.com> şunları yazdı (31 Eki 2016 14:11):

Merhaba,

Ben Siirt Üniversitesi'nde Tezli Yüksek Lisans yapıyorum. "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı tez çalışmamda Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve sizin Türkçeye uyarladığınız

"Örgütsel Bağlılık Ölçeğini" kullanma izni istiyorum. Yardımcı olursanız sevinirim. İlginiz için teşekkürler.

iyi günler.

Gönderen: Rabia Yeşilyurt <rabia_988@hotmail.com>
Gönderildi: 31 Ekim 2016 Pazartesi 09:34
Kime: ismail aslan
Konu: Re: ölçek izni

Merhaba,

Tezimde de belirttiğim gibi kullandığım ölçeği ve kullanım iznini employeecommithment.com adresinden aldım. Türkçeye kendim çevirdim. Bu adresten siz de ölçeği alabilirsiniz. Türkçe olarak da benim tezimdaki halini kullanabilirsiniz. Kolay gelsin. İyi çalışmalar.

ismail aslan <smayilaslan_73@hotmail.com> şunları yazdı (30 Eki 2016 23:55):

Merhaba Hocam.

Ben Siirt Üniversitesinde Eğitim Yönetimi alanında Tezli Yüksek Lisans yapmaktayım. Yapacağım çalışmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. Tezinizde (Okul Müdürlerinin Etkileşimci Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki) kullanmış olduğunuz ölçeği kullanmak için Türkçeye uyarlayan hocamıza nasıl ulaşabilirim? Ya da izin konusunda yardımcı olabilir misiniz?

Teşekkür ederim.

İyi çalışmalar.

EK-4. Valilik Onay Yazısı

T.C.
ŞIRNAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94423626-300-E.13912930
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
Tez Çalışması

09.12.2016

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Siirt Üniversitesinin 11 .11.2016 tarihli ve 55021652-302.08.01-5660 sayılı yazısı.

Siirt Üniversitesinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi İsmail ASLAN yürütmekte olduğu "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağımlılıkları Arasındaki İlişkileri İncelenmesi" adlı ölçek çalışmasını ilimizde bulunan anaokul, ilkokul, ortaokul ve liselerde uygulamayı planlamaktadır. Söz konusu tez çalışmasının anaokul, ilkokul, ortaokul ve liselerimizde yapılmasında şubemizce herhangi bir sakınca görülmemektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet TATAR
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
09.12.2016

Ahmet BİLEN
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek: İlgî yazı ve ekleri (4 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aşk ile Aynıdır.
15 Aralık 2016

Şirnak İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Elektronik Ağ: www.sirnak73@meb.gov.tr
e-posta: kultur73@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: N.BAYRAM-Memur
Tel: (0 486) 216 1560-61-62
Faks: (0 486) 216 1553

EK-5: Pozitif Psikolojik Sermayeye Dair Betimsel İstatistik

Maddeler	N	X	Ss	Skewness		Kurtosis	
	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	Sh	İstatistik	Sh
PS-1	608	4,2845	,65670	-,972	,099	2,329	,198
PS-2	608	4,4885	,67908	-1,510	,099	3,249	,198
PS-3	608	4,4408	,71679	-1,582	,099	3,748	,198
PS-4	608	4,2730	,81449	-1,310	,099	2,203	,198
PS-5	608	4,1595	,91079	-1,121	,099	1,078	,198
PS-6	608	4,1184	,96519	-1,143	,099	,997	,198
PS-7	608	4,2187	,97911	-1,326	,099	1,478	,198
PS-8	608	4,2928	,87609	-1,402	,099	1,950	,198
PS-9	608	4,0296	1,00859	-1,036	,099	,662	,198
PS-10	608	4,5477	,67017	-1,938	,099	5,684	,198
PS-11	608	4,5016	,70769	-1,853	,099	5,188	,198
PS-12	608	4,4128	,71392	-1,149	,099	1,473	,198
PS-13	608	4,4655	,76934	-1,648	,099	3,087	,198
PS-14	608	4,4178	,75922	-1,476	,099	2,715	,198
PS-15	608	4,1875	,88240	-1,183	,099	1,449	,198
PS-16	608	4,1102	,81745	-,986	,099	1,319	,198
PS-17	608	4,2418	,84114	-1,281	,099	1,978	,198
PS-18	608	4,4671	,72759	-1,623	,099	3,558	,198
PS-19	608	4,3980	,74806	-1,484	,099	3,044	,198
PS-20	608	4,3289	,77673	-1,365	,099	2,582	,198
PS-21	608	4,1842	,75212	-1,086	,099	2,265	,198
PS-22	608	4,1447	,88672	-1,027	,099	1,013	,198
PS-23	608	4,3240	,76061	-1,228	,099	2,110	,198
PS-24	608	4,4868	,73944	-1,770	,099	4,247	,198
PS-25	608	4,1842	,83712	-1,118	,099	1,509	,198
PS-26	608	4,3487	,72161	-1,269	,099	2,585	,198
Valid N (listwise)	608						

EK-6. Örgütsel Bağlılığa Dair Betimsel İstatistik

Maddeler	N	X	Ss	Skewness		Kurtosis	
	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	Sh	İstatistik	Sh
ÖB-1	608	2,8635	1,28588	-,019	,099	-1,006	,198
ÖB-2	608	3,9556	,93425	-1,079	,099	1,122	,198
ÖB-3	608	3,3701	1,44745	-,278	,099	-1,324	,198
ÖB-4	608	3,6595	1,38510	-,557	,099	-1,083	,198
ÖB-5	608	4,0970	1,02141	-1,359	,099	1,637	,198
ÖB-6	608	3,6497	1,36464	-,594	,099	-,973	,198
ÖB-7	608	3,4523	1,36116	-,479	,099	-,972	,198
ÖB-8	608	3,1102	1,45985	-,119	,099	-1,363	,198
ÖB-9	608	3,2862	1,49033	-,312	,099	-1,337	,198
ÖB-10	608	3,0625	1,47222	-,074	,099	-1,395	,198
ÖB-11	608	3,1234	1,36908	-,131	,099	-1,201	,198
ÖB-12	608	2,7566	1,26931	,111	,099	-1,035	,198
ÖB-13	608	3,2664	1,32448	-,362	,099	-,981	,198
ÖB-14	608	3,1250	1,43990	-,200	,099	-1,292	,198
ÖB-15	608	3,5411	1,15872	-,636	,099	-,279	,198
ÖB-16	608	3,5510	1,19886	-,653	,099	-,463	,198
ÖB-17	608	3,3569	1,19551	-,466	,099	-,621	,198
ÖB-18	608	2,9128	1,44212	,123	,099	-1,306	,198
Valid N (listwise)	608						

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
AdıSoyadı	Ismail ASLAN
Doğum Yeri veTarihi	İDİL– 10/11/1986
Eğitim Durumu	
LisansÖğrenimi	Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rifat EğitimFakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümü
Yüksek LisansÖğrenimi	Siirt Üniversitesi EğitimYönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Bildiği YabancıDiller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	<p>Memduhoğlu, H. B. ve Aslan, İ. (Mayıs 2014). “Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarına (Mobbinge) Uğramaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” [Bildiri], 9. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi’ 14, Siirt.</p> <p>Korkmaz, M., Uçar, A., Aslan, İ., Uçar, L. ve Dayanan, İ. (Matis 2014). “Okul Yöneticilerinin Zorunlu Yer Değiştirme Uygulamasına (Rotasyon) İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Görüşlerinin İncelenmesi” [Bildiri], bilimin ışığında eğitimsel liderlik üzerine uluslararası konferans’ 14, Siirt.</p> <p>Arslantaş, H.İ. ve Aslan, İ. (Mayıs 2015). “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” [Bildiri], 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi’ 15, Gaziantep.</p> <p>Aslan, Ü., Arslantaş, H.İ., ve Aslan İ. (Mayıs 2015). “Ana Dili Türkçe Olmayan Öğrencilere İlk Okuma-Yazma Öğretiminde Öğretmenlerin Karşılaştıkları Güçlükler” [Bildiri], 1. Uluslararası dil eğitimi ve öğretimi sempozyumu’ 15, Nevşehir. (Çalışma İJLET özel sayısında yayımlandı).</p> <p>Töten, R., Avcı, Y.E., Aslan, İ. ve Han, B. (Nisan 2017). “Pozitif Psikolojik Sermayeye İlgili Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi”7th International Research Conference on Education, Language and Literature (IRCEELT 2017) [7. Uluslararası Eğitim, Dil ve Edebiyatı Araştırma Konferansı]’ 17, Tiflis/Gürcistan.</p> <p>Aslan, İ. ve Arslantaş, H.İ. (2017). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma” [Bildiri], International Conference on Research in Education and Science (ICRES)[Uluslararası Eğitim ve Bilim Araştırmaları Konferansı]’ 17, Kuşadası/Aydın.</p>
İletişim	
E-posta Adresi	smayilaslan73@gmail.com smayilaslan_73@hotmail.com
Tarih	27/04/2017