

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**AKADEMİSYENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SÜLEYMAN DEMİREL
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Selin GÜLER
1730201051**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YILDIRIM**

ISPARTA - 2020



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Selin GÜLER
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	Akademisyenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 25/12/2019 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;

OY BİRLİĞİ OY ÇOKLUĞU²

ile aşağıdaki kararı almıştır.

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

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üye. Ahmet YILDIRIM	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Ahmet Sarıtaş	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üye. Hatice Baysal	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret	

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

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

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

YÖK LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 9-(8) Tezi hakkında **düzeltilme** kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde düzeltmeleri yapılan tezi aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da başarısız bulunarak tezi kabul edilmeyen öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir.

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

Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Akademisyenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Selin GÜLER
25 / 12 / 2019

(GÜLER, Selin, *Akademisyenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2020)

ÖZET

Bu araştırma akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli genel tarama modelinin bir uzantısı olan ilişkisel tarama modeli üzerine inşa edilmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır. Zaman, bütçe ve ulaşım kolaylığı gibi ikincil nedenlerde göz önünde bulundurularak araştırmanın örnekleme ilgili çalışma evreni içerisinden tabakalı örnekleme usulüyle seçilen 245 kişiden oluşmaktadır. Veriler, kişisel bilgi formu ile birlikte (KBF) Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS) ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB) aracılığıyla toplanarak SPSS 24. Paket programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Verilerin normal dağılım sergilediği görülmüştür. Bu kapsamda araştırma değişkenlerine yönelik ilişkilerin incelenmesi maksadıyla Regresyon Analizi ve Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilirken, ilgili değişkenlerin demografik faktörler bağlamında farklılaşma durumları ise ANOVA testi ile irdelenmiştir. Öte yandan betimsel istatistikler ise Frekans Analizi yöntemi ile elde edilmiştir.

Çalışma nihayetinde ulaşılan bulgulara göre Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin PPS durumları ile ÖB durumları arasında pozitif ve negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İlgili sonuçlara göre psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlilik ve umut değişkenleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilirken özyeterlilik ve umut ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişkilere rastlanmıştır. Öte yandan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut değişkeni ile normatif bağlılık arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, Akademisyenler

(GÜLER, Selin, *Investigation of the Relationship Between Positive Psychological Capital Perceptions and Organizational Commitment of Academicians: The Case of Süleyman Demirel University*, Master Thesis, Isparta, 2020)

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the relationship between positive psychological capital status and organizational commitment of academicians. The research model is built on the relational survey model which is an extension of the general survey model. The population of the study consists of Süleyman Demirel University academics. Taking into account the secondary reasons such as time, budget and ease of transportation, the sample of the study consisted of 245 individuals selected by stratified sampling method within the study population. Data were collected by means of Personal Information Form (PIF) Positive Psychological Capital (PPC) scale and Organizational Commitment Scale (OC) and analyzed by SPSS 24th package program. The data showed normal distribution. In this context, while Regression analysis, Pearson Correlation analysis was carried out in order to investigate the relationships between the variables of the research variables, ANOVA test was used to investigate the differentiation status of the variables in terms of demographic factors. On the other hand, descriptive statistics were obtained by using Frequency Analysis method.

At the end of the study, it was found that there was a positive and negative relationship between the PPC status and the OC status of Süleyman Demirel University academicians. According to the results, a significant positive correlation was found between psychological resilience, optimism, self-efficacy and hope variables and emotional commitment, while negative relationships were found between self-efficacy and hope and continuation commitment. On the other hand, there is a positive correlation between optimism, psychological resilience and hope variable and normative commitment.

Key Words: Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Academicians

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
ÖN SÖZ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. PSİKOLOJİ ve SERMAYE	2
1.2. SERMAYE TÜRLERİ	5
1.2.1. Ekonomik Sermaye	8
1.2.2. Beşeri Sermaye	9
1.2.3. Sosyal Sermaye	10
1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI BİLEŞENLERİ	10
1.3.1. Öz-Yeterlilik:	15
1.3.2. Psikolojik Dayanıklık.....	18
1.3.3. Umut.....	19
1.3.4. İyimserlik.....	20
1.4. ÖRGÜT ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	21
1.4.1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	23
1.4.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	24
1.4.1.2. O'Reilly ve Chatman'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	24
1.4.1.3. Salanick'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	25
1.4.1.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	25
1.4.1.5. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	26
1.4.2. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	27
1.4.2.1. Duygusal Bağlılık.....	28
1.4.2.2. Devam Bağlılığı.....	28
1.4.2.3. Normatif Bağlılık	29
1.5. LİTERATÜR ÇERÇEVESİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	30

İKİNCİ BÖLÜM POZİTİF PSİKOLOJİ SERMAYE ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: "SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLER ÖRNEĞİ"

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	33
------------------------------	----

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	33
2.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	33
2.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ.....	35
2.5. ARAŞTIRMA MODELİ	36
2.6. KAPSAM VE SINIRLILIKLAR.....	36
2.7. EVREN VE ÖRNEKLEM	37
2.8. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	37
2.9. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI.....	39
2.10. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	39
2.10.1. Bulguların Analizi ve Değerlendirilmesi	39
2.10.2. Katılımcılara Yönelik Demografik Bulgular	41
2.10.3. Veri Toplama Araçlarının Güvenilirlik ve Geçerliliklerinin Testi	44
2.10.4. Katılımcıların PPS ve ÖB İlişkilerine Yönelik Hipotez Testleri	48
2.10.5. Katılımcıların PPS ve ÖB Doğrultusunda Farklılaşmalarına Yönelik Hipotez Testleri	53
2.10.6. Katılımcıların PPS Durumlarının Örgütsel Bağlılıklarını Etkilemelerine Yönelik Hipotez Testleri	59
SONUÇ.....	62
KAYNAKÇA	67
EKLER.....	75
ÖZGEÇMİŞ.....	76

KISALTMALAR

- A** : Cronbach Alfa
Akt. : Aktaran
KBF : Kişisel Bilgi Formu
Max. : Maksimum
Min. : Minimum
ÖB : Örgütsel Bağlılık
PPS : Pozitif Psikolojik Sermaye
R : Korelasyon
Std. D.: Standart Sapma
TDK : Türk Dil Klavuzu
vd. : Ve diğerleri
x : Ortalama

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Sermaye Türleri ve Belirgin Özellikleri	7
Tablo 2: Sermaye Türleri ve Yönetimlerine İlişkin Bir takım Veriler.....	12
Tablo 3: Pozitif Psikolojinin Bileşenleri	15
Tablo 4: Araştırma Değişkenlerine Yönelik Ortalama, Standart Hata, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	40
Tablo 5: Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Değerleri ve Çıkarılan Maddeler	45
Tablo 6: PPS'ye ÖB'ye Ait KMO ve Bartlett Test Değerleri	47
Tablo 7: PPS ve ÖB'ye Ait Açıklayıcı Faktör Analizi.....	47
Tablo 8: PPS ve ÖB Değişkenlerine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi.....	48
Tablo 9: Çalışma Alanı ile PPS'ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi	54
Tablo 10: Çalışma Alanı ile ÖB'ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi	54
Tablo 11: Akademik Unvan ile PPS'ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi	55
Tablo 12: Akademik Unvan ile Psikolojik Dayanıklık Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma.....	56
Tablo 13: Akademik Unvan ile Özyeterlilik Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma	56
Tablo 14: Akademik Unvan ile Umut Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma	57
Tablo 15: Akademik Unvan ile ÖB'ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi	58
Tablo 16: Akademik Unvan ile Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma.....	58
Tablo 17: Duygusal Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar.....	59
Tablo 18: Devam Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	59
Tablo 19: Normatif Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	60
Tablo 20: Normatif Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	60

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Tasnifleri.....	23
Şekil 2: Araştırmanın Modellenmesi.....	36
Şekil 3: Katılımcıların Akademik Çalışma Alanlarına Yönelik Dağılımı.....	41
Şekil 4: Katılımcıların Unvanlarına Yönelik Dağılımları	42
Şekil 5: Katılımcıların Cinsiyete Yönelik Dağılımları	42
Şekil 6: Katılımcıların Medeni Durumlarına Yönelik Dağılımları.....	43
Şekil 7: Katılımcıların Yaş Faktörü Bağlamında Dağılımları	43
Şekil 8: Katılımcıların Çalıştığı Yıl Bağlamında Dağılımları	44



ÖN SÖZ

Lisansüstü eğitimim süresince ve bugüne gelene dek birbirinden kıymetli birçok kişinin emeğini ve desteğini benden esirgemediğini belirtmek isterim. Öncelikle Sayın Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YILDIRIM'a akademik anlamda bana kattıklarının yanında insani yönde de bir büyüğüm olarak yol gösterdiği için teşekkürlerimi sunmaktayım. Sevgili annem Belgin ÇIBIK'a, babam Osman ÇIBIK'a ve ablam Meltem ÇIBIK'a ve tüm aileme ve arkadaşlarıma bugünlere gelmemde üzerimde olan emekleri için ve hayat yolunda bana ettikleri eşlik için minnettarım. Öte yandan Isparta'ya gelmemde ve akademik anlamda bir kariyer planlamamda beni cesaretlendiren sevgili dayım Osman DABAN'a en içten dileklerle teşekkür ederim.

Son olarak yüksek lisans tezim boyunca gerek literatür gerek istatistiki açıdan desteğini esirgemeyen yol gösteren kıymetli hayat arkadaşım Şakir GÜLER'e teşekkür ederim.

GİRİŞ

Rekabetin hızla arttığı günümüz dünyasında işletmeler, mevcudiyetlerini sürdürebilmek için kimi zaman maddi kimi zaman ise psikolojik çerçevedeki çeşitli alanlara yatırım yaparak bir mücadele sürdürmektedirler. Nitekim günümüz dünyasında tüketiciler ve çalışanlar hizmet ve ürün ortaya koyan işletmelerden yalnızca maddi bir fayda beklentisi içine girmemektedirler. Somut fayda ve değerlerin yanında psikolojik olarak kurumla özdeşim kurabilecekleri değerlere de önem atfetmektedirler. Bu bağlamda literatürde sıkça karşılaştığımız kurumsal imaj, marka değeri, müşteri memnuniyeti, iç halkla ilişkiler ve pozitif psikoloji gibi bir çok alan ortaya çıkmış olup rekabetçi kurumlar söz konusu bağlamlara da önem atfeder bir politika izlemektedirler. Söz konusu psikolojik değerler iki ayrı çerçevede ele alınabilir. Bunlardan ilki kurumun hizmet sunduğu dış hedef kitlesine yönelik çalışmaları içermekteyken ikinci grup ise kurum bünyesinde hizmet veren çalışanları / iç hedef kitleyi kapsamaktadır. Pozitif psikoloji alanı da benzer değerlere önem atfeden, kurum bünyesinde çalışanların etkinlik ve verimliliğini artırmayı hedefleyen bu çerçevede yapılabilmesi mümkün çalışmaları tartışmaya açan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik bağlamları üzerine odaklanarak kurum içindeki iç hedef kitleyi konu edinmektedir. Öte yandan bu yüksek lisans araştırmasında ele alınacak olan kurum ise bir devlet üniversitesi ve kurum içinde hizmet veren grup olarak akademik personel ele alınmaktadır. Çalışma kapsamında akademik personelin pozitif psikolojik sermaye durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ele alınarak ampirik bir alan araştırması gerçekleştirilecektir. Nitekim entelektüel bir çevreyi temsil eden akademik personelin psikolojik sermaye noktasında kendini gerçekleştirmeyle, bünyesinde hizmet verdiği üniversite kurumuna karşı hissettiği örgütsel bağlılık literatür için önem taşımaktadır. Bu noktada uygulamaya geçmeden önce kavramsal olarak pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık olguları ele alınmakta akabinde Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri üzerinden bir uygulama gerçekleştirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. PSİKOLOJİ ve SERMAYE

Psikoloji, algılama, yargılama, güdüleme, düşünme ve tutum oluşumu gibi bireysel davranışların süreçlerini ve nedenlerini ele alan, bireyler arasındaki farklılıkları inceleyen bilim dalıdır. Bireyin kişiliğini, kişilik ile ilgili faaliyetlerini bu faaliyetler arasındaki etkileşimi çok yönlü ve sosyal değişkenlerle incelemektedir. Diğer taraftan kişinin bilinçaltındaki duygu, düşünce ve inançları da kapsamı altına almaktadır (Eren, 1993: 3). Psikoloji, geleneksel anlamda akıl bilimi olarak isimlendirilmekle birlikte son yıllarda davranış bilimi olarak ele alınmaktadır (Bhatia, 2009: 331). Öz olarak insan davranışlarını ve bilişsel süreçleri konu olarak işlemektedir. Diğer bir deyişle psikoloji “insanın ruhsal yönünü ve davranışlarını” incelemeyi konu edinen bir disiplindir (Hökelekli, 2008: 1).

Bireyin doğasının ayrılmaz bütünleri olan, zekâ, kişilik, algı, öğrenme, düşünme, heyecan, dürtü ve duygu gibi alanlar psikolojinin temel araştırma alanlarını oluşturmaktadır (Yaylacı, vd., 2013: 13). Birden fazla ilgi alanında faaliyet gösteren psikolojinin gelişim evrelerinde birbirinden farklı yaklaşım tarzları, ekoller oluşmuştur. Davranış üzerine odaklanan Watson’ın yaklaşımı, psikoloji biliminin bugün bile esas aldığı yaklaşımlardandır. İlgili yaklaşımlardan bir diğeri Freud’un geliştirmiş olduğu psikanaliz kuramıdır. Söz konusu kuram alandaki güncelliğini korumakta ve halen kullanılmaktadır. Bu yaklaşımların yanı sıra ortaya çıkan yeni gelişmelerde literatüre eklenmiştir. Gestalt’ın bütünleştirici örgütsel ekolü ile varoluş üzerine odaklanan yaklaşımlar bu yeni tarzlara örnek gösterilebilir (Kolasa, 1979: 15).

Psikoloji, kökleri eskiye dayanan bir disiplindir (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005). Erken dönemlerde psikoloji disiplini daha çok insanların olumsuz davranışları (başarısızlık, tükenmişlik, çaresizlik) üzerinde durmaktadır. Pozitif psikoloji ile birlikte yeni bir bakış açısı kazanarak insanların olumlu davranışları üzerinde durmaya da başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003).

Psikoloji; felsefe, sosyoloji gibi kökleri geçmişe dayanan disiplinlerden biri olmasına karşın günümüzde kapsamına dâhil ettiği konular itibariyle güncel bir alan olma özelliği de taşımaktadır (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005).

1879 yılında Wilhelm Wundt'un kurmuş olduğu araştırma merkezi psikoloji bilimine dair başlangıç tarihi olarak düşünülmektedir. 19. yy'da bilimsel araştırmalara yön veren başlıca yöntemler; yapısal, davranışsal, biyo-psikolojik, hümanist, bütüncül, psikodinamik ve bilişsel yaklaşımlar olarak sıralanabilir. İkinci dünya savaşı ve sonraki zaman dilimini kapsayan süreçte, akıl hastalarını tedavi etmek bununla birlikte yetenekli bireylerin yaşamlarını daha üretken hale getirmek için insan yeteneklerinin ve kabiliyetlerinin beslenmesi psikoloji biliminin misyonu olarak belirlenmiştir. Buradan hareketle psikoloji bilimine üç temel amaç atfedilmiştir. Bunlar; meczupları iyileştirmek, makul düzeyde problemlili insanları mutlu etmek, yaratıcılık ve üstün yetenek üzerine çalışmaktır (Kelekçi, 2015: 1-2).

1920'lere dek zihinsel yaşam disiplini olarak ele alınan psikoloji bilimi ileriki tarih olan 1960'lı yıllarda ise gözlenebilir davranışlara ilişkin bilimsel açıklamalar yapan bir bilim olarak ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla ilgili kronolojik zaman dilimlerinde gelişen ve içerisine yeni kavramlar dâhil eden tanımlamalarla kendisini yenileyerek ilerlemiştir. 60'lı yıllarda alanın bu şekilde nitelenmesinde Watson ve Skinner'ın çalışmaları önemli rol oynamıştır. 60'lı yıllardan sonra ise bireysel anlamda gelişimi esas alan hümanist psikoloji ve algı, hafıza, düşünme ve dil gibi zihinsel beyin süreçlerine ilişkin çalışma alanı olarak "bilişsel psikoloji" ortaya çıkmıştır. Tüm bu yaşanan gelişmeler ışığında ve çalışılan alanlar göz önünde bulundurulduğunda, psikoloji bilimi denildiğinde akla gelen en doğru niteleme; "zihinsel ve davranışsal süreçlerin bilimi" olarak yorumlanabilir (Yaylacı, vd., 2013: 14).

Sermaye kavramının yaygın kullanım biçiminin özünde, varlık temeli yatmaktadır. Söz konusu varlık, kullanım alanının biçimine göre sermayenin türünü ve niteliğini belirlemektedir. Günümüzde kullanılan manası ile sermaye, yalnızca maddi varlık değerini değil aynı zamanda manevi varlık değerlerini de kapsamaktadır. Manevi değerler; işletmeye ait entelektüel birikim, yetenek seviyesi, sahip olunan bilginin büyüklüğü, örgütsel kültür, dış çevre ve psikolojik faktörler olarak sıralanabilmektedir (Aslan, 2017: 9).

Sermaye biriktirilmiş emek olarak da tanımlanmaktadır. Kısa zamanda ekonomik veya sosyal kazanım potansiyeli vaat eden sermaye kavramı, nesnelleşmiş ya da cisimleşmiş biçimlerde kendini artırabilme yetisine sahip oluşumdur (Bourdieu, 1986).

Child ve McGrath'a göre sermaye, yenilenebilir bir biçimde geliştirilmesi gereken stratejik bir kaynak olarak görülmelidir (Akçay, 2011: 75).

Sermaye kavramının bir diğer tanımı, insanların üretmiş olduğu üretim araçlarına verdiği isim olarak nitelendirilmektedir (Özgen ve Yalçın, 2018: 19). Yaygın kullanımı üzerine yapılan sınıflandırmalar iki türdür. Fiziksel ve finansal (mali) olarak isimlendirilen bu iki temel başlık altındaki ayrım, sermayenin “üretim faktörü olarak ele alınması” yahut “fiziksel sermayeyi satın alabilmek için gerekli olan değer” şeklindeki nitelendirmeden kaynaklanmaktadır. Üretim faktörü olarak, emeğin verimini artıran fabrika, yol, baraj, tesis ve benzeri gibi araçlar sermaye olarak değerlendirilmektedir. Doğal kaynaklar ile sermaye arasındaki temel ayrım, birinin doğada hazır olarak bulunabilmesi iken, diğerinin insan emeği ile üretilmiş olması olarak değerlendirilebilir (Dinler, 2017: 17).

Öte yandan sermaye kavramı literatürdeki alanlara göre farklı manalara gelebilmektedir. İktisat alanında sermayeden kasıt, üretim için tahsis edilen fiziksel araçlar (Dinler, 2017: 17) olmaktadır, muhasebede işletmeye sağlanan para yahut diğer varlıklar, aktif olmamış bir hesap birimi olarak değerlendirilmektedir. İşletme alanında yaygın anlamıyla kullanılan sermaye kavramı ise, işletmenin amacına ve pazarlama işlevlerine uygun bir biçimde sahip olduğu maddi ve maddi olmayan varlıkların tümü manası ile kullanılmaktadır (Bedük, 2010: 231).

Üretimde yoğun bir biçimde sermayenin kullanımı ile birlikte, çağdaş üretim biçimi benimsenmiş ve çağdaş üretim biçimi bu özelliği bakımından ilkel üretim biçiminden ayrılmıştır. Sermayenin üretilmesi ve kullanılması, doğrudan gerçekleştirilen üretim süreçlerini çeşitli profesyonelleşme bölümlerine ayırmak suretiyle dolaylı bir süreç haline getirmiştir (Özgen ve Yalçın, 2018: 20).

Günümüzde sermaye kavramı dile getirildiğinde, geleneksel olarak ekonomik anlamlar akla gelse de, entelektüel birikim veya insan kaynağı gibi değerler de bu kavram adı altında kastedilmektedir. Sermaye denildiğinde bilhassa çağdaş örgütlerde, insan kaynakları ilk faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sermaye kavramının üstlendiği kavramsal anlamın, ekonomik merkezli bir odaktan insan merkezli bir odağa kayması ilk dönemlerde yöneticiler tarafından olumlu karşılanmamıştır. Nitekim insan rakamları ile ölçülebilen somut bir değişken olarak ele alınamamaktadır (Erdoğan, 2018: 15).

1.2. SERMAYE TÜRLERİ

Rekabet iş dünyasında daima kendisini hissettiren potansiyel ve somut bir güçtür. Örgütlerin bu güce karşı koyabilmeleri rakiplerine karşı üstün birtakım kaynaklara sahip olmaları sayesinde gerçekleşebilmektedir. İşletmenin sahip olduğu kaynağın yetenek olarak kabul edilebilmesi ve rakiplere karşı üstünlük sağlayabilmesi, rakipler tarafından taklit edilemiyor olmasına bağlıdır. Dolayısıyla basitçe taklit edilebilen yetiler rakiplere de aynı avantajı sağlayacağından piyasa şartlarında üstünlük kurmaya yarayıcı bir özellik olmaktan çıkmaktadır. Günümüz piyasasında bahsi geçen fiziksel yetilerin taklidinin kolaylaşmasından kaynaklı olarak örgütler, mali olmayan kaynaklarda üstünlük kurma arayışı içine girmişlerdir (Polatçı, 2011: 34).

Vizyon tayin edememe, kaynak kullanımında yetersizlik, kısa süreli planlamalar ve karar alma sürecinde uzun vadeli düşünememe, risk alamayan liderlik yapısı, stratejik yanlışlar, organizasyonların rekabet edebilme yetisini zora sokmaktadır (Luthans and Youssef, 2004: 144). Bu nedenlere binaen işletme sahipleri ve yöneticiler rekabet noktasında organizasyonu öne geçirecek farklı arayışlar içerisine girmektedirler. Bu arayışın sonucunda modern örgütlerde geleneksel anlamdaki sermaye farklılaşarak, ekonomik sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye başlıkları altında toplanmıştır (Polatçı, 2011: 34).

Bourdieu sermaye türlerine ilişkin olarak düşüncelerinden bahsederken, iktisadi sermayeyi diğer insanlara bıraktığını, onu alakadar eden şeyin toplum tarafından terk edilmiş olan kültürel ve toplumsal sermaye olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan toplumsal sermayeyi inşa etme sürecini, kavramın biriktiği, aktarıldığı ve iktisadi sermayeye dönüştüğü süreçleri kavrama yoluyla anlaşılabilmesinin altını çizmektedir (Bourdieu, 1997: 52).

Bourdieu yapı olarak sermayeyi oluşturan iki farklı bileşenin olduğundan bahsetmektedir. Bu iki öge kültürel ve ekonomik sermayedir. Ekonomik sermayeyi diğer türlere dönüşebilme noktasında daha önemli bir merkezde konumlandıran Bourdieu, kültürel sermayenin ağır basmasının ekonomik sermayenin kendisini yeniden üretmesine bir engel teşkil etmeyeceğini belirtmektedir (Yüce, 2007: 48).

Bourdieu'nun öne sürdüğü kültürel sermaye kavramı çerçevesinde bireylerin sosyalizasyon süreciyle kazanmış oldukları kimlik ve kişiliklerin biçimleri tanımlanmaya çalışılmaktadır. Sosyalizasyon insanoğlunun doğduğu andan itibaren yaşama entegre

olma sürecini ifade eden bir süreci anlatmaktadır. Yemeye, içmeye, sosyal çevreye adapte olmaya, yaşanan değişiklikleri sindirerek uyma davranışı gerçekleştirmeye devam edilen her aşama sosyalizasyon sürecinin bir parçası olmakta ve bu uyma davranışı gerçekleştirilirken biriken deneyimler ve kazanımlar kültürel sermaye çerçevesinde ele alınmaktadır (Baran, 2008: 88).

Sermaye türlerinin kökeninde yatan türün ekonomik sermaye olduğunu belirten Bourdieu'ya göre ekonomik sermaye duruma göre, şekil değiştirerek kimi zaman kültürel kimi zaman ise sosyal sermaye şeklinde görünmektedir. Diğer yandan belirli bir zaman dilimindeki sermayenin çeşitleri ve alt türlerinin dağılım şeması sosyal yapıyı göstermektedir. Bu noktadan hareketle sosyal gerçekliği anlayabilmek için yalnızca ekonomik kuram tarafından kabul gören sermayeyi değil, diğer sermaye türlerini de kavramak gerekmektedir (Avcı, 2015: 13).

Bourdieu(1986), çeşitli alanlarda temsil gören sermaye türleri arasında bir ayırım yapma yoluna giderek üç başlık altında sermaye kavramını irdelemiştir.

- Ekonomik Sermaye
- Kültürel Sermaye
- Sosyal Sermaye

Ekonomik sermaye direkt olarak paraya çevrilebilen ve mülki haklar biçiminde gösterilebilen sermaye türüdür. Kültürel sermaye, kişinin kültürel miras yoluyla yada uğraşım sonucu elde ettiği değerleri kapsamaktadır. Diploma ve sertifika gibi kültürel kurumlar tarafından tahsis edilebilen belgeler bu kategoride yer almaktadır. Sosyal sermaye ise sosyal çevre ve ilişkiler üzerine inşa edilen, istendiğinde ekonomik sermayeye çevrilebilen, çeşitli soyluluk unvanları ile nitelendirilmiş sermaye türüdür (Avcı, 2015: 13-14).

Öte yandan literatürde yer alan diğer sermaye kavramları ise, maddi olmayan sermaye türleridir. Maddi olmayan sermaye türü olan entelektüel sermaye bilgiye dayalı ekonomilerde önemli bir kaynak olarak ele alınmaktadır. Bu sebepten kaynaklı olarak işletme yönetimi, piyasa koşullarında rekabet edebilmek için örgüt bünyesinde yer alan işçiler, tedarikçiler ve müşterilerde gizli bir biçimde var olan bilgi kaynaklarından yararlanmak durumundadırlar (Saygın, 2016: 16).

Sermaye türleri, dönüşebilirlik, yıpranma, akıcılık ve enflasyon sebebiyle potansiyel kayıp olma yönleri bakımından birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Ekonomik sermaye

akıcılık bakımından en üst sırada yer alırken, kültürel sermaye ve sosyal sermaye ise dönüşebilirlik bakımından hızlı olan sermaye türüdür. Kendi aralarında bir kıyas yapıldığında sosyal sermayenin ekonomik sermayeye dönüşümü daha maliyetli ve zor olmaktadır (Avcı, 2015: 14). Sosyal sermaye akıcılık bakımından yavaş olmakla birlikte daha az yıpranmaya maruz kalmaktadır. Sosyal sermayeyi kültürel sermayeye çevirmek zor olmakta iken kültürel sermayenin sosyal sermayeye dönüşümü daha kolay bir biçimde gerçekleşmektedir (Anheier, Gerhards ve Romo, 1995: 862). Kültürel sermaye, eğitim aracılığı ile bireylerin bilgi ve becerinin ilerletilmesine yatırım yapılarak ulaşılan sermaye türüdür. Yapılan yatırımın ekonomik geri dönüşümü ise kariyer ve alanda uzmanlaşma gibi çıktılarla gün yüzüne çıkmaktadır (Avcı, 2015: 14).

Sermaye türlerine ve özelliklerine dair genel hatları özetlemek gerekirse, aşağıdaki tablo 1’de görüldüğü biçimiyle farklı sermaye türlerinin farklı özelliklere sahip olduğu görülebilir.

Tablo 1: Sermaye Türleri ve Belirgin Özellikleri

Sermaye Türü	Ulaşılabilirlik	Vergilendirme	Birikim	Dönüşüm	Ölümden sonra devredilebilirlik
Ekonomik Sermaye	-	+	+	+	+
Fiziksel Sermaye	-	+	+	+	+
Beşeri Sermaye	-	-	+	+	-
Kültürel sermaye	-	-	+	+	-
Sosyal Sermaye	+	-	+	+	-

Kaynak: (Avcı, 2015: 14).

Sosyal sermaye türleri kendi aralarında birbirleriyle etkileşim halindedir ve her biri diğerine rahatlıkla dönüşebilmektedir. Kişiler, sosyal ve kültürel sermayelerinin bir sonucu olarak ekonomik olarak sahip oldukları kazanım sonucu bu sermayelerini ekonomik sermayeye çevirmiş olmaktadır. Bireyler sosyal sermayeleri sayesinde kurmuş oldukları bağlantılar ile diğer bir söylemle kendilerini referans edecek çevreleri sayesinde yeni bir iş bulabilir veya kendi kariyerlerinde yükselirler. Böylece kişiler, sosyal sermayelerini ekonomik sermayeye dönüştürmüş olurlar (Robson’dan akt. Avcı, 2015: 15).

Sermayelerin hacim ve yapı bakımından zaman içindeki değişimi, zamansallık özelliğinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Bu özellik sayesinde sermayenin

değişmez, sabit bir değer olmadığı vurgulanırken, toplumsal çevrede yaşanan gelişme ve şartlar nihayetinde sermayenin biçim değiştiren bir yapıda seyrettiğinin altı çizilmektedir. Farklı sermaye çeşitlerinin zamansallık niteliği dâhilinde ele alınmasına İngiltere kraliyet ailesinin konumu yerinde bir örnektir. Önceki zaman dilimlerinde sahip oldukları çeşitli sermayeler hasebiyle kraliyet ailesi günümüzde de simgesel olarak ekonomik manada önemli sermaye kaynağına sahip bir biçimde varlığını devam ettirmektedir (Yüce, 2007: 51). Ekonomik sermayenin paraya dönüşümü noktasında işlevsel olduğunu ancak bireylerin eğitilmesi ve adil bir düzen kurma noktasında yetersiz kaldığını ifade etmektedir. Kültürel sermaye kavramı bu nedenle ekonomik ilişkiler dâhilinde Bourdieu tarafından ortaya atılmıştır (Saygın, 2016: 17). Sermaye türlerine ilişkin birden çok sınıflandırma olmakla birlikte çalışmanın amacına uygunluk teşkil edecek bir biçimde sermaye türlerine alt başlıklar halinde değinmek yerinde olacaktır. Psikolojik sermaye kavramının ilgili araştırmaya temel teşkil etmesi hasebiyle ayrı bir ana başlık altında ele alınması tercih edilmiştir.

1.2.1. Ekonomik Sermaye

Üretim aşamalarında kullanılan makine araç-gereç gibi fiziki öğeleri karşılayan ve temel iktisadi bir üretim faktörü olan sermaye zaman içerisinde klasik iktisat öğretisinin değişmesinin de üzerinde etkili olduğu bir süreç içerisinde girerek daha geniş bir manayı ifade eder duruma gelmiştir. Bu yeni anlam neticesinde sermaye kavramı, bireylerin sosyal çevresi, kişisel kazanımlarını ve kişisel değerleri de kapsayacak şekilde genişlemiştir (Karagül, 2003: 18).

Drucker, sanayi toplumlarında temel ekonomik kaynakları oluşturan öğeleri, doğal kaynaklar, emek ve sermaye olarak ele almakta iken bilgi toplumlarında ise temel ekonomik kaynağı olarak bilgiyi ele almaktadır. Sermaye ve serveti yaratan asıl faaliyetlerin sermayenin üretime sunulması ya da emek olmasından ziyade verim ve yenilik olduğu kanısındadır. Verim ve yenilik ise bilgi ile birlikte ortaya çıkan öğeler olarak tasvir edilmektedir (Tonta ve Küçük, 2005: 6). Bu noktadan hareketle günümüzdeki ekonomik sermayenin ve servetin artırılması hususunda bilginin önemli bir işlev gördüğünü söylemek mümkündür.

Ekonomik sermaye, ekonomik sistem içindeki örgütlere ait, doğal sermaye dışındaki sermaye olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütün jeopolitik

konumu, ekolojik sistem ve üretim sürecinden önceki sermaye dışında kalan nakit, tahvil, bono, hisse senedi gibi finansal varlıklar ve üretim sürecinde kullanılan araç-gereçler, fiziki tesisler ve diğer teknolojilerin tümü ekonomik sermaye çerçevesinde değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2018: 17).

Ekonomik sermaye, kazanç sağlama amacı güden organizasyonların fonksiyonlarını devam ettirebilmeleri adına sahip oldukları finansal varlıkları karşılamaktadır. İşletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından ekonomik sermaye hayati bir önem arz etmektedir. İşletmelerin ekonomik sermayeye ulaşmaları kadar o sermayeyi kullanım biçimi ve kontrol etme durumları da oldukça önemlidir. Bu sayede örgütlerin daha uzun soluklu bir süreçte varlıklarını güvence altına almaları mümkün olabilmektedir (Aslan, 2017: 11).

1.2.2. Beşeri Sermaye

Ekonomik sistem içerisinde var olan bilgi becerili ve nitelikli işgücünü karşılayan sermaye türü beşeri sermaye olarak adlandırılmaktadır (Şimşek ve Kadılar, 2010: 117). Beşeri sermaye, üretim sürecinde önemli bir etken olarak rol oynamaktadır. İşletme politikaları, mevcut çalışanların eğitimi ve potansiyelini artırma noktasında gerekli eğitim çalışmalarını yürütse de ekonomik olarak kalkınma için ilgili eğitim yetersiz kalabilmektedir. Devlet tarafından önem atfedilen eğitim ve kurslar ve bu doğrultudaki politikaların hayata geçirilmesi, ekonomik kalkınma noktasında beşeri sermayenin üzerine düşülmesi gereken bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır (Taban ve Kar, 2006: 163).

Beşeri sermaye, toplumların ve bireylerin sahip olduğu, becerileri, bilgileri, iş deneyimlerini, toplumsal haritadaki konumları, eğitim seviyesi ve sağlık durumu gibi bir hattı ifade etmek amaçlı kullanılmakla birlikte ilgili kavramlardan bazılarını spesifik olarak ifade etme amaçlıda kullanılabilir (Canpolat, 2000: 267). Kişilerin kendi alanında uzmanlaşmış çalışanlar olması, örgütlerin büyümesi ve kar elde edebilmesi boyutunda önemli bir husus olmaktadır. Beşeri sermaye yalnızca kar elde etme konusunda değil, aynı zamanda küresel pazarda organizasyonun varlığının hissettirilmesi ve işletme açısından iyi bir imaj oluşturma anlamında da oldukça işlevseldir (Aslan, 2017: 11).

Theodore W. Schultz yoksul insanların yaşam kalitesini artırma ile ilgili çözüm önerisinden bahsederken beşeri sermaye kavramına önemli bir yer vermektedir. İlgili öneride yaşam alanı, yerleşke, enerji gibi faktörlerin nüfusun kalitesini artırmada ana oyuncular olmadığı asıl belirleyici faktörün entelektüel birikim ve bilginin kendisi olduğu vurgulanmaktadır (akt. Akdaş, 2017: 30). Beşeri sermaye birikimi, bireyleri çalışkan ve üretken yapan bütün faaliyetleri kapsamakla birlikte ekonomideki teknolojik faaliyet dozu ve iş gücü piyasası ile de ilişkilidir (Canpolat, 2000: 269).

1.2.3. Sosyal Sermaye

Bourdieu tarafından ileri sürülen sosyal sermaye kavramı, “Foundations of Social Theory” isimli eserde Coleman tarafından genişletilerek ekonomik gelişim problemi ile ilişkilendirilmiştir. Birden fazla anlamı bünyesinde barındıran sosyal sermaye kavramı, belli bir bağlamdaki faaliyetleri kolaylaştıran sosyal ilişkileri ifade edebileceği gibi, güven üzerine kurulu ilişkileri, değer sistemlerini ve çeşitli alanlardaki toplumsal düzenleri de karşılayabilmektedir (Yetim, 2002: 80).

Sosyal sermaye, insan sermayesine ek olarak bireylerin başarılarını ifade etmekte kullanılan, akademik araştırmalarda anlama ve ölçme açısından sağladığı güçle ses getirmiş bir sosyal araç olarak literatürde yer edinmiştir. Beşeri sermayenin ana varsayımı kendini geliştirmiş aktörlerin diğerlerine nazaran daha başarılı olduğu yönündedir. Sosyal sermaye ile ilgilenen teorisyenleri ise beşeri teorisyenlerden ayrı bir bakış açısıyla başarılı aktörlerin sosyal bağlantıları güçlü olan aktörler olduğu görüşündedir (Öztaş, 2010: 33).

Bourdieu’ ya (1986: 86) göre birbirine uzamları olan güçlü bağlantılarla bağlı kurumsallaşmış ilişkilere sahip potansiyel olarak mevcut durumdaki kaynaklar, sosyal sermaye kavramı altında yer almaktadır. İnsanların çeşitli vesileler dahilinde tanışmış ve ilişki kurmuş olduğu diğer bireyler kişiye ait sosyal sermayeyi inşa etmektedir. Kişinin sahip olduğu sosyal sermayenin boyutu ve hacmi kurmuş olduğu ilişkilerin genişliği ile doğru orantılıdır. İlişkiler konusu ele alındığında sosyal sermaye açısından önem arz eden diğer hususlar ise güven, doğruluk ve zorunluluk gibi olgulardır. (Akdaş, 2017: 35-36).

1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI BİLEŞENLERİ

Geçmiş yüzyıl boyunca psikoloji biliminin çehresi, beşeri ihtiyaçlar ve farklı bakış açılarının bir sonucu olarak değişmiştir. Örgütsel anlamda ele alınan psikolojik sermaye

kavramı, zayıflıkları iyileştirme ve hasarları tamir etme odağını genişleterek, güçlü yönlerin beslenmesini büyütülmesini ve genele yayılmasını da kapsamıştır (Seligman and Csikszentmihalyi, 2000: 7). Kapsama dâhil edilen bu yeni yaklaşım, organizasyonun ilerleme kaydetmesinde ölçülebilen, geliştirilmesi mümkün ve yönetilebilen insan kaynağının, pozitif yönlerine odaklanan araştırmaların yapılmasını ve bu yönlerin geliştirilmesini esas alan çalışmaları içermektedir (Turner, Barling Zacharatos, 2002: 716-717).

İlk olarak Luthans ve arkadaşları tarafından önerilen psikolojik sermaye kavramı, örgütsel anlamda kalite ve yükselişi sağlayacak yegâne faktör olan çalışanların psikolojilerinin önemli olduğu ve ölçülebilen yaklaşımlarla bu yetilerin artırılabilceği konusunu esas almaktadır (Erkuş, Fındıklı, 2013: 303). Psikolojik sermaye kavramı, kişiler için bir hedef olmaktan ziyade içinde yol alınan uzun soluklu bir süreç ya da işlem olarak değerlendirilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye, öz değerlendirim, kişilik gibi sabit bir mekanizma olmayıp, yaşanmışlıklarla, eğitimle ve kaydedilen tecrübeler ile geliştirilebilen bir kavram olarak ortaya konulmuştur. Gerçekleştirilen çalışmalar, psikolojik sermayenin, toplu eğitimler ve seminerler ile geliştirilebildiğini göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012: 123). Pozitif psikoloji, örgütün sağlıklı işleyişine katkıda bulunmak maksadıyla örgüt dâhilinde yer alan personel ve yöneticilerin ruh ve duygulanım durumlarıyla ilgilenirken, bu etkinliği daha verimli gerçekleştirebilmek adına pozitif topluluklar ve pozitif kurumlardan desteğe ihtiyaç duymaktadır (Seligman and Csikszentmihalyi, 2000: 8).

Psikolojik sermaye bireylerin kazanmış oldukları, bilgi, yeti ve deneyimlerin etkileşimi neticesinde oluşturduğu kişisel farkındalıkla alakalıdır. Özetle psikolojik sermaye, kişilerin sahip olduğu ve gelecekte de ilgili konuda ilerleme kaydedeceği özelliklerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Bunlar kişinin işiyle ilgili becerileri ve güveni (öz-yeterlik), gelecek zaman diliminde ve içinde yaşadığı dönemde işinde iyi olacağına dair umudu (iyimserlik), koymuş olduğu hedefleri yakalayacağına dair inancı (umut), ve zor şartlar altında dik duracağını gösteren duruşu (dayanıklılık) olarak gösterilmektedir (Erkuş, Fındıklı, 2013: 304).

Organizasyon bünyesinde yer alan bireylerin, pozitif yönlerinin gün yüzüne çıkarılmasını kendisine amaç edinen pozitif psikolojik sermaye kavramındaki sermaye, örgütlerin pozitif bir psikolojide olma durumlarıyla ilgilenmektedir (Sarıcı, 2015: 17).

Luthans ve arkadaşları, kişilerin psikolojik çerçevede bireylerin pozitif yöndeki gelişimlerini karakterize ederek, pozitif psikolojik sermayeyi şu doğrultuda tanımlamışlardır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006:388).

- İçinde bulunulan zaman diliminde ve gelecekte yapmış olduğu işte başarılı olacağına dair tutum geliştirme ve inanış,
- Zor şartlardaki görevlerde, üzerine düşeni başaracağına dair sahip olunan inanç diğer bir deyişle öz-yeterlilik,
- Karşılaşılan olumsuz durumlar karşısında sebat göstererek, problemi çözene kadar ki gösterilen tutum, farklı bir ifade ile dayanıklılık,
- Koyulan hedeflere ulaşabilmek adına geliştirilen davranış biçimi, sebat etme durumu, azim gösterilerek başarıya ulaşana dek geçen zamandaki iyimserlik.

Pozitif psikolojik sermayenin temelinde yer alan asıl kavram psikolojik sermaye kavramıdır (Erdoğan, 2018: 27). Sermaye türleri altında yer alan, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin temsil edilmiş teknikleri şu şekildedir;

Tablo 2: Sermaye Türleri ve Yönetimlerine İlişkin Bir takım Veriler

Yaklaşım	Yöntem ve Temsilleri
Beşeri Sermaye	<ul style="list-style-type: none">• Seçicilik ve tercih• Gelişim ve eğitim• İfade edilemeyen enformasyonun oluşturulması
Sosyal Sermaye	<ul style="list-style-type: none">• Matrix tarzı örgütlenme biçimi• Şeffaf iletişim• İş - hayat dengesi programları
Psikolojik Sermaye	<ol style="list-style-type: none">1. Öz-yeterlilik - Güven<ul style="list-style-type: none">• Uсталık deneyimleri• Sosyal ikna• Pozitif feedback• Temsili kavrama – model oluşturma• Psikolojik ve fizyolojik uyarılma2. İyimserlik<ul style="list-style-type: none">• Geçmiş için hoşgörü• Gelecek için fırsat arayan• Esnek bakış açıları• İçinde yaşanan zaman dilimi için takdir• Reel perspektifler3. Umut<ul style="list-style-type: none">• Katılıma açık girişim yapısı• Hedef tayin etme

	<ul style="list-style-type: none">• Adım• Güven inşası• Hazırlık• Olasılık hesapları• Yeniden hedef koyma• Zihinsel tekrarlar <p>4. Dayanıklılık</p> <ul style="list-style-type: none">• Risk odaklı stratejiler• Süreç merkezli stratejiler• Varlık temelli stratejiler
--	---

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004

İnsan kaynaklarının yönetilmesi bakımından pozitif psikolojik sermayenin sarf ettiği önem insan kaynaklarının tüm yönleri ile anlaşılması hususunu vurgulamaktadır. Psikolojik sermaye diğer sermaye biçimlerinden ayrılmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 11).

- Dolayısıyla psikolojik sermaye; beşeri sermayenin ötesine uzanan, kişilerin kazanmış olduğu tecrübe, bilgi birikimi ve yetenek gibi olgulardan oluşan daha kapsamlı bir kavramdır.
- Bireylerin kurmuş olduğu sosyal ilişkiler ve faydalı bağlantılardan oluşan sosyal sermayenin de ötesinde bir kavramdır.
- Patolojik imajının da ötesine uzanan pozitif psikoloji sermaye kavramındaki pozitif vurgusu; saldırganlık, eksik liderlik anlayışı, çatışma ve stres, gayri ahlaki davranış, işlevsiz stratejiler, fayda sağlamayan örgüt kültürü ve ters etkili organizasyon yapısı gibi negatif konulara zıt bir anlayışı benimsemesinden kaynaklanmaktadır.
- Motivasyon, vizyon koyma, katılımı artırma, güçlendirici çalışmalar, örgüt kültürü ve takım ruhu gibi konuları gündeme getirmesi ve literatüre kazandırması açısından psikolojik sermaye kavramı diğer sermaye kavramlarından ayrılmaktadır.
- Araştırma üzerine kurulu ve teori üzerine inşa edilen bir yapıya sahiptir. Organizasyonlardaki insan kaynakları ve diğer çıktıları geliştirmek amacıyla gerçekleştirilen nicel bilimsel araştırma tekniklerinden istifade etmektedir. Teorik alt yapısı Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1989) ve Umut Teorisine (Snyder, Rand ve Sigmon, 2002) kadar dayanmaktadır.

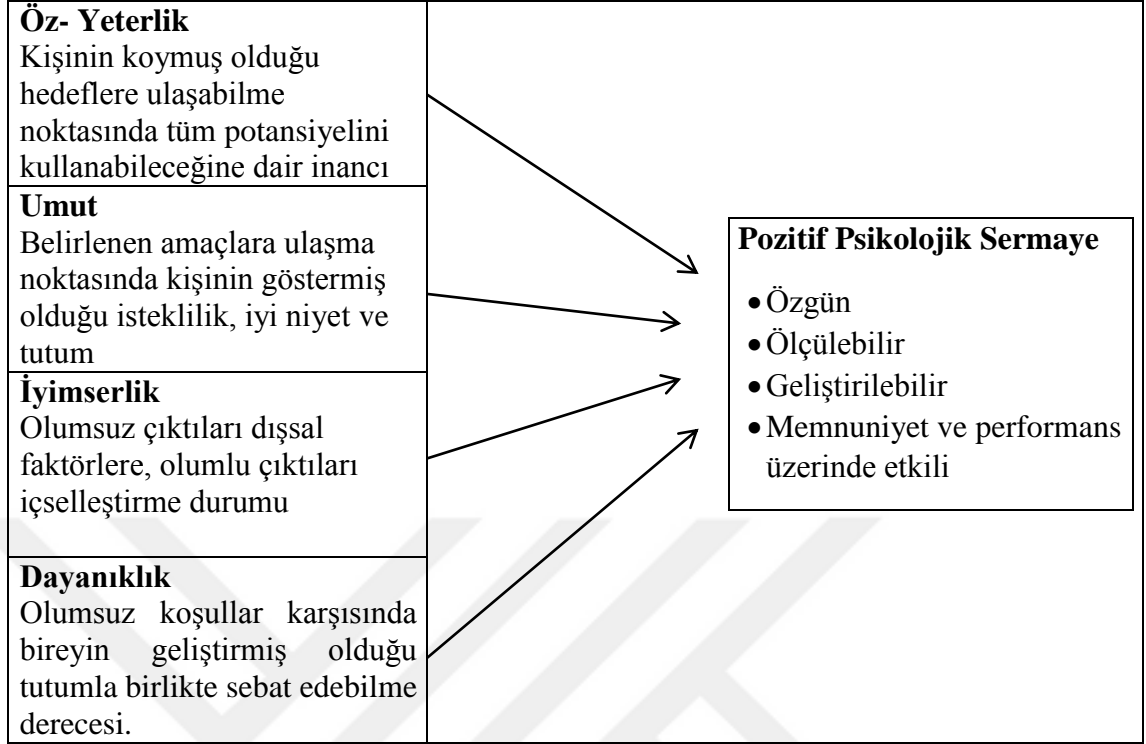
- Ölçülebilir bir kavramdır.
- Durumsal olması hasebiyle geliştirilebilen bir yapıya sahiptir.
- Çalışma hayatı ile ilgili performans üzerine kurulan yetilerin artırılabilmesini amaçlayan bir yapıya sahiptir. Bu özelliği sebebiyle psikolojik sermaye iş performansı ile yakından ilişkilidir (Akdaş, 2017: 39).

Pozitif psikolojik sermayenin; geliştirilebilir, ölçülebilir ve insan kaynaklarının iyileştirilebilir yönlerine odaklanan tanımlanışı dışında bir takım özellikler de tanımlamalarda geçen ortak kodlardandır. Pozitif psikolojinin uygulamada ve teoride ele alınan tanımlarında ortaklaşa yer alan kriterlerden bazıları şunlardır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 542).

- Teori ve araştırmaya dayanır.
- Ölçümlenebilir yapıdadır.
- Nispeten örgütsel davranış alanına göre daha özgündür.
- Sabit bir yapıya bağlı değildir, değişime ve gelişime açıktır.
- İşle ilgili bireysel ve örgütsel bağlamda performans ve memnuniyet üzerine olumlu bir etkiye sahiptir.

Pozitif psikolojinin bileşenleri öz-yeterlik, iyimserlik dayanıklılık ve umut kavramlarından oluşmaktadır. İlgili bileşenlerin toplamından daha fazla anlam ifade eden pozitif psikolojik sermayeye dair verilerin yer aldığı bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3: Pozitif Psikolojinin Bileşenleri



Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 152.

1.3.1. Öz-Yeterlilik:

Öz-yeterlilik kişinin bir olay ya da iş karşısında kendi yeterliliğine karşı olan kanaatini konu alan ve o işin üstesinden gelebileceğine dair inancıyla ilişkili olan kavramdır. İlk olarak Bandura'nın Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi'nde görülen kavram, kişiyi motive edici unsurlar arasında dâhil edilmiştir (Akçay, 2011: 81).

Bandura (1986) öz-yeterlilik kavramını bireyin amaçlara ulaşmada davranışları koordine etme ve kendi yeteneklerine inanması olarak tasvir etmektedir. Bu yönüyle kişilerin belirli bir düzlemde kendilerine atfedilen görevi başarmak için ihtiyaç duyulan motivasyon ve süreçleri koordine etmek amaçlı kendisine duyduğu inanç öz-yeterlilik kavramının temelini oluşturmaktadır (Kutunis ve Oruç, 2014: 151).

Luthans öz-yeterliliğin beş özelliği olduğunu vurgulamaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

- Bireylerin geliştirmiş oldukları öz yeterlilik belirli bir *bağlama özgüdür*. Kişi o bağlam dışındaki konularda öz-yeterlilik açısından kendini yoksun konumlandırabilmektedir.

kişinin yorgunluk, stres ve benzeri durumlarda öz-yeterlilik durumunun etkilenebileceği üzerinedir. Öz yeterlilik durumu kişinin içine gireceği olumlu ve olumsuz duygulanım durumlarını etkilemektedir. Kişinin bir işi başarabileceğine yönelik duygulanımları öz-yeterlilik durumunu olumlu manada etkilemekte iken stres, özgüven eksikliği gibi durumlar olumsuz duygulanım durumlarını tetiklemektedir (Bandura, 1995: 3-5).

Stajkovic ve Luthans'a göre öz-yeterlilik üç boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar sırasıyla (akt. Akdaş, 2017: 44) ;

1. Beklenen öz-yeterlilik
2. Kişinin beklediği öz-yeterlilik seviyesine ilişkin görüşü
3. Değişen öz-yeterlilik durumu

Bahsi geçen aşamaların birincisi kişinin ulaşmak istediği hedef ve amaçların şartlarıyla ilgilidir. Kolay yahut zor olma durumu bireyin beklentisini etkilemektedir. Birey koşullara rağmen başarılı olacağına dair inanç taşımaktadır. İkinci aşama ise kişinin yeterliliklerine ilişkin görüşleri ile ilgilidir. Sonuca ulaştırmayan hatalı deneyimlemelerin kişiyi yolundan çevirmemesi, bireyin azimle yoluna devam etmesi güçlülük olarak somutlaştırılmaktayken; zor şartlar karşısında kişinin inancının sarsılması ve başarıya dair umudunun azalması zayıflık olarak ele alınmaktadır. Son olarak üçüncü aşamada ise öz-yeterliliğin değişebilme durumu vurgulanmaktadır. Buradan kasıt iş ve görev alanıyla ilgili olarak öz-yeterlilik seviyesi değişebilmektedir. Kişinin edindiği tecrübe ve deneyimler belirli alana özgü olması bu duruma gerekçe olarak gösterilmektedir (Akdaş, 2017: 45).

Öz-yeterlilik kavramı zorlu görevler karşısında bireyin gerekli çabayı gösterebilecek cesarete ve yeterliliğe sahip olma durumu olarak ele alınmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye kapsamında kişinin psikolojik yönden kendini olumlu yöne doğru eğitmesi ve iyi olma durumları bu alt bileşeni desteklemektedir (Luthans, Avey, Avolio, Peterson, 2010: 42). Bireysel motivasyon ve bilişsel kaynakların kullanımı noktasında kişinin kendine dair güveni ve inancı karşılaşılan zorluklar karşısında kişiye mücadele etme enerjisi yüklemektedir. Nitekim kendine dair özgüveni gerekli düzeyde olmayan bir kişinin karşısına çıkan engellerle mücadele etmekten çekinmesi olağan bir davranıştır (Keleş, 2011: 347). Luthans ve Youssef (2004) bu noktada öz yeterliliği kişinin kendine olan inancı olarak ele almaktadır. Öyle ki belirli sonuçlara ulaşmak için bilişsel kaynakları harekete geçirmek amacıyla kişinin kendine dair inancı ve bu inançların kişinin

yetenekleri göz önünde bulundurularak temellendirilmesi öz-yeterlilik kavramının genel çerçevesini oluşturmaktadır.

Bahsedildiği üzere öz-yeterlilik kavramı sosyal bilişsel teoriye dayanmaktadır. Sosyal bilişsel teori temel olarak bireyin sosyal çevreyi gözlem, taklit ve model alma yoluyla analiz ederek bireyin yeni davranışlar geliştirmesini esas almaktadır. Öte yandan teoriye göre, insan davranışlarının motivasyonların artmasıyla ve davranışa hazır olma durumları neticesinde oluştuğu ifade edilmektedir. Oto-kontrol mekanizması kapsamında yer alan öz-yeterlilik kavramı, dolaylı olarak düşünce, etki, motivasyon ve davranış faktörleriyle de yakından ilişkilidir. Dolayısıyla öz-yeterlilik kavramıyla birlikte düşünce, eylem, etki ve motivasyon kavramları da oto-kontrol mekanizmasından etkilenmektedir (Bandura, 1991). Bu bağlamda öz-yeterlilik kısaca kişinin içinde bulunduğu koşulları tahlil etmesi sonucu göstermiş olduğu harekete geçme gücü ve kendine olan güveni olarak değerlendirilebilir.

1.3.2. Psikolojik Dayanıklılık

Wilkie ve Zinz'a göre dayanıklılık cisimlerin basma, germe ya da sıkıştırma gibi etkilere karşı eski hallerini koruyabilme, eski formlarına geri dönebilme direnci olarak tanımlanmıştır. Dayanıklılık insanlar açısından ele alındığında ise yaşanan fizyolojik ve psikolojik zorluklar karşısında kendini toparlayabilme gibi unsurları karşılayan bir anlama bürünmektedir. Şokları, travmaları, hastalıkları ve çeşitli zorlukları atlatabilme anlamı taşımaktadır (Çınar, 2011:22).

Dayanıklılık, bireyin zorluklar karşısındaki duruşu ve bu zorlukların üstesinden gelebilme kapasitesi olarak da ele alınmaktadır. Kendini olumsuzluklar karşısında harekete geçirebilme yeteneğidir (Aslan, 2017: 22). Dayanıklılık her ne kadar bir olay gerçekleştikten sonra iyileşme durumu olarak bilinse de aslında olay gerçekleşmeden önce, öğrenme ve takat seviyesini geliştirme ile de ilgili bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin karşılaşmış olduğu olumsuz durumlarda, kapılmış oldukları başarısızlık hislerinde kendilerini toparlayarak içinde buldukları sıkıntıyla başa çıkabilme yetilerine, psikolojik dayanıklılık adı verilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004)

Öte yandan Masten ve Reed'e göre psikolojik dayanıklılık kişilerin yaşadıkları olumsuz olaylar ve risk içeren durumlar karşısında geliştirmiş oldukları uyum

gösterebilme yetisi yahut olumlu tutumlardır (Aslan, 2017: 22). Pozitif psikolojinin diğer bileşenleri gibi dayanıklılığın kökeni de klinik çalışmalara hatta çocuk patolojisine kadar dayanmaktadır. Önceki dönemlerde az sayıdaki insan kümesinin sahip olabileceği bir özellik olarak algılanan psikolojik dayanıklılık, günümüzde birçok insanın sonradan edinebileceği ve geliştirebileceği temel özellikler arasında yerini almıştır. (Luthans, 2002: 702).

Dayanıklılık bileşeni, pozitif psikolojik sermaye kavramının diğer bağlamlarından farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşır. Dayanıklılık biraz daha esneklikle alakalıdır. Pozitif psikolojide dayanıklılık bir nevi bireyin maruz kaldığı risk ve olumsuz olaylar karşısında göstermiş olduğu olumlu uyumdur (Tösten, 2015:42-43). Bu doğrultuda stresli ve zorlu durumları içinde barındıran süreçlerde olumlu hislerin, psikolojik dayanıklılık üzerinde iyileştirici bir etkisi olduğunu belirtilmektedir (Ong vd., 2006).

Dayanıklılığı akademik alan bazında ele alacak olursak bireylerin örgütün hayatını ve sürekliliğini devam ettirebilmesi için negatif ve problem odaklı yaklaşımlardan sıyrılarak pozitif ve problem çözüm odaklı gerçekleştirdikleri yaklaşımlarıdır. Dayanıklılığın, bireyin zorluklarla mücadele edebilme yetisi olarak tanımlanması sebebiyle son yıllarda bu kavrama verilen önem giderek artmaktadır. Kısaca dayanıklılık yaşamda ortaya çıkan güçlükler karşısında bireyin almış olduğu tavırdır. Bireyin dayanıklılık gösterebilmesi, zor bir durumla karşılaşmasına bağlıdır. (Tösten, 2015:42). Literatürdeki dayanıklılık temalı çalışmaların; aile ve toplum (Bonanno, Romero, Klein, 2015) ergenler, (Neff, McGehee, 2010) askerler (Meredith vd., 2011) ve dezavantajlı gençler (Harvey, Delabbro, 2004) gibi daha birçok geniş yelpazeyi kapsayacak şekilde büyük bir eksen üzerinde ele alındığı görülmektedir.

1.3.3. Umut

Türk Dil Kurumu kılavuzunun tanımına göre; olması beklenen yahut olacağı düşünülen şey olarak tanımlanan (TDK, 2019a) umut kelimesi Türkçe'ye Yaşar Kemal tarafından kazandırılan bir kelimedir. Öte yandan psikoloji disiplinde umut kavramı bireylerin var olduğu andan itibaren hayatta kalmalarına destek olan, iyi olma durumlarını güçlendiren bir kavramdır (Tarhan, Bacanlı, 2015: 2). Tarihteki şahsiyetlerin tanımlamalarına göre ise umut kelimesi birçok farklı bağlamda ele alınmıştır. Örneğin Francis Bacon'a göre umut iyi bir kahvaltı fakat kötü bir akşam yemeğidir. Bacon'un

tanımında vurgulandığı üzere umut faktörü kısa zaman içinde gerçekleşen beklentiler için olumlu bir duygulanım olarak ele alınmaktayken, uzun zaman olan alan durumlar için kötü bir çağrışım yapmaktadır. Öte yandan Patrick Henry'e göre ise umut ölümlü bireylere yalan söyleyen ve insanların çoğunun ona inandığı bir olgudur (Snyder, 1994: 3). Dolayısıyla umut kavramı öznel yargılarla değerlendirilen ve bireysel olarak farklı manalar yüklenilebilecek bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye çerçevesinde ise umut kavramı daha çok fiziksel ve zihinsel dayanıklılığı artıran ve iş yaşamı için motivasyon artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Keleş, 2011: 348). Ölçülebilen bir yapıya sahip olan umut kavramı Snyder'e (1994) göre halatlara benzetilmektedir. Hayallere insanoğlunu bağlayan bu halatlar kolay bir şekilde kesilip atılabilirken doğru olan ise o halatların uzunluğunu ayarlayabilme yetisidir.

Geçmiş yıllarda umut kavramının belli bir ölçükle değerlendirilemeyeceği, umudu somut olarak ölçümlemenin gereksiz olduğu düşünülmüştür. Sophocles ve Nietzsche'e göre umut insanlara faydadan çok acı vermiş bir aldatıcı olarak görülmektedir (Snyder, 1994). Snyder (1994) umudu; bireyin hedefleri doğrultusunda düşünme unsuru olarak tanımlamasının yanında hedefe yönelme, ulaşmak ve ulaşma aşamasında çeşitli yollar bulmak için kişinin iç motivasyonu olarak tanımlamaktadır.

1.3.4. İyimserlik

İyimserlik bireyin karşılaştığı olay ve olgular karşısında gösterdiği iyi tutum olarak tasvir edilmektedir (TDK, 2019b). İyi tutumlar kişinin karşılaştığı durumlar karşısında motivasyon ve dayanıklılık durumunu etkileyerek iyilik halinin meydana gelmesine aracılık etmektedir. İyimser bir bakış açısıyla zor durumlarda dahi sebat gösterilerek içinde bulunulan durum katlanılabilir olarak değerlendirilmektedir (Harju, Bolen, 1998: 188-199). Güven ve umut kavramları gibi iyimserlik kavramı da değişebilen bir yapıya sahip olup, pozitif çağrışım kuran bir anlam barındırmaktadır (Larson ve Luthans, 2006: 81). Seligman'ın 1998 yılında gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre iyimser sigorta şirketlerinin daha az iyimser şirketlere göre hayat sigortası satma noktasında daha başarılı olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006: 81).

Seligman iyimserliğin öğrenme yoluyla kavranabilecek bir tutum olduğunu dile getirmektedir. Kötümser bireylerin dahi belirli bir çaba sarf ederek ve iyimser olmayı kavrayarak ileriki dönemlerde iyimser olabileceğini vurgulamaktadır. Söz konusu bu

yargıdan hareketle kişilerin çeşitli olay ve durumlar karşısında bir şey yapamayacağı anlamına gelen “öğrenilmiş çaresizlik” sendromunun iyimser olmayı deneyerek aşılabileceği ifade edilmektedir (Sarıcı, 2015: 29). Bu bağlamda iyimser bireyler, hayata daha pozitif yaklaşan ve karşılaştıkları zorlukları katlanılabilir olarak algılayan bireyler olarak nitelendirilebilecekken; kötümser bireyler ise olaylara pesimist bir bakış açısıyla yaklaşan kişiler olarak tasvir edilmektedir. Pozitif Psikolojik sermaye çerçevesinde ise bu yaklaşım kurum ve çalışan odaklı beşeri sermayeyi doğrudan konu alan bir boyuta sahiptir. Nitekim olay ve durumlara iyimser bir bakış açısı ile yaklaşan beşeri sermaye, gerek yönetim kademesinde gerek diğer alt basamaklarda işletme açısından zengin bir kazanımdır. Öte yandan iyimserlik yalnızca kurum ve işletmeyi ilgilendiren bir özellik olmayıp bireyin kendisini de doğrudan ilgilendiren bir özelliktir. Gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında iyimser bireyler gerek sağlık alanında gerek akademik, politik ve mesleki alanlarda da öz benlikleri açısından daha avantajlıdırlar (Polatçı, 2011: 46). Diğer yandan iyimser olma durumunun her daim avantaj sağlamadığı da literatürde dile getirilmektedir. Örneğin sağlığına dikkat etmeyen bir bireyin iyimser düşünerek önlem almaması kişiye zarar verebilir. Bu durum işletme ve çalışanlar açısından da benzer sonuçları barındırır. İyimser bir yöneticinin gerekli işletme hedeflerini somut adımlar atmadan başarması imkansızdır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye bağlamındaki iyimserlik kavramı daha gerçekçi ve ayakları yere basan bir düzlem üzerindeki iyimserliği kastetmektedir (Polatçı, 2011: 47).

1.4. ÖRGÜT ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Barnard’a göre iki ya da daha fazla bireyin bir araya gelerek bilinçli ve koordine olmuş bir biçimde gerçekleştirdikleri faaliyet sistemi *örgüt* olarak adlandırılmaktadır (Güçlü, 2003). Söz konusu sistem içinde yer alan katılımcılar, önceden planlanmış ve kendilerine amaç edindikleri faaliyetleri gerçekleştirebilme maksadıyla sistem içindeki ve dışındaki diğer bireylerle etkili iletişim kurabilmektedirler (Güçlü, 2003: 148). Türk Dil Klavuzu’nun tanımlamasına göre ise örgüt, belirli bir amaç etrafında bir araya gelen kişi ya da kurumların oluşturduğu birlik, teşekkül veya diğer ismiyle teşkilatlardır (TDK, 2019c).

Örgütsel bağlılık ise, söz konusu örgütleri oluşturan kurum ya da kişilerin ortak çatısı altında bulunduğu birliğe dair besledikleri ait olma hisleridir. Psikolojik bir kavram

olan bağı olma duygusu, kurumsal davranış ve kurumsal süreçlerde belirleyici bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Koç, 2009: 201). Bu aidiyet duygusu, bireyin kurumun değerlerini ve amaçlarını kabul etmesiyle, kurumun hedeflerini başarabilme arzusuyla yakından ilişkilidir. Bu noktada örgütsel bağlılık kavramı; kişinin örgütün değerlerine içten inanışı, bu değerleri kabullenışı, örgüt için fedakâr oluşu ve örgütte kalmak için güçlü bir irade koyuşu gibi temeller üzerine inşa edilmektedir (Durna, Eren, 2011: 211). Genel olarak işgörenlerin örgütte kalma arzusu, örgüt amaç ve değerlerine bağlılığı olarak tasvir edilen örgütsel bağlılık bir kavram ve anlayış biçimi olarak, insan doğasının doğal bir gereği olarak meydana gelmektedir. Bağlılık kelimesi yapısı gereği iki tarafın birbirine yahut birinin diğerine olan sadakatini çağrıştırmaktadır. Dolayısıyla kurum bazında bağlılık ele alındığında, askerin komutanına, çalışanın iş yerine, astın, üstüne olan sadakati, kurumsal bağlılığa örnek gösterilebilir. Öte yandan işin kendine olan bağlılık da kurumsal bağlılık çatısı altında yer almaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Dolayısıyla bağlılık öz itibarıyla bireye sorumluluk ve görevler yükleyen bir kavramdır. Bu nedendendir ki örgütsel bağlılık örgütsel başarı noktasında en önemli etkidir. Kuruma bağlı bir üyenin kurum amaçlarını benimsemeye, örgütte bulunma isteğinin sürdürülmesinde, örgüt için yenilikçi ve yaratıcı tutum sergilemede daha aktif rol alacağı varsayılmaktadır (Malkoç, 2018, 31).

Diğer yandan çalışanları kuruma bağlayan dış etmenlerden başlıcaları; prim, ücret, kurum kültürü, liderlik, iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki uyum, yönetim politikaları, iş yerindeki eğitim ve gelişim fırsatları gibi konulardır. Diğer sosyal yardımların da 40 yaş üstü çalışanlar için en az maaş kadar önemli olduğu ifade edilmektedir (Stum, 1999). Dolayısıyla çalışanları kuruma bağlayan dış etmenler arasında sosyal yardımlarında rolü oldukça büyüktür (Stum, 1999: 6). Özetle örgütsel bağlılık kavramı yukarıda bahsi geçen unsurlarda göz önünde bulundurularak, örgüte karşı duyulan psikolojik aidiyet duygusu olarak tanımlanabilir (Koç, 2009: 203).

Örgütsel bağlılık konulu araştırmaların geçmişi 1950'li yıllara dek dayanır. Alanyazında bu konuyla ilgili araştırmacılar, Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday, Steers and Porter (1979), O' Reilly ve Chatman (1986) ve Allen ve Meyer (1990)'dir. Öte yandan alan yazında örgütsel bağlılıkla ilgili birçok sınıflandırma ve tanımlama mevcuttur. Örgütsel bağlılığa dair sınıflamalara geçmeden önce kimi yaklaşımlarda örgütsel bağlılığı tek boyutlu olarak (Taşova, 2019: 70-72) ele alan

araştırma modellerinin de olduğunu vurgulamak yerinde olacaktır. Örgütsel bağlılığa dair sınıflandırmalar üzerindeki tartışmaların genel bir kanı üzerinde toplanmayışı ve alan yazında konuyla ilgili sınıflandırmaların birden fazla durumu referans alarak çeşitlenmesi gibi hususlar göz önünde bulundurularak bu araştırma kapsamında örgütsel bağlılığa dair sınıflandırmalar Meyer ve Allen (1991)'in gerçekleştirdiği tasnif üzerinden ele alınacaktır. Bu kapsamda örgütsel bağlılık kavramına dair “duygusal bağlılık”, devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” gibi alt sınıflandırmalar aşağıdaki başlıklarda detaylı olarak işlenmektedir.

1.4.1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramını araştırmacılar, genel itibariyle tutumsal ya da davranışsal perspektifle ele almışlardır. Sınıflandırmaya dair farklı bakış açılarının derlendiği İnce ve Gül'ün çalışmasına göre de örgütsel bağlılık tutumsal (Mowday vd. O'Reilly&Chatman, Allen&Meyer, Etzioni, Katz ve Khan) ve davranışsal (Salanick ve Becker) olarak ele alınmıştır (Tokmak, 2018: 58). Aşağıdaki şekilde örgütsel bağlılığın İnce ve Gül (2005) tarafından tasnif edilme biçimine dair model yer almaktadır.



Kaynak: İnce ve Gül, 2005

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Tasnifleri

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığa dair modellerden en çok kabul görenleri yukarıdaki modelde de yer verildiği üzere O'Reilly ve Chatman'ın modeli (1986), Allen ve Meyer'in (1990) modeli, Meyer ve Herscovitch'in modelleridir (Taşova, 2019: 69). Öte yandan bu araştırmada örgütsel bağlılığa dair; Etzioni, O'Reilly & Chatman, Allen & Meyer, Salanick, Wiener ve Kanter'in yaklaşımlarına değinilecektir.

1.4.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığa yönelik sınıflandırma çalışmaları yapan araştırmacılar arasında önde gelen isimlerden birisi de Etzioni'dir. Etzioni'nin yapmış olduğu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık 3'e ayrılmaktadır. Bunlar; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Altun, 2019: 72).

Ahlaki bağlılık örgüt tarafından belirlenmiş amaçları, kuralları ve kültürü kendi içinde içselleştirmiş ve benimsemiş bireylerin örgüte yönelik pozitif bir yaklaşım sergilemesidir. Ahlaki bağlılık kapsamındaki araştırmalar; çalışanların, toplum yararına faydalı olduğu düşünülen amaçları bünyesinde barındıran örgütlere karşı daha fazla bağlandıklarını göstermektedir. Bir diğer ifadeyle bireylerin örgüte yönelik normları ve örgüt değerlerini içselleştirme durumuna önem atfetmektedirler (Newton ve Shore'den akt. Tokmak, 2018: 64).

Hesapçı bağlılık, bireyin örgüte bağlılığı noktasında katkı-fayda ilişkisinin bir bağlanma durumunu meydana getirdiğini savunmaktadır. Başka bir ifadeyle her örgüt çalışanı çalıştığı örgüte katkıda bulunmakta ve katkı derecesine göre de örgüt tarafından ödüllendirilmektedir (ücret, prim). Örgüt ve çalışan arasındaki bu alış-veriş temelli ilişkiye göre de çalışanın örgüte bağlılık derecesi oluşmaktadır (Tokmak, 2018: 64).

Yabancılaştırıcı bağlılık, çalışanların eylemlerinin kısıtlandığı durumlarda oluşan ve örgüte yönelik olumsuz bir tutumu ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir.

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

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlamış ve üç boyutta değerlendirmiştir (Togo, 2018:11);

- Uyum Bağlılığı: İş görenlerin davranış ve tutumları sonucu belli başlı mükâfat elde etmeleri ve cezadan kaçınmalarıdır. Kısaca burada ön plana çıkan mükâfatın cazipliği ile cezanın caydırıcılığıdır.
- Özdeşleşme Bağlılığı: İş görenler bireysel tatmin elde etmek için başkalarıyla kurdukları münasebetleri ve bu münasebetlerin devamlılığı için davranış ve tutumlarını şekillendirmektedir.
- İçselleştirme Bağlılığı: Söz konusu bağlılık örgüt ve birey arasındaki değerlerin birbiriyle olan ahengi ve uyum seviyesine bağlıdır. Bu boyut kişilerin kendi iç dünya değerleriyle örgütün diğer çalışanlarının değer yargıları ile uyum ve ahenk içinde mevcudiyetini sürdürmesini sağlamaktadır.

1.4.1.3. Salanick'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salanick'e göre (1977: 63) bağlılığı idrak edebilmek için ilk olarak bireyin eylemine bağlı olan olgunun ne olduğunu kavramak gerekmektedir. Davranışlar gerçekleştirilecek olan eylemin ön habercileridir. Gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan eylemlere dair ipuçları kişinin davranışlarından sezilenebilmektedir. Bu nedenle bağlılık öznel tutumları şekillendirmekte ve eylemlerin devamlılığına yön tayin etmektedir (Kaplan, 2010: 76). Dolayısıyla Salanick'e göre örgütsel bağlılık, personelin davranışlarını esas alarak örgüte karşı hissettiği bağlanma inancı temeli üzerine kurulmuştur. Diğer bir ifade ile Salanick bağlılık duygusunu çalışanın davranışlarına bağlanması ile ilişkilendirmektedir. Uzun bir süre kurum dairesinde personel tarafından gerçekleştirilen davranışlar alışkanlık haline gelmekte dolayısıyla çalışanlar bu alışkanlıkları ile bir bağ kurmaktadırlar (Erdoğan, 2015: 111). Özetle bireyler bu bağlılık biçiminde sergiledikleri davranışlarla tutumları arasındaki dengeyi gözeterek faaliyetlerine yön vermektedirler. Tutum ve davranışları arasındaki dengeyi sağlayamadıklarında ise huzursuzluk hissetmekte gün içinde bu gerilim ve huzursuzluğu gidermek için davranışlarında değişiklik yapma yoluna gitmektedirler (Naktiyok, 2015: 65).

1.4.1.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Araçsal güdüleme ve örgütsel bağlılık arasında gerçekleştirdiği ayırım ile tanınan Wiener (1982), örgütsel bağlılığı, kurumsal amaç ve çıkarları gerçekleştirecek biçimde

içselleştirilmiş davranışlarda bulunmak şeklinde tanımlamaktadır. (Yılmaz, 2010: 237). Bağlılığı; ahlaki yaklaşıma dayalı normatif bir bağlılık olarak da tanımlayan Wiener, çalışanların etik kurallar çerçevesinde uyma zorunluluğu bulunduğu durumlarla ilişkilendirmektedir (Aslan, 2008: 164). Bu bağlamda Wiener, örgütsel bağlılığın içselleştirilmiş normatif inançların bir fonksiyonu olarak iki farklı inancı bünyesinde barındırır. Bunlardan ilki bireylerin toplumsal çerçevedeki sadakatini aktaran sorumluluğuna dair bireysel inanç iken, ikincisi ise kurumun vizyon, misyon, politika ve çalışma teknikleriyle uyumlu kişiler tarafından benimsenmiş inançları kapsamaktadır (Okçu, 2011: 30).

Kurum ile personel arasında cereyan eden ilişkide değişimsel bağlılık olarak ele alınan bu bağlılık yaklaşımında örgüt çalışanların beklentilerine karşılık verirken çalışanlardan da örgütün amaçlarına daha sıkı sarılmasını beklemektedir (Bal, 2018: 51).

1.4.1.5. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter (1968) bağlılığı, sosyal sistem ve bireyin sahip olduğu kişilik dairesinde ele almaktadır. İlgili daireyi ussal, duygusal ve normatif yönelimler bağlamında tasvir etmektedir. Örgütsel bağlılığa dair sınıflandırması ise 3 ayrı başlık altında toplanmaktadır. İlgili başlıklar sırasıyla devam bağlılığı, ilişki bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak isimlendirilmektedir.

Devam bağlılığı başlığında Kanter, personelin kurumla yürüttüğü ilişkisinin senkronizasyonundan bahsetmektedir. Dolayısıyla devam bağlılığı çalışanların çabası ile kurumun mevcudiyetini sürdürmesidir (Tokmak, 2018: 65).

İlişki bağlılığı ise çalışanların kurum çerçevesinde kurmuş oldukları kişisel ilişkileri ile örgüte olan sadakatlerinin artması durumunu ifade etmektedir. Nitekim bireyler içinde yaşadığı sosyal çevre ile kendilerini gerçekleştirmekte ve bir sosyal ağ kurmaktadır. İş yerinde sosyalleştiğini düşünen bireylerin mutlu olma durumlarının artması ile örgüte olan bağlılıklarının da artacağı varsayılmaktadır. Kanter'in tasnifi altındaki son başlıkta kontrol bağlılığı yer almaktadır. Kontrol bağlılığı çalışanların kurum misyon ve normlarına göre hareket etmesini ifade etmektedir. Kurumun belirlediği kriter ve normlara göre davranan bireyler kurum kültürü bağlamında alışkanlıklar

edinmekte dolayısıyla kurumla özdeşleşerek davranışlarına yön vermektedirler. Bu sayede kurumdan ayrılma olasılığında personel mevcut alışkanlıklarını da sorgulama ihtiyacı hissedecektir. Dolayısıyla kurum kültürü ve normları bireyle örgüt arasında bir bağ kurmakta bu bağlılıkta kontrol bağlılığı olarak isimlendirilmektedir (Tokmak, 2018: 65).

1.4.2. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık alan yazınında Allen ve Meyer'in gerçekleştirdiği tasnif oldukça değer arz etmektedir. Yukarıdaki bölümlerde de bahsedildiği üzere bu çalışma kapsamında da Allen ve Meyer'in tasnifi referans alınarak araştırmanın dördüncü bölümü kaleme alınmıştır. Araştırmacıların yapmış olduğu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık; Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olmak üzere üç ayrı kategori altında ayrılanmaktadır.

Duygusal bağlılık, çalışan personelin kurumla kendini özdeşleştirerek aidiyet hissetmesi manasına gelmektedir. Kurumun amaç ve hedeflerini benimseyen personel bu amaçları başarmada daha çok çaba sarfedecektir. Dolayısıyla dıştan motive edilen bir birey yerine kurumun amaçlarını içselleştiren bir çalışan kurumlar için daha tercih edilebilirdir. Bu noktada çalışan personelin kurumla kuracağı duygusal aidiyet duygusu her türlü işletme için önem arz etmekte sektör bu konu üzerine çalışmalar gerçekleştirmektedir. Akademik alanda da ilgili durumu kavramsallaştıran öncüler Allen ve Meyer, olarak örgütsel bağlılık literatüründe yerlerini almışlardır (Allen ve Meyer, 1991; Tokmak, 2018: 61). Devam bağlılığı Becker'ın (1960) dile getirdiği "yan bahis modelinin (side bets)" devamı şeklindedir. Allen ve Meyer (1990) bu bağlılık türünü çalışmalarında "algılanan maliyetler" şeklinde tasvir etmektedir. Kurumdan ayrılmayı düşünen birey bu sayede bir iç hesap yaparak kurumdan ayrılmanın ona nelere mal olacağını düşünmekte bu vesile ile kurumda devam etmesinin karını düşünerek bir bağlılık hissetmektedir. Dolayısıyla ilgili maliyetleri göz önünde bulundurularak bir bağlılık ortaya konulmaktadır (Taşova, 2019: 71).

1.4.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık kavramı Allen ve Meyer (1990) tarafından kurum çalışanlarının örgüte karşı duygusal bir yakınlık duyması neticesinde örgütle kurmuş olduğu özdeşim olarak tanımlanmaktadır. Bu noktadan hareketle duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanların örgütün değer ve amaçlarını benimsediği böylece örgütün bir parçası olarak kalma arzusu güttüğü ifade edilmektedir. Mowday, Porter, Steers'in tutumsal yaklaşım olarak, O'Reilly ve Chatman'ın ise içselleştirme olarak ele aldığı kavramsallaştırmalar büyük oranda duygusal bağlılık ile benzeşim göstermektedir. Duygusal bağlılık, bağlanma türleri noktasında örgütler açısından oldukça önem arz etmektedir (Gürbüz, 2006: 59).

Iverson, Porters, Steers, Mowday ve Boulian'a (1974) göre, çalışanların örgütle birlikte kendini ifade edebilmesi üzerine temellenen duygusal bağlılık üç önemli bileşeni kendi içerisinde barındırmaktadır (Gürbüz, 2006: 59). Bunlar;

- Kurumsal değerlere ve amaçlara dair inanç ve bu inançların güçlü kabulü,
- Kurumun faydasına yönelik daha fazla efor ve çaba sarfetme noktasında gösterilen gönüllülük,
- Örgüt sınırları içerisinde aktif olarak bir üye olarak kalmaya dair güçlü bir isteğin varlığı olarak sıralanmaktadır.

Nitekim duygusal bağlılık özdeşleşme kavramını bünyesinde barındıran bir yapıya sahiptir. Farklı bir ifadeyle duygusal bağlanma durumu çalışanın kurumu ile özdeşleşimini vurgulayan bir mana yansıtmaktadır. Bu nedenle çalışanların örgüte dair amaç ve değerleri benimsenmesi neticesinde meydana gelen duygusal bağlılık durumu psikolojik bir zemin üzerinde varolmaktadır. Allen ve Meyer'in (1990) gerçekleştirdiği araştırmalarda örgütsel bağlılık noktasında duygusal bağlılığı güçlü olan bireylerin kuruma daha fazla aidiyet duygusu güttüğü görülmektedir (Tokmak, 2018: 62).

1.4.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı isminden de anlaşılacağı üzere çalışanın kurumda kalmaya devam etme arzusu üzerine temellenen bağlanma türüdür. Öte yandan devam bağlılığı maliyet uzantılı olarak da ele alındığı için maliyet bağlılığı olarak da adlandırılmaktadır. Böylece kurum içinde çalışanlar, örgütten ayrılmak istediği takdirde bu isteğinin nelere mahal olacağını göz önünde bulundurmaktadır. Dolayısıyla maliyet olarak kuruma karşı bir

bağlılık hissetmektedir. Örgütten ayrılmayı gerektirecek herhangi bir durumda birey kurumla birlikte kendine yönelik yaptığı, yatırımı, emeği, maddi ve manevi beklentileri tahlil ederek kuruma karşı bağlılığı göz önünde bulundurmaktadır (Çakar, 2018: 29). Allen ve Meyer (1990) bu arka plandan hareketle devam bağlılığını bireyin ihtiyaçlarını karşılama uzamında kavramsallaştırmışlardır. Devam bağlılığına etki eden faktörleri ise şu şekilde sıralamaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990);

- Yetenek aktarımı: Çalışan personelin sahip olduğu yetenekleri bir diğer çalışana aktarıp aktarmama durumu,
- Eğitim: Çalışan personelin entelektüel anlamdaki birikiminin, diğer bir ifade ile eğitim seviyesinin ve tecrübelerinin diğer bir örgüte katkı sağlama yahut sağlamama durumu,
- Bireysel Yatırım: Çalışan personelin çaba ve zamanının çoğunluğunu ait olduğu kuruma tahsis etmiş olma durumu,
- Emeklilik: Çalışan personelin kurumdan ayrılması durumunda temel hak ve kazanımlarını kaybetme korkusu,
- Alternatif Olanaklar: Çalışan personelin ait olduğu kurumdan ayrılması durumunda benzer şartlar altında başka bir örgütte iş bulup bulamaması durumu.

1.4.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanların kuruma karşı hissettiği duygusal ve devam bağlılığı dışındaki ahlaki bağlılığı ifade eden bir diğer kategoriye temsil etmektedir. Allen ve Meyer tarafından ortaya koyulan örgütsel bağlılık tasnifi altında yer almaktadır. Personelin örgütte kalmaya yönelik zorunluluk hissetme durumu olarak somutlaştırılan normatif bağlılık, duygusal ve devamlılık türündeki bağlanma biçiminden keskin hatlarla ayrılmamakta aksine bu unsurlarla birlikte örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır (Özutku, 2008: 82). Normatif anlamda örgütsel bağlılık durumunun iki farklı biçimde gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir. Bunlardan ilki personelin geçmişinden kaynaklı olarak (kültürel-ailesel-sosyalizasyon faktörler) ve örgüte katıldıkları andan itibaren yaşamış oldukları sosyalizasyon sürecidir. İkincisi ise kurumun personel için yapmış olduğu, eğitimsel, kişisel ve sosyal alanlarda yapmış olduğu yatırımlardır. Dolayısıyla çalışan personel örgütün kendisi için yapmış olduğu faaliyetleri göz önünde bulundurarak kurumuna karşı bir bağlılık duygusu hissedebilmektedir (Malkoç, 2018: 44-45). Bu

bağlamda normatif bağlılık sorumluluk bilincini esas alan aidiyet temasına vurgu yapmaktadır (Karataş, Güleş, 2010: 77).

1.5. LİTERATÜR ÇERÇEVESİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Luthans'a göre (2012) örgütsel bağlılık, personelin kurumun geneline yönelik tutumlarını esas almaktayken, pozitif psikolojik sermaye ise personelin psikolojik boyuttaki gelişimlerini ifade etmektedir (Uyungil, İşcan, 2018: 441). Bu çerçevede personelin yönetim kararlarına katılımı, personel güçlendirme çalışmaları, yetki devri, özerklik vurgusunun artması gibi eylemler hedeflenen kurum amaçlarının başarılmasında önemli rol oynamaktadır. Literatürde yer alan kimi çalışmalar söz konusu eylemlerin çalışanların performansını, tatminini, kuruma bağlılıklarını ve psikolojik katılımlarını artıracaklarını belirtmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2006). Öte yandan Luthans'ın örgütsel bağlılığın öngörülmesi hususunda pozitif psikolojik sermayenin oldukça önemli bir katkıda bulunduğunu ifade ettiği aktarılmaktadır (Uyungil, İşcan, 2018: 441). Nitekim alan yazında gerçekleştirilen çalışmaların bulguları da pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık kavramı ile ilişki arz ettiğini göstermektedir. Örneğin Çetin ve Basım'ın (2011: 89) banka çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre, banka personelinin psikolojik dayanıklılığın artması ile örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Uyungil ve İşcan'ın (2018: 446) 493 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmanın sonucunda da çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yine örgütsel bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye faktörlerinin öğretmenler üzerinden bir arada ele alındığı bir araştırma modelinde ise, değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Öte yandan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde seyrettiği sonucuna ulaşılmıştır (Çakmak, Arabacı, 2017: 895-897). Bu kapsamda ilgili araştırma sonuçlarının da referans ettiği üzere pozitif psikolojik sermaye kapsamında umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinin çalışanların kuruma karşı aidiyetini ifade eden örgütsel bağlılık durumuyla ilişkili olduğu ve bu ilişkinin genelde pozitif yönde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla alan yazında yer

alan genel kanaat pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Bu bağlamda akademisyenler üzerine gerçekleştirilecek olan bu çalışmanın temel varsayımı; akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu üzerinedir. Çalışmanın metodoloji kısmında detaylı bir şekilde ele alınacağı üzere araştırmanın hipotezleri adlı bölümde de ilgili bağlama yer verilmektedir.

Alan yazında örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermayeye dair ilişkinin ele alındığı çalışmalar birden fazla tema üzerine inşa edilerek çeşitli araştırma modelleri kapsamında incelemeye tabi tutulmuştur. Bu araştırmanın uygulama kısmı da ülkemizdeki akademisyenler kümesi üzerinde gerçekleştirileceğinden daha çok yurt içinde gerçekleştirilen çalışmalara bu başlık altında değinilecektir. Aynı zamanda yurt dışındaki önemli çalışmaların bulgularına da yer verilecektir.

Bu kapsamda Uygungil ve İşcan (2018) Adana'daki kamu ve özel hastanelerdeki sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve pozitif psikolojik sermaye durumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmacıların gerçekleştirdiği çalışmanın bulgularına göre sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri ile örgütsel bağlılık durumları arasında pozitif yönlü; pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile sinizm durumları üzerinde negatif yönlü bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan (2017) ise Şırnak ilindeki okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim (lise) düzeyinde eğitim veren öğretmenler üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. İlgili çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmada; katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin orta derecede seyrettiği ve örgütsel bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye durumları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ocak, Güler, Basım (2016) ise örgütler için arzulanan çıktılar arasında olan, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarının etkisini araştırmışlardır. Ve bu araştırma çerçevesinde Bosna'da görev yapan 215 Bosnalı öğretmen üzerinde yapmış oldukları anket verilerinin sonuçlarına göre; örgütsel psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Erkmen, Esen (2012) ise 2003 ve 2011 yıllarını kapsayan örgütsel davranış alanında yeni bir araştırma alanı olan psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmaların kategorik olarak incelemesini yapmışlardır. Bu amaçla psikolojik sermaye konusunda ulaşabildikleri 35 dergi, 12 doktora tezi ve 2 yüksek lisans tezini tarayarak, 44 tane uygulamalı, 5 tane teorik olmak üzere toplam 49 çalışma üzerine analiz yapmışlardır. Çıkan analiz sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye üzerine gerçekleştirilen çalışmaların 9 yıllık zaman dilimini kapsadığı ama en çok 2010 ve 2011 yıllarında yoğunlaştığı sonucuna ulaşmışlardır.



İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ SERMAYE ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: “SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLER ÖRNEĞİ”

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma kapsamında akademisyenlerin bağlı buldukları üniversite kurumuna kendilerini ait hissetmeleri diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılıkları ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Alanyazında ki pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık değişkenleri üzerine inşa edilen araştırma modellerinde örneklem olarak tercih edilen kümelerin genellikle sağlık çalışanları, banka personelleri, öğretmenler ve memurlar olarak sıkça tercih edildiği görülmektedir. Öte yandan fikir işçileri olarak addedilen akademisyenler üzerine ilgili temanın kurgulandığı bir araştırma modeline rastlanmamıştır. Bu bağlamda akademisyenler üzerine örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye temalı bir çalışmanın gerçekleştiriliyor olması literatür açısından önem taşımaktadır. Nitekim akademisyenler pozitif psikoloji çerçevesinde gerek bağlı buldukları kurum için gerek bir ülkenin geleceği için oldukça önem arz etmektedir. İlgili duruma gerekçe olarak akademisyenlerin toplumları ileri taşıyacak olan bilimsel araştırmaları gerçekleştiriyor olmaları ya da ülkenin geleceği olarak tanımlanan genç nesilleri eğitmesi gibi faktörler örnek gösterilebilir. Dolayısıyla pozitif psikoloji ve örgütsel bağlılık literatürüne katkı sağlaması açısından akademisyenler üzerine gerçekleştirilen bu çalışmanın önem taşıdığı varsayılmaktadır.

2.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın “Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı kavramsal arka planında bahsedildiği gerekçelere dayanılarak oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H1: Akademisyenlerin PPS bağlamında özyeterlilik alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: Akademisyenlerin PPS bağlamında özyeterlilik alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H3: Akademisyenlerin PPS bağlamında özyeterlilik alt boyutu ile ÖB bağlamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H4: Akademisyenlerin PPS bağlamında dayanıklılık alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H5: Akademisyenlerin PPS bağlamında dayanıklılık alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H6: Akademisyenlerin PPS bağlamında dayanıklılık alt boyutu ile ÖB bağlamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H7: Akademisyenlerin PPS bağlamında umut alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H8: Akademisyenlerin PPS bağlamında umut alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H9: Akademisyenlerin PPS bağlamında umut alt boyutu ile ÖB bağlamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H10 Akademisyenlerin PPS bağlamında iyimserlik alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H11: Akademisyenlerin PPS bağlamında iyimserlik alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H12: Akademisyenlerin PPS bağlamında iyimserlik alt boyutu ile ÖB bağlamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H13: Akademisyenler çalışma alanlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri bağlamında farklılaşmaktadır.

H14: Akademisyenler çalışma alanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında farklılaşmaktadır.

H15: Akademisyenler unvanına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri bağlamında farklılaşmaktadır.

H16: Akademisyenler unvanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında farklılaşmaktadır.

H17: Duygusal bağlılık değişkeni PPS'yi anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H18: Devam bağlılığı değişkeni PPS'yi anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H19: Normatif bağlılık değişkeni PPS'yi anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H20: Örgütsel bağlılık, katılımcıların PPS durumlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

2.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

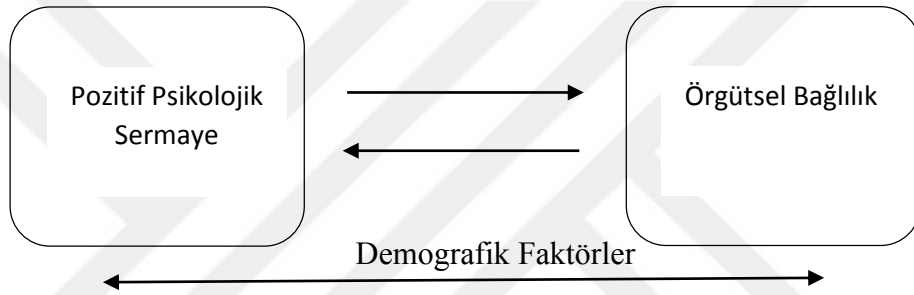
Çalışma dâhilinde kullanılan değişkenler üç kategori altında yer almaktadır. Değişkenlerden ilki araştırmaya geri bildirimde bulunan akademisyenlerin demografik özelliklerini esas alan *Kişisel Bilgi Formudur (KBF)*. Kişisel bilgi formunda katılımcılara yönelik çalışma alanı, unvan, cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresi gibi betimsel bilgilere yönelik sorular yer almaktadır.

İkinci değişken ise Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilen *Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)* ölçeğidir. PPS ölçeği bünyesinde özyeterlik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik olmak üzere dört alt boyutu ve toplamda 24 soruyu barındırmaktadır. Alt boyutların temel aldığı konular itibariyle PPS çalışanların psikolojik iyi oluşları ve gelişim durumları üzerine odaklanmaktadır.

Çalışma kapsamında kullanılan üçüncü ve son değişken ise Meyer Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Çetin (2006) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan *Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir (ÖB)*. Örgütsel bağlılık ölçeği ise konu itibariyle kurum personellerinin örgüte yönelik bağlılıklarını esas alan bir konuyu ifade etmektedir. Ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuttan ve içinde barındırdığı madde olarak da toplamda 18 sorudan oluşmaktadır.

2.5. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu yüksek lisans araştırması kantitatif araştırma yöntemi bağlamında değişkenler arası ilişkisel tarama modeli çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Tarama modeli hedef evrendeki birimlerden seçilecek örneklem kümeleri üzerinde gerçekleştirilecek taramalar ile genel evren üzerine dair yapılacak olan genellemeleri ifade etmektedir. Dolayısıyla ilişkisel tarama modeli de iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişim durumunu veya derecesini esas almaktadır (Karasar, 1984: 82-85; Punch, 2013: 216; Neuman, 2014: 78). Çalışmanın genel bir özetini sunan araştırma modeline yönelik tasarım Şekil 2’de gösterildiği gibidir.



Şekil 2: Araştırmanın Modellenmesi

2.6. KAPSAM VE SINIRLILIKLAR

Araştırmanın odaklandığı konunun yapısı itibariyle araştırmanın ilk kapsamını çizen çerçeve hedef evrenin akademisyenler üzerine seçilmiş olmasıdır. Öte yandan bütçe ulaşım ve zaman gibi faktörler çalışmanın belirli bir örneklem kümesi üzerinde gerçekleştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle araştırmanın sınırlarını oluşturan bir diğer unsur ise ulaşım kolaylığı ve geri bildirim alma durumlarıdır. İlgili nedenlere binaen çalışma evreni Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri ile sınırlı tutulmuştur. Öte yandan çalışmanın belirli tarihler arasında gerçekleştirilmiş olması ve bu nedenle araştırma sonuçlarının belirli bir zaman kesitine yönelik bilgi sunuyor olması da çalışmanın kısıtlarından bir diğeridir.

2.7. EVREN ve ÖRNEKLEM

Evren bilimsel bir araştırma kapsamında ele alınan konuyu bir bütün olarak kapsayan genel yapıyı ifade etmektedir. Diğer bir tasvir ile ise araştırma sonunda ulaşılan bulguların genellenmek istendiği yapı evren olarak tanımlanmaktadır (Özen ve Gül, 2007: 395). Araştırmacının ilgi duyduğu olguları, kavramları ve değerleri kapsayan araştırma evreni, popülasyon ve ana kütle gibi kavramlarla da ifade edilmektedir (Gegez, 2005: 185). Karasar evren temasını iki farklı şekilde ele almaktadır. Bunlardan ilki bilimsel bir çalışma süresince ulaşılması neredeyse imkânsız olan hedef evrendir. Örneğin dünya genelinde öğrenciler üzerine gerçekleştirilecek bir çalışmada bütün öğrencilere ulaşmak imkânsızdır. Bu nedenle çalışmanın sınırlarını ve ilgisini çizen çerçeve belirlenerek ilgili kapsam “çalışma evreni” olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla bu yüksek lisans tezinin çalışma evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır. Nitekim araştırmanın esas amacı da ilgili üniversite kurumundaki personelin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerine odaklanmaktadır. Öte yandan zaman, bütçe ve ulaşım kolaylığı gibi ikincil nedenlerde göz önünde bulundurularak araştırmanın örnekleme ilgili çalışma evreni içerisinden tabakalı örnekleme usulüyle seçilmiştir. Üniversiteye bağlı fakültelerin ve meslek yüksekokullarının akademik personel sayıları göz önünde bulundurulmuş olup ilgili oran korunarak 245 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Çalışma evrenindeki genel akademik personel sayısının 1746 olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Yökistatistik, 2019a) 245 kişilik örneklem kütesinin evreni temsil etme noktasında elverişli bir hacme sahip olduğu varsayılmıştır. Nitekim Singleton ve Strait’e (1999: 165) göre örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde önemli kriterlerden birisi de araştırmacının imkânı dâhilindeki ulaşabildiği kaynaklardır.

2.8. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verileri, niceleyici araştırma yöntemlerinden anket tekniği vasıtasıyla toplanmıştır. Hazırlanan araştırma anketi üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Bu kapsamda anketin ilk bölümü katılımcıların demografik bilgilerini toplamaya yarayan *Kişisel Bilgi Formu (KBF)* oluşturmaktadır. Kişisel bilgi formunda katılımcılara yönelik çalışma alanı,

unvan, cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresi gibi betimsel bilgilere yönelik sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümü ise Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilen *Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)* ölçeği oluşturmaktadır. PPS ölçeği bünyesinde özyeterlik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik olmak üzere dört alt boyutu ve toplamda 24 soruyu barındırmaktadır. Ölçeğin kültürümüze uyarlanması 235 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiş olup ulaşılan bulgular neticesinde alt boyutlara ait güvenilirlik değerlerinin (Cronbach Alfa) 0,67 – 0,85 arasında değiştiği, test tekrar test güvenilirlik değerinin ise 0,70 – 0,77 arasında seyrettiği görülmüştür. Ölçeğin bu çalışma kapsamındaki güvenilirlik değeri ise İyimserlik alt boyutu için $p < 0.01$; $r = 0.414$ (korelasyon), Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu için $a = 0.710$, Umut alt boyutu için $a = 0.711$ ve Özyeterlilik alt boyutu için $a = 0.843$ olarak tespit edilmiştir. Öte yandan ölçeğin geneline yönelik güvenilirlik değeri $a = 0.895$ olarak hesaplanmıştır.

Anketin üçüncü ve son bölümünde ise Meyer Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Çetin (2006) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan *Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB)* yer almaktadır. ÖB ölçeğinde duygusal alt boyutu, devam alt boyutu ve normatif alt boyutu ölçemeye yarayan toplamda 18 madde yer almaktadır. Alt boyutlara ait güvenilirlik değerleri sırasıyla (duygusal, devam, normatif) 0,82 - 0,74 – 0,83 olarak belirtilmektedir. Ölçeğin kültürümüze uyarlandığı Çetin’in (2006) çalışmasında ise alt boyutlara ait güvenilirlik (Cronbach Alfa) değerleri sırasıyla 0,85 – 0,69 – 0,80 olarak verilmiştir. Bu çalışma kapsamında ulaşılan güvenilirlik değeri ise duygusal bağlılık alt boyutu için $a = 0.790$, devam bağlılığı alt boyutu için $a = 0.768$ ve normatif bağlılık alt boyutu için $a = 0.780$ olarak hesaplanmıştır. Öte yandan ÖB için hesaplanan ölçeğin geneline yönelik güvenilirlik değeri $a = 0.752$ ’dir. Anket soruları 5’li likert tarzında 1’den 5’e doğru; “kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, katılmakla katılmamak arasındayım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” şeklinde seçeneklendirilmiştir.

2.9. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

İlgili çalışma 2019 yılı Mart ve Nisan aylarında seçilen örneklem üzerinde yüz yüze görüşülerek ulaştırılan anketler vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım gösteren akademisyenlerin tamamı gönüllülük esasına binaen geribildirimde bulunmuşlardır. Nitekim araştırma anketi katılımcıya sunulmadan önce çalışmanın konusu kapsamı ve içeriğine dair detaylar ve araştırmanın niçin gerçekleştirildiği gibi hususlar etraflıca izah edilmiştir.

Araştırma kapsamında 785 akademisyenle görüşülmüş olup ilgili katılımcılardan 426'sı araştırma anketine geribildirimde bulunmuşlardır. 426 anketin 181 âdeti hatalı doldurma ve rastgele cevaplama gibi çeşitli nedenlerle geçersiz sayılmıştır. Sonuç olarak 245 adet yanıt araştırma hipotezlerinin test edilmesi için gerekli veri kümesini oluşturmuştur. Nitekim Singleton ve Strait'e (1999: 165) göre örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde önemli kriterlerden birisi de araştırmacının imkânı dâhilindeki ulaşabildiği kaynaklardır.

2.10. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

2.10.1. Bulguların Analizi ve Değerlendirilmesi

Çalışma kapsamında ulaşılan veriler SPSS 24.0 programıyla değerlendirilerek analize tabi tutulmuştur. Verilerin analiz edilmesinde uygulanacak testler belirlenirken ($n > 30$) basıklık ve çarpıklık durumlarının $-1.96 / +1.96$ arasında seyrettiği dolayısıyla normallik koşulunun sağlandığı gözlenmiş olup (Can, 2014: 85) homojen olarak da dağılım gösteren verilere parametrik testler uygulanmıştır.

Katılımcıların “pozitif psikolojik sermaye” durumları ile “örgütsel bağlılık” durumlarına yönelik ilişkileri (H1, H2, H3, ... H11, H12) Pearson Korelasyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmış olup, araştırma hipotezleri doğrultusunda değişkenler arası ilişkiler sınanmıştır. Öte yandan ilgili araştırma hipotezleri örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarına yönelik teorik arka planda işlenen literatür referans alınarak inşa edilmiştir. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye durumları, örgütsel bağlılıkları ve demografik faktörler baz alınarak oluşturulan fark hipotezleri ise (H13, H14, H15, H16) ANOVA testi ile sınanmıştır. Örgütsel bağlılık değişkenlerinin pozitif psikolojik sermaye durumunu anlamlı olarak etkileyip etkilemediğine dair oluşturulan

hipotezler ise (H17, H18,, H19, H20) regresyon analiziyle test edilmiştir. Demografik bulgular ise Frekans Analizi gerçekleştirilerek aktarılmaktadır.

İlgili hipotezlerin testlerine geçmeden önce araştırma değişkenlerine yönelik genel ortalamaların yer aldığı tanımlayıcı (Descriptives) bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4: Araştırma Değişkenlerine Yönelik Ortalama, Standart Hata, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

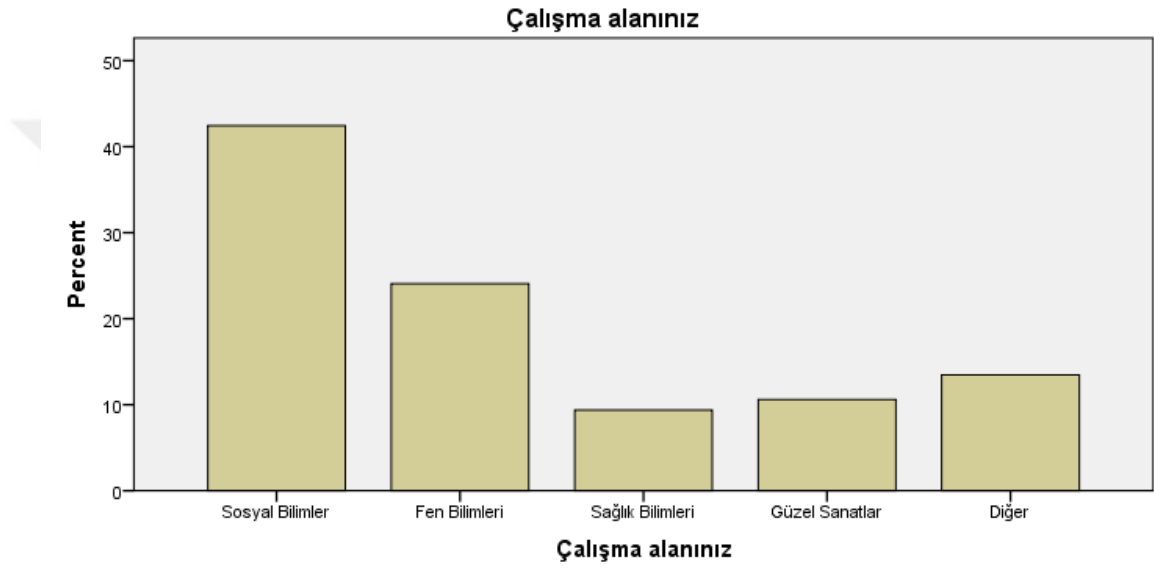
	Min.	Max.	Mean	Std. D.	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	Std.	Statistic	Std.
İyimserlik	1,00	5,00	3,6245	,80075	-,437	,156	,089	,310
Psikolojik Dayanıklık	1,25	5,00	4,0827	,57710	-,808	,156	1,416	,310
Özyeterlilik	2,83	5,00	4,2463	,52889	-,148	,156	-,838	,310
Umut	2,40	5,00	4,0367	,55378	-,304	,156	-,203	,310
Duygusal Bağlılık	1,00	5,00	3,5456	1,03330	-,362	,156	-,462	,310
Devam Bağlılığı	1,00	4,50	3,0605	,80120	-,517	,156	-,276	,310
Normatif Bağlılık	1,00	5,00	2,9690	,86613	-,209	,156	-,160	,310

Yukarıdaki tabloda yer alan değerler referans alınarak, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye bağlamında özyeterlilik ($x=4,2463$) açısından en yüksek ortalama değere sahip oldukları, bunu takiben psikolojik dayanıklılığın ($x=4,0827$), umut ($x=4,0367$) durumlarının ve iyimserlik alt boyutlarının geldiği görülmektedir. Bu bağlamda araştırmaya geri bildirimde bulunan akademik personelin sırasıyla özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik durumu açısından kendisini ortalamanın üzerinde üst seviyelerde konumlandığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle Süleyman Demirel Üniversitesi akademik personelleri, pozitif psikoloji açısından oldukça güçlü bir sermaye bileşenini temsil etmektedir. Bu durum, kurum açısından oldukça değerli bir kazanımdır.

Örgütsel bağlılık noktasında ise katılımcıların psikolojik sermaye durumlarına göre daha düşük ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların duygusal bağlılık ($x=3,5456$) ve devam bağlılığı ($x=3,0605$) noktasında orta seviyenin üzerinde bir değere sahip olduğu sonucuna varılırken, normatif bağlılık ($x=2,9690$) noktasında ise orta seviyenin altında bir düzeyde konumlandığı görülmektedir. Öte yandan ana ölçekler

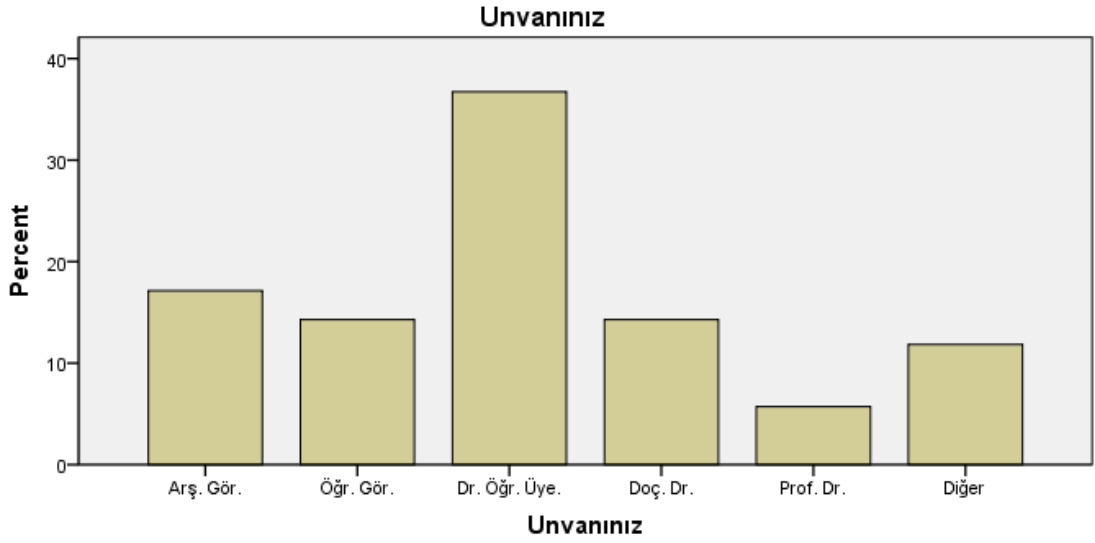
kıyaslandığında akademik personelin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılık durumlarından daha yüksek bir seviyede konumlandığı göze çarpmaktadır. Araştırma hipotezlerinin kurgulandığı ilişki ve fark hipotezlerine geçmeden önce katılımcıların demografik durumlarına yönelik bulguların yer aldığı sonuçlara değinmek yerinde olacaktır.

2.10.2. Katılımcılara Yönelik Demografik Bulgular



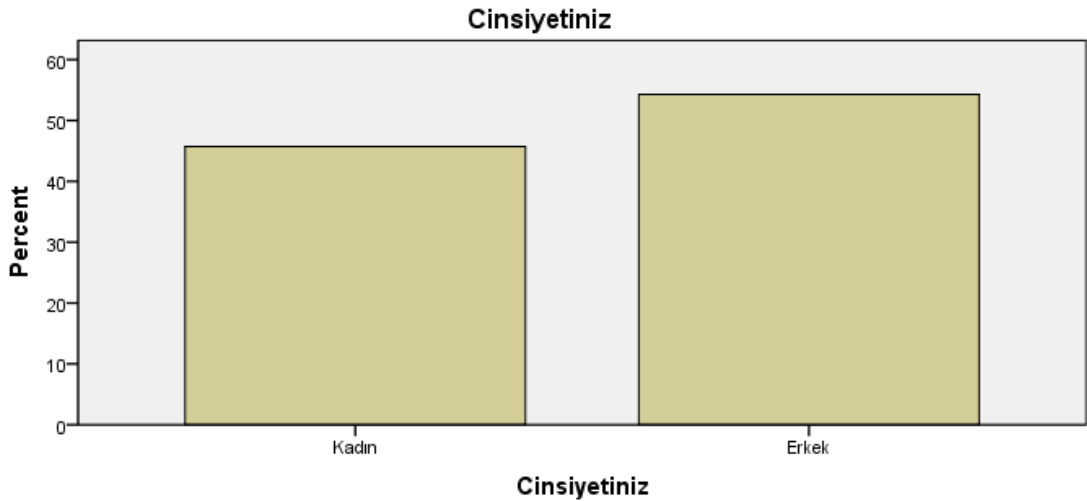
Şekil 3: Katılımcıların Akademik Çalışma Alanlarına Yönelik Dağılımı

Çalışma kapsamında ulaşılan verilere göre katılımcıların %42,4'ü Sosyal Bilimler, %24,1'i Fen Bilimleri, %13,5'i Diğer bilimsel alanlarda, % 10,6'sı Güzel Sanatlar alanında ve %9,4'ü ise Sağlık Bilimleri alanında çalışmaktadır.



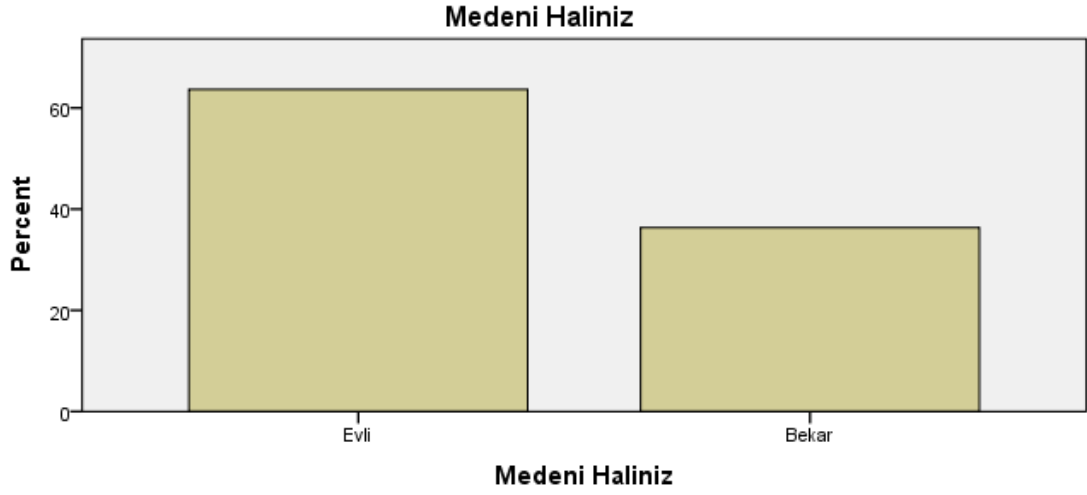
Şekil 4: Katılımcıların Unvanlarına Yönelik Dağılımları

Çalışma kapsamında ulaşılan verilere göre katılımcıların % 36,7'si doktor öğretim üyesi unvanına sahip iken bu sıralamayı; %17,1 ile araştırma görevlileri, %14,3 ile öğretim görevlileri ve doçentler, %11,8 ile diğer statüsünde (önceden uzman, okutman vb. olup kadro durumları ögr. gör. olarak tanımlanan personel) kendini tanımlayanlar ve son olarak %5,7 ile profesörler takip etmektedir. İlgili verilerden de anlaşıldığı üzere çalışma kapsamında araştırmaya geri bildirimde bulunan katılımcıların yoğun olarak doktor öğretim üyesi unvanına sahip bireylerden oluştuğu gözlenmektedir.



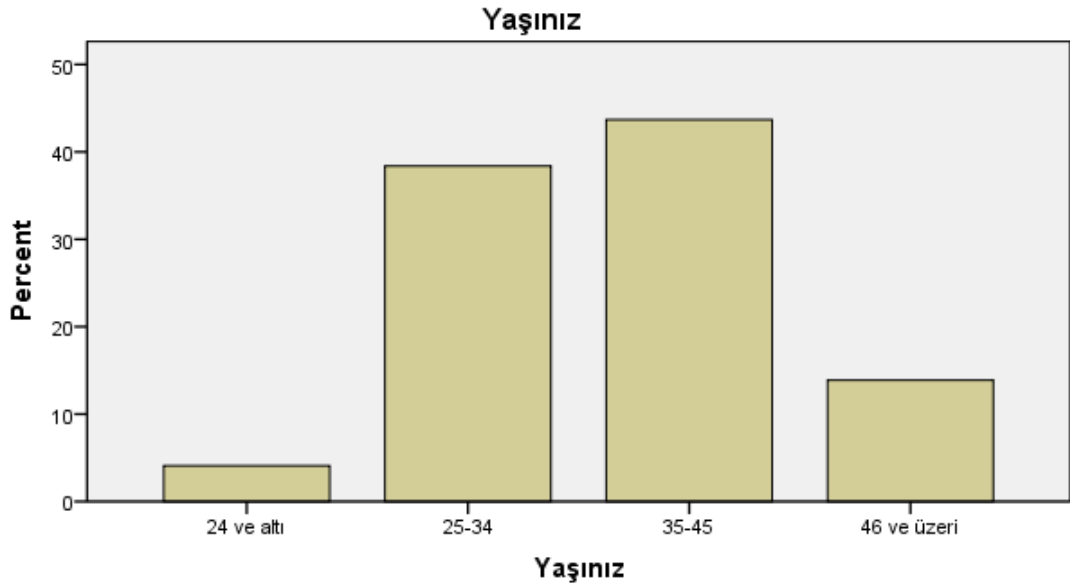
Şekil 5: Katılımcıların Cinsiyete Yönelik Dağılımları

Çalışma kapsamında ulaşılan verilere göre katılımcıların %54,3'ü erkek %45,7'si kadındır.



Şekil 6: Katılımcıların Medeni Durumlarına Yönelik Dağılımları

Çalışma kapsamında ulaşılan verilere göre katılımcıların %63,7'si evli %36,3'ü ise bekârdır.



Şekil 7: Katılımcıların Yaş Faktörü Bağlamında Dağılımları

Çalışma kapsamında ulaşılan verilere göre katılımcıların %43,7'si 35-45 yaş aralığında, %38,4'ü 25-34 yaş aralığında, %13,9'u 46 ve üzeri bir yaşa sahip olarak

sıralanmaktayken %4,1'i ise 24 ve altındaki bir yaş dilimine sahiptir. Elde edilen bu verilerden de anlaşılacağı üzere araştırmaya geribildirimde bulunan akademik personelin çoğunluğunun yoğunlaştığı yaş grubu 35-45 yaş aralığıdır.



Şekil 8: Katılımcıların Çalıştığı Yıl Bağlamında Dağılımları

Çalışma kapsamında ulaşılan verilere göre katılımcıların %36,7'si 5-9 yıl arasında ilgili iş yerinde çalıştığını belirtmekteyken, %34,7'si 10 yıl ve üzeri, %20,8'i 2-4 yıl arası ve son olarak %7,8'i ise 1 yıl ve altı bir süre ilgili kurumda çalıştığını ifade etmektedir. Ulaşılan bu veriler doğrultusunda katılımcıların ekseriyetle 10 yıl ve üzeri çalışanlardan oluştuğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla araştırma değişkenlerinden birisi olan örgütsel bağlılık değerlerinin, ilgili veriler doğrultusunda okunması yerinde olacaktır. Nitekim değişkenlere yönelik ortalama değerlerin sunulduğu tabloda katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalama düzeylerde olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında akademik personelin kurumda çalıştığı süre ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yorumlanabilir. Nihai sonuç ise ilerleyen sayfalarda gerçekleştirilecek olan ilişki analizleri sonrası sunulacaktır.

2.10.3. Veri Toplama Araçlarının Güvenilirlik ve Geçerliliklerinin Testi

Verilerin toplanması amacıyla oluşturulan anket formunda toplamda 47 soru yer almaktadır. Formun ilk 5 maddesi katılımcıların demografik durumlarına yönelik konuları esas almaktayken, formun devamında yer alan 24 madde ise PPS (Pozitif

Psikolojik Sermaye) ölçeğine ait maddelerden meydana gelmektedir. 18 sorudan oluşan ÖB (Örgütsel Bağlılık) ölçeği ise anket formunun son bölümünü oluşturmaktadır.

Gerçekleştirilen analizler nihayetinde PPS ölçeğine ait 7 madde ölçekten çıkarılırken ÖB'den ise bütünüle uyuşmayan 4 madde atılmıştır. Böylece araştırma kapsamında toplanan verilerin en ideal yapıya ulaştığı gözlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğine ait değerler ise aşağıdaki ilgili tablolarda aktarılmaktadır.

Tablo 5: Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Değerleri ve Çıkarılan Maddeler

PPS- POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE (Cronbach a=,895)	
İYİMSERLİK (Korelasyon Değeri ,585)	
V7	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.
V15	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.
v17	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.
V20	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.
V24	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.
V25	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.
PSİKOLOJİK DAYANIKLIK (Cronbach a=,710)	
V11	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.
V13	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.
V14	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.
V16	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.
V19	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.
V28	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.
UMUT (Cronbach a=,711)	
V8	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.
V12	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.
V18	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.
V23	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.
V26	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.
V30	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.
ÖZYETERLİLİK (Cronbach,843)	
V9	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.
V10	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.
V21	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.
V22	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.
V27	Kurumumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.
V29	Kurum dışındaki paydaşlarla (kurumun dış çevresi) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.
ÖB - ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (Cronbach a=,752)	
DUYGUSAL BAĞLILIK (Cronbach a=,790)	
V31	Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyarım.
V32	Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.
V33	Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.
V34	Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.

V35	Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.
V36	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.
DEVAM BAĞLILIĞI (Cronbach a=,768)	
V37	Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.
V38	Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.
V39	Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.
V40	Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.
V41	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.
V42	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.
NORMATİF BAĞLILIK Cronbach ,780	
V43	Şu anki yöneticimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.
V44	Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.
V45	Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.
V46	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.
V47	Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.
V48	Bu kuruma çok şey borçluyum.

Tablo 5' te yer alan v7, v15, v17, v25, v14, v16, v12, numaralı maddeler PPS ölçeğinin bütünüyle uyuşmadığından, v31, v32, v36, v43 numaralı maddeler ise ÖB ölçeğinin bütünüyle uyuşmadığından varimax döndürme sonrası ilgili maddeler formdan çıkarılmıştır. Ölçeklere ve alt boyutlara ait güvenilirlik değerleri bu aşamadan sonra hesaplanmış olup, PPS, ÖB ve alt boyutları niteleyen satırlarda aktarılmaktadır. Bu bağlamda PPS ölçeğine ait iyimserlik alt boyutunda bütünle uyuşmayan maddelerin çıkarılması neticesinde 2 madde kaldığından ilgili maddelere yönelik güvenilirlik değeri korelasyon katsayısı hesaplanarak aktarılmıştır. Nitekim korelasyon katsayısının hesaplanması da iç tutarlılık analizi yöntemlerinden bir diğeridir (Çakmur, 2012: 340-341).

Ölçeklerin yapı geçerlilikleri açımlayıcı faktör analizi ile gerçekleştirilmiş olup elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett test sonuçları katılımcılar üzerinden toplanan verilere faktör analizi uygulanabileceğini destekler şekilde sonuçlar vermiştir (Hinkin, 1995).

Tablo 6: PPS'ye ÖB'ye Ait KMO ve Bartlett Test Değerleri

PPS Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uyum Değerleri		,898
Bartlett's Test of Sphericity	X ²	2077,811
	sd	276
	p	,000

ÖB Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uyum Değerleri		,819
Bartlett's Test of Sphericity	X ²	1771,161
	sd	153
	p	,000

Maddelerin faktör yüklerine ait değerler ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 7: PPS ve ÖB'ye Ait Açımlayıcı Faktör Analizi

PPS - POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE		
	İYİMSERLİK	Faktör Yüğü
V20	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	,860
V24	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceğı konusunda iyimserimdir.	,803
PSİKOLOJİK DAYANIKLIK		
V11	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	,702
V13	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	,621
V19	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	,729
V28	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	,771
UMUT		
V8	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	,591
V18	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	,699
V23	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	,678
V26	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	,650
V30	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	,785
ÖZYETERLİLİK		
V9	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	,798
V10	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	,769
V21	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	,776
V22	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	,761
V27	Kurumumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	,684
V29	Kurum dışındaki paydaşlarla (kurumun dış çevresi) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	,754
ÖB - ÖRGÜTSEL BAĞLILIK		
DUYGUSAL BAĞLILIK		
V33	Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.	,808
V34	Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.	,838
V35	Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	,798

DEVAM BAĞLILIĞI		
V37	Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	,683
V38	Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	,794
V39	Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	,795
V40	Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	,715
V41	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	,496
V42	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	,583
NORMATİF BAĞLILIK		
V44	Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	,735
V45	Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	,768
V46	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	,737
V47	Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	,660
V48	Bu kuruma çok şey borçluyum.	,737

2.10.4. Katılımcıların PPS ve ÖB İlişkilerine Yönelik Hipotez Testleri

Literatürdeki geçmiş çalışmalara ve çalışmanın kavramsal arka planına dayandırılarak oluşturulan hipotezler iki ayrı bölümden oluşmaktadır. İlk 12 hipotez değişkenler arası ilişkiyi konu edindiğinden ilgili hipotezlere yönelik testler Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilerek sınanmaktadır. Bu bağlamda H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H10, H11, H12, H13, H14, H15, H16 hipotezlerine yönelik korelasyon analizleri Tablo 8'deki veriler referans alınarak test edilmiştir.

Tablo 8: PPS ve ÖB Değişkenlerine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

		İYİMSERLİK	PSİKOLOJİK DAYANIKLIK	ÖZYETERLİLİK	UMUT
DUYGUSAL BAĞLILIK	Correlation	,145*	,299**	,279**	,343**
	Sig. 2 tail.	,023	,000	,000	,000
	N	245	245	245	245
DEVAM BAĞLILIĞI	Correlation	,044	-,083	-,250**	-,215**
	Sig. 2 tail.	,492	,194	,000	,001
	N	245	245	245	245
NORMATİF BAĞLILIK	Correlation	,182**	,230**	,104	,201**
	Sig. 2 tail.	,004	,000	,105	,002
	N	245	245	245	245

**p<0.01 *p<0.05

Tablo 8'de yer alan verilerden hareketle araştırma hipotezlerine dair Red / Kabul durumları ilgili hipotezler verilerek ele alınmaktadır. Bu kapsamda;

H1: Akademisyenlerin PPS bağlamında özyeterlilik alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H1 hipotezi; PPS'ye ait *özyeterlilik* değişkeni ile *duygusal bağlılık* arasında gerçekleşen “ $p<0.01$; $r=,279$ ” bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. Gerçekleşen ilişkiden hareketle akademik personelin *özyeterlilik* durumları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucu gözlenmektedir. Söz konusu ilişki durumu düşük düzeyde gerçekleşmekle birlikte belirlilik düzeyi olarak 0.01 ihtimal dâhilinde meydana gelmektedir. Dolayısıyla akademik personelin öz yeterliliklerinin artması ile çalıştıkları kuruma karşı duygusal olarak bağlanma durumlarının da arttığı yorumu yapılabilmektedir. Bu sonuç literatürde yer alan bazı çalışmaların çıktılarını desteklemekteyken bazı çalışmaların çıktıları ile de çelişmektedir (Lifeng, 2007; Çetin ve Basım, 2011: 89; Uyungil ve İşcan, 2018: 446). Öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen benzer bir çalışmanın çıktılarına göre ($n=215$) öğretmenlerin *özyeterlilik* durumları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Ocak, Güler, Basım, 2016: 122). Öte yandan B. Ateş'in (2018: 71) 385 kişilik bir grup üzerinde gerçekleştirdiği çalışmanın çıktıları da ilgili sonucu destekler şekilde *özyeterlilik* ile duygusal bağlılık durumu arasında anlamlı ilişki olduğunu gösterir niteliktedir. Lisede faaliyet gösteren 6746 eğitimcinin örneklem olarak ele alındığı bir diğer benzer çalışmada da öğretmenlerin öz yeterlilikleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Aslan, 2017: 76).

H2: Akademisyenlerin PPS bağlamında özyeterlilik alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

Gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonucunda H2 hipotezi de kabul edilmiştir. *Devam bağlılığı* ile *özyeterlilik* arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Akademik personelin *özyeterlilik* durumunun artması ile devam bağlılıklarında azalma gerçekleşeceği, ya da akademik personelin *özyeterlilik* durumunun azalması ile devam bağlılıklarının artacağı ifade edilebilir. Söz konusu yorum simetrik olarak da yapılabilir. Çalışmanın kavramsal bölümlerinde de değinildiği üzere *özyeterlilik* kavramı çalışan personelin işini iyi yapması ve kendine olan inancının yüksek olması gibi durumları nitelermektedir. Dolayısıyla işini iyi bir şekilde icra eden ve kendine olan güveni yüksek bir akademisyenin belirli bir kuruma olan devam bağlılığı arasındaki

negatif yönlü ilişki çeşitli faktörler bağlamında değerlendirilebilir. Öte yandan özyeterlilik durumu azalan bir akademisyenin devam bağlılığının yükselmesi de yine aynı şekilde gelecek kaygısı, kariyer olanakları yahut diğer çevresel etmenlerle ilişkilendirilerek anlamlandırılabilir.

H3: Akademisyenlerin PPS bağlamında özyeterlilik alt boyutu ile ÖB bağlamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

Gerçekleştirilen analiz sonucunda katılımcıların özyeterlilik durumlarının ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Dolayısıyla H3 hipotezi reddedilmiştir. Çalışmanın kavramsal arka planından hatırlanacağı üzere normatif bağlılık durumu çalışan personelin kuruma yönelik ahlaki bağlamdaki bağlarını ifade etmektedir. Söz konusu bağlanma stili devam bağlılığı ve duygusal bağlılıktan keskin hatlarla ayrılmamakta hep birlikte örgütsel bağlılık durumunu meydana getirmektedirler. Bu açıdan ilgili sonuç yorumlandığında normatif bağlılık değişkeni ile özyeterlilik arasında anlamlı bir ilişkinin meydana gelmemesi alan yazın için önem addeden bir bulgudur. Nitekim bu bulguya göre akademik personeller, özyeterlilik algılarını ahlaki bağlanma stili olan normatif bağlılık durumlarından ayrı konumlandırmaktadırlar. Bu hususta akademisyenlerin eğitim ve iş yaşamları boyunca birden fazla kurumda faaliyet gösterdiği göz önünde bulundurulabilir. Dolayısıyla akademisyenler eğitim aldıkları ya da çalıştıkları okullara, eğitim kurumu olarak yaklaşarak, eğitim ve öğrenme faaliyetinin özüne odaklanıyor olabilirler. Bu noktada kurumsal kimlik açısından kendini ispat etmiş üniversitelerin personelleri üzerinde gerçekleştirilecek olan PPS ve ÖB temalı araştırmalar söz konusu bulgunun yorumlanmasına katkı sağlayacaktır.

H1 ve H2 hipotezinde gerçekleştirilen analizler sonucunda özyeterlilik durumu ile devam bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermekteydi. Bu çerçevede ilgili sonuç farklı örneklemeler üzerinden sınanabilir.

H4: Akademisyenlerin PPS bağlamında dayanıklılık alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H4 hipotezi; PPS'ye ait psikolojik dayanıklılık değişkeni ile ÖB'ye ait duygusal bağlılık alt değişkeni arasında gerçekleşen " $p < 0.01$; $r = ,299$ " bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların psikolojik dayanıklılıklarının artmasıyla duygusal

bağlılıklarının da artacağı ya da psikolojik dayanıklılıklarının azalması ile duygusal bağlılıklarının da azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Genel bir çıkarımla da akademik personelin psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek olması sonucu duygusal anlamda kuruma karşı hissettiği bağlılığının yüksek seyretme ihtimalinin daha fazla olması beklenmektedir.

H5: Akademisyenlerin PPS bağlamında dayanıklılık alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H5 hipotezi; PPS'ye ait psikolojik dayanıklılık değişkeni ile ÖB'ye ait devam bağlılığı alt değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Dolayısıyla H5 hipotezi reddedilmektedir.

H6: Akademisyenlerin PPS bağlamında dayanıklılık alt boyutu ile ÖB bağlamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H6 hipotezi; PPS'ye ait psikolojik dayanıklılık değişkeni ile ÖB'ye ait normatif bağlılık arasında gerçekleşen " $p<0.01$; $r=,230$ " bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. İlgili sonuca göre akademisyenlerin psikolojik dayanıklılıklarının artmasıyla normatif bağlılıklarının arttığı yorumu yapılabileceği gibi psikolojik dayanıklılığın azalmasıyla normatif bağlılığın azalacağı yorumunda da bulunulabilir. Çalışmanın kavramsal bölümlerinde değinildiği üzere psikolojik dayanıklılık kavramı bireylerin karşılaşmış olduğu zor durumlara karşı takat edebilmesi ve uyum gösterebilmesi olarak tanımlanmaktaydı. Bu bağlamda normatif bağlılık değişkeni ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin gerçekleşmesi akademik personelin dayanıklılık seviyesi ile etik kurallar arasında bir bağlam olduğuna işaret etmektedir.

H7 Akademisyenlerin PPS bağlamında umut alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H7 hipotezi; PPS'ye ait umut değişkeni ile ÖB'ye ait duygusal bağlılık alt değişkeni arasında gerçekleşen " $p<0.01$; $r=,343$ " bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. Çalışma kapsamında araştırma değişkenleri arasında gerçekleşen ilişki seviyesinin en yüksek olduğu durum söz konusu H7 hipotez testinde gerçekleşmiştir. Akademisyenlerin umutlarının artması ile duygusal olarak kurumlarına yönelik aidiyetlerinin de artacağı

yine aynı şekilde umutsuz olma durumlarında ise duygusal yönden kurumlarına karşı geliştirdikleri duygusal bağlarının azalacağı söylenebilir.

H8: Akademisyenlerin PPS bağlamında umut alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H8 hipotezi; PPS'ye ait umut değişkeni ile ÖB'ye ait devam bağlılığı alt değişkeni arasında gerçekleşen " $p<0.01$; $r=-,215$ " bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların umutlarının artması ile devam bağlılıklarının azalacağı yahut umutlarının azalması ile devam bağlılıklarının artacağı yorumunda bulunulabilir. H2 hipotezinin test edildiği aşamada da bahsedildiği üzere akademik personelin devam bağlılıkları ile öz-yeterlilikleri arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla umut durumuyla devam bağlılığı arasında da gerçekleşen negatif yönlü ilişkide referans alınarak, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden olan umut ve özyeterlilik gibi kavramlar ile devam bağlılığı arasındaki bağlamın genel olarak negatif bir eğilim sergilediği söylenebilir. Söz konusu çıkarımlara, dayanarak akademik personelin psikolojik sermaye bağlamında kendini yetiştirmesi, işinde iyi olması ve kendine yönelik özgüven durumunun artması, bireysel anlamda personel için olumlu bir çerçeve çizmekte iken devam bağlılığı noktasında ise kurum açısından daha negatif ve olumsuz bir tablo ortaya koymaktadır. Nitekim psikolojik sermaye çerçevesinde kendini yetiştirmiş bir personel kurum için önem arz eden bir unsurdur.

H9: Akademisyenlerin PPS bağlamında umut alt boyutu ile ÖB kapsamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H9 hipotezi; PPS'ye ait umut değişkeni ile ÖB'ye ait normatif bağlılık alt değişkeni arasında gerçekleşen " $p<0.01$; $r=-,201$ " bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. İlgili çıktıdan hareketle, katılımcıların umut düzeylerinin artmasıyla normatif olarak kuruma karşı geliştirdikleri aidiyet ve bağlanma duygularının da artacağı ifade edilebilir.

H10: Akademisyenlerin PPS bağlamında iyimserlik alt boyutu ile ÖB bağlamında duygusal bağlılık durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H10 hipotezi; PPS'ye ait iyimserlik değişkeni ile ÖB'ye ait duygusal bağlılık arasında gerçekleşen " $p<0.05$; $r=,145$ " bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. İlgili ilişki

düzeşinin oldukça düşük bir seviyede gerekleştiiğini de ifade ederek katılımcıların iyimserlik düzeylerinin artmasıyla duygusal bağlılıklarının artacağı ya da bu durumun tam tersinin gerçekleşeceği ifade edilebilir.

H11: Akademisyenlerin PPS bağlamında iyimserlik alt boyutu ile ÖB bağlamında devam bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H11 hipotezi doğrultusunda gerçekleştirilen ilişki analizi nihayetinde katılımcıların iyimserlik düzeyleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Dolayısıyla H11 hipotezi reddedilmiştir.

H12: Akademisyenlerin PPS bağlamında iyimserlik alt boyutu ile ÖB bağlamında normatif bağlılığı durumları arasında anlamlı ilişki vardır.

H12 hipotezi; PPS'ye ait *iyimserlik* değişkeni ile ÖB'ye ait *normatif bağlılık* arasında gerçekleşen “ $p<0.01$; $r=,182$ ” bulgusuna dayanılarak kabul edilmiştir. H10 hipotezinde olduğu gibi ilgili hipotez analizinde gerçekleşen ilişki durumu da oldukça düşük bir seviyede gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda akademisyenlerin iyimserlik düzeylerindeki artışla birlikte normatif bağlılıklarının da artacağı söylenilebilir.

2.10.5. Katılımcıların PPS ve ÖB Doğrultusunda Farklılaşmalarına Yönelik

Hipotez Testleri

Çalışma dâhilinde kurulan hipotezlerin ikinci kısmını ise “katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kapsamında demografik faktörlere göre farklılaşma durumları” oluşturmaktadır. H12, H13, H14, H15 ve H16 hipotezleri bu tema üzerine odaklanmaktadır. Dolayısıyla bu başlık altında ilk olarak *pozitif psikolojik sermaye* değişkeni ile demografik faktörler arasındaki farklılaşma durumlarını anlamak amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilecektir. Akabinde aynı işlem örgütsel bağlılık değişkeni için de uygulanacaktır. Öte yandan fark analizleri gerçekleştirilmeden önce bulgular kısmının ilk bölümlerinde de bahsedildiği üzere araştırma verilerinin homojenlik ve basıklık çarpıklık ile ilgili ön koşulları sağladığı görülmüş olup parametrik testler uygulanmıştır. Teste tabi tutulan hipotezler ve ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

H13: Akademisyenler çalışma alanlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 9: Çalışma Alanı ile PPS'ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İyimserlik	Between G.	3,370	4	,842	1,321	,263
	Within G.	153,083	240	,638		
	Total	156,453	244			
Psikolojik Dayanıklık	Between G.	1,075	4	,269	,805	,523
	Within G.	80,188	240	,334		
	Total	81,264	244			
Özyeterlilik	Between G.	2,335	4	,584	2,125	,078
	Within G.	65,919	240	,275		
	Total	68,254	244			
Umut	Between G.	1,986	4	,496	1,635	,166
	Within G.	72,844	240	,304		
	Total	74,829	244			

Yukarıdaki tabloda yer alan sonuçlara dayanılarak akademisyenlerin çalışma alanlarına göre pozitif psikolojik sermaye durumlarının farklılaşmadığı ($p>0.05$) sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla H13 hipotezi reddedilmektedir.

H14: Akademisyenler çalışma alanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında farklılaşmaktadır.

Tablo 10: Çalışma Alanı ile ÖB'ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Between G.	4,612	4	1,153	1,081	,366
	Within G.	255,907	240	1,066		
	Total	260,519	244			
Devam Bağlılığı	Between G.	3,838	4	,959	1,507	,201
	Within G.	152,792	240	,637		
	Total	156,630	244			
Normatif Bağlılık	Between G.	1,315	4	,329	,434	,784
	Within G.	181,729	240	,757		
	Total	183,044	244			

Yukarıdaki tabloda yer alan sonuçlara dayanılarak akademisyenlerin çalışma alanlarına göre örgütsel bağlılık durumlarının farklılaşmadığı ($p>0.05$) sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla H14 hipotezi reddedilmektedir.

H15: Akademisyenler unvanına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri bağlamında farklılaşmaktadır.

Tablo 11: Akademik Unvan ile PPS'ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İyimserlik	Between G.	3,807	5	,761	1,192	,314
	Within G.	152,646	239	,639		
	Total	156,453	244			
Psikolojik Dayanıklık	Between G.	7,020	5	1,404	4,520	,001
	Within G.	74,244	239	,311		
	Total	81,264	244			
Özyeterlilik	Between G.	5,401	5	1,080	4,108	,001
	Within G.	62,852	239	,263		
	Total	68,254	244			
Umut	Between G.	5,633	5	1,127	3,891	,002
	Within G.	69,196	239	,290		
	Total	74,829	244			

Akademik unvan bağlamında katılımcıların psikolojik sermaye durumlarının farklılaşıp farklılaşmadığına dair gerçekleştirilen ANOVA testi nihayetinde PPS'ye ait “psikolojik dayanıklık”, “özyeterlilik” ve “umut” alt değişkenleri bağlamında anlamlı bir farklılaşma ($p<.05$) olduğu sonucu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H15 hipotezi kabul edilmektedir. Öte yandan ikili gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların saptanması amacıyla ANOVA tablo değerleri göz önünde bulundurularak Tukey Testi gerçekleştirilmiştir. Tukey Testine yönelik tablo değerleri aşağıda aktarılmaktadır.

Tablo 12: Akademik Unvan ile Psikolojik Dayanıklık Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma

(I) Unvanınız	(J) Unvanınız	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Arş. Gör.	Prof. Dr.	-,74405*	,17200	,000
Dr. Öğr. Üye.	Prof. Dr.	-,55992*	,16013	,007
Prof. Dr.	Arş. Gör.	,74405*	,17200	,000
	Dr. Öğr. Üye.	,55992*	,16013	,007
	Diğer	,59852*	,18139	,014
Diğer	Prof. Dr.	-,59852*	,18139	,014

The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tukey testi tablosunda aktarıldığı üzere akademik personel unvan durumuna göre psikolojik dayanıklık açısından farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılık unvan durumu açısından daha üst basamaklarda olan akademisyenlerin alt basamaklardaki personele göre daha güçlü olması şeklinde farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda profesörler, araştırma görevlilerine (,74405*), doktor öğretim üyelerine (,55992*) ve kadro statüsünü diğer kategorisinde tanımlayan akademisyenlere (59852*) göre psikolojik dayanıklık açısından daha üst seviyelerde konumlanmaktadır. İlgili çalışma çıktısı zaman içerisinde akademik personelin psikolojik yönden kendini eğitmesi ve sebat gösterme eşiğinin artması ile ilişkilendirilebilir.

Tablo 13: Akademik Unvan ile Özyeterlilik Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma

(I) Unvanınız	(J) Unvanınız	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Prof. Dr.	Arş. Gör.	,58333*	,15826	,004
	Diğer	,55049*	,16689	,014
Diğer	Prof. Dr.	-,55049*	,16689	,014

The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tukey testi tablosunda aktarıldığı üzere akademik personel unvan bağlamında özyeterlilik açısından farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılık unvan durumu açısından daha üst basamaklarda yer alan profesörlerin alt basamaklarda yer alan (,58333*) araştırma görevlilerine ve kadro statüsünü diğer olarak tanımlayan personele göre özyeterlilik açısından daha üst puan alması şeklinde gerçekleşmektedir.

Tablo 14: Akademik Unvan ile Umut Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma

(I) Unvanınız	(J) Unvanınız	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Arş. Gör.	Prof. Dr.	-,50000*	,16605	,034
Dr. Öğr. Üye.	Prof. Dr.	-,44603*	,15459	,048
Doç. Dr.	Diğer	,40926*	,13511	,032
Prof. Dr.	Arş. Gör.	,50000*	,16605	,034
	Dr. Öğr. Üye.	,44603*	,15459	,048
	Diğer	,67783*	,17511	,002
Diğer	Doç. Dr.	-,40926*	,13511	,032
	Prof. Dr.	-,67783*	,17511	,002

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

Tukey testi tablosunda aktarıldığı üzere akademik personel, unvan kapsamında umut faktörü açısından farklılık göstermektedir. Profesör unvanına sahip katılımcılar umut düzeyi açısından araştırma görevlilerine (,50000*), doktor öğretim üyelerine (,44603*) ve kadro statüsünü diğer olarak tanımlayan akademik personele (,67783*) göre daha üst basamaklarda konumlanmaktadır. Öte yandan kadro statüsünü diğer olarak tanımlayan katılımcılar doçent statüsündeki akademisyenlere (-,40926*) nazaran da daha alt düzey basamaklarda farklılaşmaktadır. Dolayısıyla gerek profesörler gerek doçentler diğer statüdeki akademisyenlere nazaran umut faktörü kapsamında daha yüksek bir konumda farklılaşmaktadır.

H16: Akademisyenler unvanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında farklılaşmaktadır.

Tablo 15: Akademik Unvan ile ÖB’ye Ait Alt Değişkenler Arası ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Between G.	17,072	5	3,414	3,352	,006
	Within G.	243,447	239	1,019		
	Total	260,519	244			
Devam Bağlılığı	Between G.	6,000	5	1,200	1,904	,094
	Within G.	150,630	239	,630		
	Total	156,630	244			
Normatif Bağlılık	Between G.	5,370	5	1,074	1,445	,209
	Within G.	177,675	239	,743		
	Total	183,044	244			

Akademik unvan bağlamında katılımcıların örgütsel bağlılık durumlarının farklılaşp farklılaşmadığına dair gerçekleştirilen ANOVA testi nihayetinde ÖB’ye ait “*duygusal bağlılık*” alt değişkeni bağlamında anlamlı bir farklılaşma ($p < .05$) olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda H16 hipotezi kabul edilmektedir. Öte yandan ikili gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların saptanması amacıyla ANOVA tablo değerleri göz önünde bulundurularak Tukey Testi gerçekleştirilmiştir. Tukey Testine yönelik tablo değerleri aşağıda aktarılmaktadır.

Tablo 16: Akademik Unvan ile Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Dair Tukey Testi ile İkili Karşılaştırma

(I) Unvanınız	(J) Unvanınız	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Arş. Gör.	Dr. Öğr. Üye.	-,62116*	,18860	,014
Dr. Öğr. Üye.	Arş. Gör.	,62116*	,18860	,014

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

Tukey testi sonucunda ulaşılan bulgulara göre akademik personel unvan açısından duygusal bağlılık noktasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Doktor öğretim üyeleri ($,62116^*$) araştırma görevlilerine göre duygusal bağlılık noktasında daha üst düzey puan alarak yukarı basamaklarda konumlanmakta dolayısıyla söz konusu bağlılık bu biçimde gerçekleşmektedir.

2.10.6. Katılımcıların PPS Durumlarının Örgütsel Bağlılıklarını Etkilemelerine Yönelik Hipotez Testleri

Çalışma dâhilinde kurulan hipotezlerin son bölümü “katılımcıların örgütsel bağlılıklarının”, “pozitif psikolojik sermaye durumlarını” etkileyip etkilemedikleri üzerine odaklanmaktadır. H17, H18, H19 ve H20 hipotezleri bu tema üzerine kurgulanmıştır. Dolayısıyla bu başlık altında bağımsız değişken olarak atanan *örgütsel bağlılık* faktörünün bağımlı değişken olarak atanan *pozitif psikolojik sermaye faktörü* üzerindeki olası etkileri basit regresyon analizi ile test edilmektedir. Teste tabi tutulan hipotezler ve ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

H17: Duygusal bağlılık değişkeni PPS’yi anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

Tablo 17: Duygusal Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

	R	R²	Düzeltilmiş R²	St. Hata
PPS	.336	.113	.109	0.45
		Beta	t	Sig
Duygusal Bağlılık		.157	5.56	0.000

p< 0.05, Bağımlı Değişken: PPS, Bağımsız Değişken: Duygusal Bağlılık

H17 hipotezine yönelik Tablo 17’deki sonuçlar irdelendiğinde duygusal bağlılığın PPS üzerinde % 11.3 düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması ilişkinin pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Söz konusu ilişki zayıftır (R=0.33). Bu verilerden hareketle H17 hipotezi kabul edilmiştir.

H18: Devam bağlılığı değişkeni PPS’yi anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

Tablo 18: Devam Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

	R	R²	Düzeltilmiş R²	St. Hata
PPS	.184	.034	.030	0.47
		Beta	t	Sig
Devam Bağlılığı		-.111	-2.91	0.004

p< 0.05, Bağımlı Değişken: PPS, Bağımsız Değişken: Devam Bağlılığı

H18 hipotezine yönelik Tablo 18'deki sonuçlar irdelendiğinde devam bağlılığının PPS üzerinde % 3.4 düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönde olduğunu göstermektedir. Söz konusu ilişki oldukça zayıftır (R=0.18). Bu verilerden hareketle H18 hipotezi kabul edilmiştir.

H19: Normatif bağlılık değişkeni PPS'yi anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

Tablo 19: Normatif Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

	R	R²	Düzeltilmiş R²	St. Hata
PPS	.208	.043	.039	.47
Normatif Bağlılık	Beta		t	Sig
	.116		3.31	.001

p < 0.05, Bağımlı Değişken: PPS, Bağımsız Değişken: Normatif Bağlılık

H19 hipotezine yönelik Tablo 19'daki sonuçlar irdelendiğinde normatif bağlılığın PPS üzerinde % 4.3 düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması ilişkinin pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Söz konusu ilişki zayıftır (R=0.208). Bu verilerden hareketle H19 hipotezi kabul edilmiştir.

H20: Örgütsel bağlılık, katılımcıların PPS durumlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

Tablo 20: Normatif Bağlılığın PPS üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

	R	R²	Düzeltilmiş R²	St. Hata
PPS	.414	.171	.161	.442
ÖB	Beta		t	Sig
	.120		4.13	.000
	-0.130		-3.38	.001
	.122		3.39	.001

p < 0.05, Bağımlı Değişken: PPS, Bağımsız Değişken: Normatif Bağlılık

H17, H18 ve H19 hipotezlerinde görüldüğü üzere örgütsel bağlılık değişkenlerine ait alt faktörler pozitif psikolojik sermaye faktörünü istatistiki açıdan anlamlı bir biçimde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık değişkeninin bir bütün olarak PPS'yi etkileme durumu

ise Tablo 20’de aktarılmaktadır. Etki hipotezlerinin genelinde bağımsız değişkenin (ÖB) bağımlı değişkeni (PPS) oldukça düşük bir düzeyde etkilediği göze çarpmaktadır.



SONUÇ

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konulmaya çalışıldığı bu araştırmada kavramsal olarak pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramlarına değinildikten sonra Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerine yönelik bir saha çalışması yürütülmüştür. Katılımcıların *psikolojik sermaye* durumları Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilen, *Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)* ölçeği ile ele alınmıştır. Katılımcılara yönelik *örgütsel bağlılık* durumları ise Meyer Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Çetin (2006) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan *Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB)* ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu iki ölçeğin yanında bir de akademisyenlerin unvan, çalışma alanı, cinsiyet, medeni hal ve yaş gibi demografik bilgilerini tanımlamaya yönelik Kişisel Bilgi Formu (KBF) araştırma anketine eklenerek ilgili çalışma yürütülmüştür.

Çalışmaya ait veriler 2019 yılı Mart ve Nisan aylarında Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri içerisinde tabakalı örnekleme usulüyle seçilerek 426 katılımcı üzerinden toplanmıştır. Toplamda 785 kişi ile görüşülen araştırmada 426 katılımcı araştırma anketine olumlu geribildirimde bulunmuştur. 426 anketin 181 âdeti hatalı doldurma ve rastgele cevaplama gibi çeşitli nedenlerle geçersiz sayılmıştır. Sonuç olarak 245 adet yanıt araştırma hipotezlerinin test edilmesi için gerekli veri kümesini oluşturmuştur.

Örnekleme temsil eden akademisyenlere yönelik pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki durumları ve farklılıklar SPSS 24 analiz programıyla değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu kapsamda Pearson Korelasyon Analizi, ANOVA testi ve Frekans Analizi yöntemlerinden istifade edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre çalışmaya geri bildirimde bulunan akademik personelin %54’ü erkek, %45,7’si kadındır. Çalışma alanı olarak ilgili akademik personelin %42,4’ü sosyal bilimlerde, %24,1’i fen bilimlerinde, %13, 5’i diğer bilimsel alanlarda, %1,6’sı güzel sanatlar alanında ve %9,4’ü ise sağlık bilimleri alanında faaliyet göstermektedir. %36,7’si doktor öğretim üyesi olan katılımcıların, %17,1’i araştırma

görevlilerinden, %14,3'ü öğretim görevlilerinden, %14,3'ü doçentlerden, %11,8', diğer statüsündeki kadrolardan ve son olarak %5,7'si ise profesörlerden oluşmaktadır. Yaş bağlamında ise katılımcıların %43,7'si 35-45 yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktayken bu sıralamayı, %38,4'le 25-34 aralığındakiler, %13,9 ile 46 yaş ve üzerindeki, %4.1 ile 24 yaş ve altındakiler takip etmektedir. Yine bir diğer demografik faktör olan çalışma yılı bazında ise katılımcıların yoğunluğunu %36,7 ile 5 ila 9 yıl arasında hizmet yılı geçmişine sahip akademisyenler oluşturmaktadır.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık durumlarına yönelik ortalama değerleri irdelendiğinde PPS altında yer alan; iyimserlik durumlarının ($x=3,6$) orta seviyenin üzerinde olduğu, psikolojik dayanıklılıklarının ($x=4,1$) üst düzeyde olduğu, özyeterliliklerinin ($x=4,2$) üst seviyede olduğu ve umut durumlarının ($x=4$) benzer şekilde üst düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yakın dönemlerde gerçekleştirilen bir diğer eğitimci kümesi olan 217 öğretmenin PPS değerlerini ele alan çalışma incelendiğinde benzer şekilde ortaokul, lise düzeyinde faaliyet gösteren eğitimcilerinde PPS değerlerinin ($x=4,32$) oldukça yüksek seyrettiği görülmektedir (Yalçın, 2019: 17). Dolayısıyla eğitimciler üzerine gerçekleştirilen PPS temalı çalışmalarda katılımcıların ekseriyetle pozitif psikolojik sermaye bağlamında yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların ÖB altında yer alan duygusal bağlanma durumlarının ise ($x=3,5$) üst düzeye yakın olduğu, devam bağlılıklarının ($x=3$) orta düzeylerde olduğu ve normatif bağlılıklarının ise ($x=2,9$) orta seviyede seyrettiği görülmektedir. Akademisyenlerin diğer değişkenlere nazaran almış olduğu en düşük ortalama puan normatif bağlılık faktörü bağlamında kendini göstermektedir.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda PPS ile ÖB arasındaki ilişkilerin test edilmesiyle ulaşılan çıktılarına göre ise; özyeterlilik ile duygusal bağlılık arasında pozitif, devam bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Özyeterlilik ile normatif bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Bir diğer PPS bileşeni psikolojik dayanıklılık ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki meydana gelmekte iken devam bağlılığı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Umut alt boyutuyla ise ÖB'ye ait bileşenlerden duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilirken devam

bağlılığı ile umut arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İyimserlik ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki mevcut iken devam bağlılığı ile iyimserlik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Katılımcıların demografik faktörler bağlamında araştırma değişkenlerine yönelik olarak farklılaşp/farklılaşmama durumları ise şu şekilde gerçekleşmektedir. Çalışma alanlarına göre katılımcılar pozitif psikolojik sermaye ölçeğine yönelik herhangi bir alt boyutta farklılaşmamaktadır. Bir diğer ifadeyle, sosyal bilimlerden, fen bilimlerine, sağlık bilimlerinden, güzel sanatlar alanına varıncaya dek tüm alanlarda faaliyet gösteren akademisyenlerin her biri pozitif psikolojik sermaye noktasında benzer bir tutum sergilemektedir. Çalışma alanına göre katılımcılar örgütsel bağlılık noktasında da benzer bir dağılım göstermektedirler. Dolayısıyla örgütsel bağlılık hususunda da katılımcılar çalışma alanına göre farklılaşmamaktadır.

Öte yandan katılımcılar akademik unvan noktasında ise PPS'ye ait psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik, umut alt boyutlarında, ÖB'ye ait olarak da duygusal bağlılık alt boyutunda farklılaşmaktadır. İlgili bulgudan hareketle profesörler, doktor öğretim üyelerine ve araştırma görevlilerine göre psikolojik yönden daha dayanıklı olarak farklılaşmaktayken özyeterlilik konusunda da profesörlerin araştırma görevlilerine göre daha yüksek ortalama puanlara sahip olduğu görülmektedir. Umut boyutunda da benzer bir tablo ile karşılaşmakta, profesörler araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyelerine göre daha üst bir seviyede yer alarak ilgili kadrolardan farklılık göstermektedirler. Duygusal bağlılık hususunda ise doktor öğretim üyeleri araştırma görevlilerine nazaran daha yüksek puan alarak bağlı buldukları kuruma karşı duygusal yönden güçlü bir bağ hissetmektedirler.

Çalışma sonunda elde edilen araştırma bulguları literatürde yer alan bazı araştırma sonuçları ile kıyaslandığında, eğitimciler üzerinde gerçekleştirilen bazı çalışmaları desteklemektedirken (Yousef ve Luthans, 2007; Avey, Reichard, Luthans, Mhatre, 2011; Aslan, 2017; Bozdağ-Ateş, 2018; Güler & Sezgin, 2020) kimi çalışmalar ile ise çeşitli alt boyutlarda zıt sonuçlar (Çakmak ve Arabacı, 2017) ortaya koymaktadır. Örneğin öğretmenler kümesi üzerinde (n=900) pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerine etkisini ele alan bir araştırmada benzer şekilde PPS ve ÖB arasında pozitif yönde anlamlı ilişki söz konusudur. Fakat *devam bağlılığı* alt boyutunun

özyeterlilik ve *umut* faktörleri ile negatif yönde bir ilişki içinde olması, söz konusu çalışmanın çıktıları ile uyuşmamaktadır (Çakmak ve Arabacı, 2017: 898).



ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülen aşağıdaki hususlar önerilmektedir.

- Çalışma koşulları ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin ele alındığı, araştırmaların gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu hususta örgüt çevresinin, kurum içi iletişimin ve örgütün yapılanma biçiminin araştırma değişkeni olarak ele alındığı çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Akademisyenlerin psikolojik sermaye bağlamında unvan olarak farklılaştıkları durumlar göz önünde bulundurularak her bir unvan basamağındaki katılımcılara yönelik psikolojik sermaye bağlamında etki eden çevresel faktörlerin irdelenmesi önerilmektedir.
- Akademisyenlerin PPS durumları ve ÖB durumları arasında gerçekleşen alt boyutlardaki ilişkiler genel olarak pozitif yönde seyrederken ÖB'ye ait devam bağlılığı ise PPS değişkenleri ile negatif yönde bir ilişki sergilemektedir. Bu kapsamda devam bağlılığı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki üniversite kurumları başta olmak üzere çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler ekseninde ele alınarak söz konusu durum uygulayıcılar bünyesinde de anlamlandırılabilir hale getirilebilir. Öte yandan bahsi geçen konunun eğitimciler kümesi üzerinde gerçekleştirilen çalışmalara özgü olup olmadığı da sonraki çalışmaların bulguları göz önünde bulundurularak anlamlandırılabilir.
- Bu çalışma kapsamında akademik personelin özyeterlilik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla öz yeterliliği yüksek personelin kuruma yönelik bağlılığının azalması üniversite kurumları açısından olumsuz bir durumdur. Bu noktada kurumsal imaj açısından tanınırlığı ve cazibesi yüksek üniversitelerin personelleri üzerinde ilgili hipotez test edilerek, kurumsal imaj ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin farklı örneklem kümeleri üzerinde ele alınması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Makaleler

- Akçay, Vildan H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13, 1, s.73-98.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Anheier, H. K., Gerhards, J. ve Romo, F. P. (1995). Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdieu's Social Topography. *American Journal of Sociology*, 100, 4, p. 895-903.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy, Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), s191-215.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory Of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy In Cognitive Development And Functioning. *Educational Psychologist*: 28(2), 117-148.
- Baran A. G. (2008). Yaşlılıkta Sosyalizasyon ve Yaşam Kalitesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi* 2, 86-97.
- Canpolat, N. (2000). Türkiye'de Beşeri Sermaye Birikimi ve Ekonomik Büyüme. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 265-281.
- Çakmak, M. S., & Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 16(62).
- Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda Ölçme-Güvenilirlik-Geçerlilik. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(3)- 339-344.
- Çetin, F. ve Basım, N. H. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.

- Çetin, F., Basım, H.N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 13(3), 79-94.
- Çetin, M.Ö. (2006). The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational And Organizational Commitment of Academics. *The Journal of American Academy Of Business, Cambridge*, 8 (1), 78-88.
- Demirel, Y., & Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Doğan, S., & Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29).
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Reviews Clinic Psychology*, 1(6), 29-51.
- Durna, U., & Veysel, E. (2011). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi/Categorical Investigation Of Researches In Psychological Capital Between 2003-2011 Years. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19).
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güler, Ş. & Sezgin, M. (2020). Benlik Saygısı ve E-Katılım İlişkisi: Twitter Ekseninde Akademisyenlere Yönelik Bir Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-26. doi: 10.9779/pauefd.597577.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 3: 48-75.
- Hakan, K. O. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Harju, B. L., & Bolen, L. M. (1998). The Effects of Optimisin on Coping And Perceived Quality of Life of College Students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(2), 185.
- Harvey, J., & Delfabbro, P. H. (2004). Psychological Resilience In Disadvantaged Youth: A Critical Overview. *Australian Psychologist*, 39(1), 3-13.

- Hinkin, T.R. (1995). A Review of Scale Development Practices in The Study of Organisations. *Journal of Management*, 21 (5) , 967-988.
- Karagül, M. (2003). Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(5), 79-90.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3/2, 74-89.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kutunis, Ö. R. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 2, p. 143-160.
- 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., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention. *Journal Of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, B. J. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology* 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007). Positive Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. *Organizational Behavior*, 1 (2), 9-24.

- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gailliot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn, G. (2011). Promoting Psychological Resilience In The US Military. *Rand Health Quarterly*, 1(2).
- Meyer, J. P, Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations and Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Neff, K. D., & McGehee, P. (2010). Self-Compassion And Psychological Resilience Among Adolescents And Young Adults. *Self And Identity*, 9(3), 225-240.
- Ocak M., Güler M., Basım H. N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bit Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 113- 130.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological Resilience, Positive Emotions, And Successful Adaptation To Stress In Later Life. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 91(4), 730.
- Öztaş, N. (2010). Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 27-56.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Istanbul Business Research*, 37(2), 79-97.
- Seligman, E. P. M., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Stum, D. L. (1999). Workforce Commitment: Strategies For The New Work Order. *Strategy & Leadership*, 27(1), 4-7.
- Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Taban, S. ve Kar, M. (2006). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Analizi, 1969-2001. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 159-182.
- Tarhan, S., & Bacanlı, H. (2015). Sürekli Umut Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 1-14.
- Tonta, Y.ve Küçük, M. E. (2005). Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler. *Türk Kütüphaneciliği*, 19(4), 449-464.
- Turner, N., Barling, J., Zaharatos, A. (2002), Positive Psychology at Work in Handbook of positive psychology, (Ed), *Oxford, UK: Oxford University Pres*, p. 715-728.

- Uyungil, S., & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 435-453.
- Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 13-26. DOI: 10.18037/ausbd.550238.
- Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 79-92.
- Yılmaz, A. (2010). Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 236-250.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior In The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.

Kitaplar

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1995). *Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies*. In Bandura, A. (Ed.) *Self-Efficacy in Changing Societies*. CB: Cambridge University Press.
- Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü*. Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi.
- Bhatia, M.S., (2009). *Dictionary of Psychology and Allied Sciences*. New Delhi, New Age International Publishers.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital, in Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, (ed.) John G. Richardson. New York: Greenwood Press, s.241-258.
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms of Capital." (Ed. Imre Szeman, Timothy Kaposy) in *Cultural Theory: An Anthology*. (s.81-93).
- Bourdieu, P. (1997). *Toplumbilim Sorunları*. (Çev. I. Ergüden). Kesit Yayıncılık.
- Can, A. (2014). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi.
- Caprara and Cervone (2003). *A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system*, in: L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (ed), *A psychology of human strengths: Fundamental questions*

and future directions for a positive psychology (ss. 61-74). Washington: DC American Psychological Association.

- Dinler, Z. (2017). *İktisada Giriş*, (23. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E., (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Hökelekli, H. (2008). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Düşünce Kitabevi Yayınları.
- Karasar, N. (1984). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık.
- Kolasa, B.J. (1979). *İşletmeler için Davranış Bilimleri* (Çev. K. Tosun). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Neuman, L. W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. U.S.A: Pearson.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2018). *Temel İşletmecilik Bilgisi*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Punch, K. F. (2013). *Introduction To Social Research: Quantitative And Qualitative Approaches*. Sage.
- Singleton, R. A., & Straits, B. C. (1999) *Approaches to social research*. 3. Edition. Oxford University Press: New York.
- Snyder, C.R., Rand, K.L., Sigmon, D.R. (2002). *Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family*. (Ed. Snyder, C.R., Lopez, S.J.) in Handbook of Positive Psychology. (s.257-276) NY: Oxford University Press.
- Yaylacı, F. vd., (2013). *Davranış Bilimleri*. Konya: Eğitim Kitabevi.

Tezler

- Aslan, İ. (2017). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi), Siirt 2017.
- Avcı, Y. E. “Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin İncelenmesi”, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Doktora Tezi), Gaziantep 2015.
- Bal, E. “Spor Kulüpleri İş görenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Doktora Tezi), Ankara 2018.
- Çakar, A. “Örgütsel Duygusal Hafıza, Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt Performansı İlişkisi”, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), İstanbul 2018.

- Erdoğan P. “ Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Konya 2018.
- Erdoğan, M. “Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), Erzurum, 2015.
- Kaplan, M. “Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği”, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, (Doktora Tezi), Konya: 2010.
- Kelekçi H. "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ile Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki", Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya 2015.
- Malkoç, N. “Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Doktora Tezi), Ankara 2018.
- Naktiyok, S. “Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü”, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), Erzurum, 2015.
- Okçu, V. “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), Ankara, 2011.
- Polatçı S. “ Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü”, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Kayseri 2011.
- Sarıcı D. “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir-Foça İlçesi Örneği)” Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu (Yüksek Lisans Tezi), Bolu 2015.
- Saygın M. “Kültürel Sermaye, Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermayenin Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi: İç Anadolu Bölgesi Genç Girişimciler Kurulu Örneği” Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Aksaray 2016.
- Taşova, M. “X ve Y Nesillerinin Motivasyon Faktörleri, Bireysel ve İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı (Doktora Tezi), İstanbul 2019.
- Togo, O.T. “Kurumsal Spor Organizasyonların Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesine Etkisinin Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Doktora Tezi), İstanbul 2018.

Tösten R. “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi” , Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Doktora Tezi), Gaziantep 2015.

Yüce E. “Simgesel Seçkinler ve Habitus: Hürriyet Gazetesi’nde Köşe Yazarlığı”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Ankara 2007.

İnternet Kaynakları

TDK, 2019a.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cc711038c4e86.41500971. (Erişim Tarihi: 29.04.2019).

TDK, 2019b.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cd298d9dead99.10137964. (Erişim Tarihi: 08.05.2019).

TDK, 2019c.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cd69e3b9c1e51.15841373. (Erişim Tarihi: 11.05.2019).

YÖKİSTATİSTİK, 2019a. <https://istatistik.yok.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 12.06.2019)

EKLER

ARAŞTIRMA ANKETİ FORMU

Sayın Hocam,
Bu araştırmada akademisyenler bağlamında "pozitif psikolojik sermaye" ve "örgütsel bağlılık" arasındaki ilişki ele alınmaktadır. İsim, soyisim gibi kişisel bilgileriniz istenmemektedir. Lütfen samimi yanıtlar veriniz. Katkınız için teşekkür ederim.

Danışman: Dr. Öğr. Üye. Ahmet YILDIRIM Görüş ve önerileriniz için irtibat: selincibik@gmail.com.tr

Çalışma Alanınız: () Sosyal Bilimler () Fen Bilimleri () Sağlık Bilimleri () Güzel Sanatlar () Diğer

Ünvanınız: () Araş. Gör. () Öğr. Gör. () Dr. Öğr. Üye. () Doç. Dr. () Prof. Dr. () Diğer

Cinsiyetiniz ve Medeni Haliniz: () Kadın () Erkek & () Evli () Bekâr

Yaşınız: () 24 ve altı () 25-34 () 35-45 () 46 üzeri

Çalışma Süreniz: () 1 ve altı () 2-4 yıl () 5-9 yıl () 10 yıl ve üzeri

BİRİNCİ BÖLÜM: POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE					
1 = Çok Yanlış. 2 = Yanlış. 3 = Ne Doğru Ne Yanlış. 4 =Doğru. 5=Çok Doğru.					
	Çok Yanlış	Yanlış	Ne Doğru Ne Yanlış	Doğru	Çok Doğru
1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK					
1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı : Selin GÜLER
Doğum Yeri ve Yılı : Seyhan/Adana - 08.05.1991
Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi:
2011-2015 Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi:
2017-2019 Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Anabilim Dalı

Yabancı Dil:

İngilizce 47,5 (YOKDİL – 2016)

İş Deneyimi

2016-2017 Ücr. Öğretim Görevlisi - Senirkent Meslek Yüksek Okulu
Ücr. Öğretim Görevlisi - Isparta Meslek Yüksek Okulu