

T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:
MERSİN İLİ PERAKENDE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Hazırlayan

Gülçin GÜLER

HAZİRAN – 2016

T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:
MERSİN İLİ PERAKENDE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Hazırlayan

Gülçin GÜLER

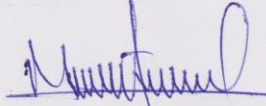
Danışman

Doç. Dr. Köksal HAZIR

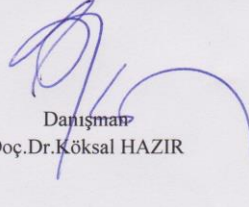
MERSİN – 2016

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Gülçin GÜLER tarafından hazırlanan "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı bu çalışma 28/06/2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

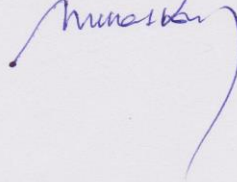


Jüri Başkanı
Doç.Dr. Mehmet İNCE




Danışman
Doç.Dr. Köksal HAZIR

Jüri Üyesi
Yrd.Doç.Dr. Murat KÖYLÜ



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Enstitü Müdürü
Prof.Dr. Haluk KORKMAZYÜREK

ETİK BEYAN

Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



15.06.2016

Gülçin GÜLER

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi:
Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**

Gülçin GÜLER

Toros Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Haziran 2016

İşletmeler açısından büyük bir öneme sahip olan pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada; öncelikle literatür taraması ile kavramlar açıklanmıştır. Araştırmada Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ardından Mersin ilinde perakende sektöründe çalışan 175 kişinin oluşturduğu örneklem ile yapılan anket araştırmasının sonuçları çeşitli programlar kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında; pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik ile örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal ve devamlılık bağlılığı arasında ve dayanıklılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmesine karşın; iyimserlik, umut ve öz-yeterlilik ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin boyutların almış olduğu ortalama değer üzerinde etkisi olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu konuda demografik değişkenlere göre bazı alt boyutlarda farklılıklar görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, İyimserlik, Dayanıklılık, Umut, Öz-yeterlilik, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık.

Sayfa Adedi: 128

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Köksal HAZIR

ABSTRACT

Master's Thesis

The Relationship Between Positive Psychological Capital and Organizational Commitment: A Study on the Retail Sector Employees in Mersin

Gülçin GÜLER

Toros University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration

June 2016

The purpose of this study is to examine the relationship between the positive psychological capital, its components and the organizational commitment, its dimensions which have a great importance for businesses. Primarily the concept was explained by the literature. "Psychological Capital Scale" developed by Luthans and friends (2007) and "Organizational Commitment Scale" developed by Allen and Meyer (1990) were used in the research. Then the results of the survey conducted with the sample of 175 retail sector employees in Mersin were analyzed using a variety of programs. According to the analysis results, significant relationships were found between the positive psychological capital and the organizational commitment. According to the subscales; significant relationships were identified between the components of positive psychological capital which are optimism, resilience, hope, self-efficacy and the dimensions of organizational commitment which are affective and continuance commitment. Also, a significant relationship was identified between the resilience and normative commitment, too. Yet, no significant relationship were found between optimism, hope, self-efficacy and normative commitment. Moreover, the roles and effects of the demographic factors such as age, gender, marital status, educational level and operation time on the average values of the dimensions were analyzed. According to demographic factors, some differences were observed in some dimensions.

Key Words: Positive Psychological Capital, Optimism, Resiliency, Hope, Self-Efficacy, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

Page Number: 128

Supervisor: Assoc. Prof. Köksal HAZIR

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimi, tez aşaması ve hayatımın her anında maddi manevi her türlü beni destekleyen canım aileme, her ihtiyaç duyduğumda bilgi, öneri ve yardımlarını sunan, arkadaşlığı ile motivasyonumu artıran, bu zorlu sürece birlikte başlayıp birlikte mezun olduğumuz dostum Nalan Akgedik' e, bilgi ve deneyimleri ile çalışmanın gelişmesine katkı sağlayan değerli danışman hocam Doç. Dr. Köksal Hazır' a ve bu yolda sevgileri, ilgileri ve anlayışları ile benimle olan tüm sevdiklerime teşekkürlerimi sunuyorum.



POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: MERSİN İLİ PERAKENDE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı.....	3
1.1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Gelişimi.....	3
1.1.2. Pozitif Örgüt Yaklaşımları.....	4
1.1.2.1. Pozitif Örgütsel Bilim.....	5
1.1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış.....	5
1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	7
1.2.1. Sermaye Türleri.....	7
1.2.1.1. Beşeri Sermaye.....	8
1.2.1.2. Sosyal Sermaye.....	9
1.2.1.3. Psikolojik Sermaye.....	9
1.2.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Gelişimi.....	11
1.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	12
1.2.3.1. Umut Kavramı ve İlişkili Olduğu Kavramlar.....	15
1.2.3.2. İyimserlik ve İlişkili Olduğu Kavramlar.....	16
1.2.3.3. Dayanıklılık ve İlişkili Olduğu Kavramlar.....	17
1.2.3.4. Öz-Yeterlilik ve Kaynakları.....	19
1.2.3.4.1. Gerçekleşen Performans – Kazanılan Deneyim	20
1.2.3.4.2. Dolaylı Model Yoluyla Öğrenme.....	21
1.2.3.4.3. Sosyal İkna – Pozitif Geri Bildirim	22
1.2.3.4.4. Fiziksel ve Psikolojik Durum.....	23
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Araştırmalar.....	24
1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve İlişkili Olduğu Alanlar.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SINIFLANDIRMALARI

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	29
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	29
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları	30
2.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	33
2.1.3.1. Kişisel Faktörler.....	33
2.1.3.2. Örgütsel Faktörler.....	34
2.1.3.3. İş Deneyimi Faktörleri.....	36
2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi	38
2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	39
2.2.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	39
2.2.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	40
2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	41
2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	41
2.3.1. Mowday, Steers ve Porter'in sınıflandırması.....	41
2.3.2. Etzioni'nin sınıflandırması.....	42
2.3.3. Penley ve Gould'un sınıflandırması.....	43
2.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması.....	44
2.3.5. Katz ve Kahn'ın sınıflandırması.....	45
2.3.6. Wiener'in sınıflandırması.....	46
2.3.7. Kanter'in sınıflandırması.....	46
2.3.8. Argyris'in sınıflandırması.....	47
2.3.9. Buchanan'ın sınıflandırması.....	48
2.3.10. Sheldon'ın sınıflandırması.....	49
2.3.11. Salancik'in sınıflandırması.....	49
2.3.12. Becker'in sınıflandırması.....	50
2.3.13. Allen ve Meyer'in sınıflandırması.....	51
2.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	52
2.4.1. Düşük Bağlılık Düzeyi.....	52
2.4.2. İlimli Bağlılık Düzeyi.....	53
2.4.3. Yüksek Bağlılık Düzeyi.....	53
2.5. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar	55
2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİ: MERSİN İLİ PERAKENDE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi	61
3.2. Araştırmanın Kapsamı	62
3.3. Araştırmanın Varsayımları	62
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	63
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	64
3.6. Araştırmanın Yöntemi	65
3.6.1. Araştırmanın Modeli.....	65
3.6.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme.....	66
3.6.3. Veri Toplama Araçları.....	67
3.6.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	67
3.6.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	68
3.6.4. Veri Toplama Süreci.....	68
3.6.5. Veri Analizi.....	69
3.7. Araştırmanın Bulguları	69
3.7.1. Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	69
3.7.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri.....	70
3.7.3. Demografik Özelliklere Göre Değişkenlerin Analizi.....	77
3.7.4. Hipotezlere Yönelik Korelasyon Analizi.....	84
3.7.5. Değişkenlerin Açıklayıcılığına Yönelik Regresyon Analizleri.....	87
4. SONUÇ	91
KAYNAKLAR	98
EKLER	110
Ek-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	110
Ek-2. İzin Belgesi.....	113
ÖZGEÇMİŞ	114

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1.1. Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri.....	8
Çizelge 2.1. Bağlılık Farkları.....	48
Çizelge 2.2. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	54
Çizelge 3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	69
Çizelge 3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi.....	71
Çizelge 3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	72
Çizelge 3.4. Psikolojik Sermaye Alt Boyut İstatistikleri.....	72
Çizelge 3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Değerleri.....	73
Çizelge 3.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Bileşen Matrisi.....	74
Çizelge 3.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi.....	75
Çizelge 3.8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Varyans Analizi.....	76
Çizelge 3.9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	76
Çizelge 3.10. Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi...	77
Çizelge 3.11. Yaş Değişkenine Göre Anova Testi.....	78
Çizelge 3.12. Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi.....	80
Çizelge 3.13. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anova Testi.....	81
Çizelge 3.14. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi.....	83
Çizelge 3.15. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi.....	84
Çizelge 3.16. Korelasyon Analizine Göre Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumları	87
Çizelge 3.17. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Duygusal Bağlılık İlişisine Yönelik Regresyon Analizi.....	88
Çizelge 3.18. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Devamlılık Bağlılığı İlişisine Yönelik Regresyon Analizi.....	88
Çizelge 3.19. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Normatif Bağlılık İlişisine Yönelik Regresyon Analizi.....	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi.....	12
Şekil 1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	14
Şekil 2.1. Örgütsel Bağlılığın Varsayılan Öncülleri ve Sonuçları.....	31
Şekil 2.2. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	32
Şekil 2.3. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	40
Şekil 2.4. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	40
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	66



GİRİŞ

Örgütler ürettikleri mallar veya sundukları hizmetler karşılığında maksimum kazanç elde etmek amacındadırlar. Bu amacı gerçekleştirmek için gerekli olan geleneksel sermaye türleri tek başına yeterli olmamaktadır. Günümüz iş dünyasında ekonomik sermaye, teknoloji, ar-ge çalışmaları, halkla ilişkiler ve pazarlama stratejileri gibi araçların rakipler tarafından yinelenebilir olması örgütler için rekabet yaratmayı ve üstünlük sağlamayı zorlaştırmaktadır. Bu noktada insan faktörü devreye girmektedir.

Örgütlerin verimliliği için değişim ve gelişim örgüt içinden başlamalıdır. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi kendilerini işlerine ve örgütlerine adayan çalışanlar ile gerçekleşmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgüte olan bağlılığı, rekabet üstünlüğü sağlamak için önem arz eden bir durumdur. Çalışanların örgütte kalmak istemesini, örgütün amaçlarını benimsemesini, başarılı olmak için çaba göstermesini, zorluklara karşı dayanıklı olmasını ve örgütteki memnuniyetini sağlamak yöneticiler tarafından hem amaç hem de araç olarak görülmelidir. İş tatmini, liderlik, performans, girişimcilik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bağlılık gibi örgütsel çıktılar üzerinde önemli bir etkiye sahip olan pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamasına yardımcı olacaktır.

Bu çalışmada Pozitif Psikolojik Sermaye ve bileşenleri ile Örgütsel Bağlılık ve boyutları arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışmanın temeli pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Buna ek olarak Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen pozitif psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık bileşenleri ile Allen ve Meyer 'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasının duygusal, normatif ve devamlılık boyutları arasındaki ilişki de tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bu bilgilerin hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Üç bölümde gerçekleştirilen çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikoloji kavramının tanımı ve gelişiminden başlanarak bu alanda yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir. Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanına yansması sonucu ortaya çıkan ve pozitif örgüt yaklaşımlarını oluşturan pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarına değinilmiştir. Bir kavramın pozitif örgütsel davranış olarak değlendirilebilmesi için sahip olması gereken kriterler belirtilmiş ve bunları karşılayan kavram olan pozitif psikolojik sermayenin tanımı, gelişimi, içeriği, umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık bileşenleri ve ilişkili oldukları kavramlar aktarılmıştır. Son olarak, pozitif psikolojik sermayenin ilişkili olduğu alanlardan örnekler verilmiş ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi yapılan çalışmalardan elde edilmiş bulgularla desteklenerek aktarılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Örgütsel Bağlılık kavramı incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın tanımı, önemi, öncülleri ve sonuçlarından örnekler ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler aktarılmıştır. Ardından davranışsal, tutumsal ve çoklu bağlılık olmak üzere örgütsel bağlılık yaklaşımlarından bahsedilmiş ve bu yaklaşımlardan hareketle ortaya çıkan örgütsel bağlılık sınıflandırmaları aktarılmıştır. Bunu takiben örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeylerin örgütlere ve çalışanlara etkilerine değinilmiştir. Son olarak, örgütsel bağlılık ile ilgili araştırma sonuçlarından örnekler verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırma hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı, varsayımları, sınırlılıkları, modeli ve hipotezleri belirtilmiş, daha sonra yöntemi ve süreci hakkında detaylar aktarılmıştır. Son olarak, analiz sonucunda elde edilen araştırma bulguları paylaşılmış ve hipotezlerin test edilmesi neticesinde elde edilen bulgular tablolar ile yorumlanarak aktarılmıştır.

1. POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Martin Seligman ve bir grup araştırmacı psikolog önderliğinde ortaya çıkan pozitif psikoloji, zaman içerisinde birçok çalışma alanını etkilemiş ve özellikle örgütsel davranış alanında yeni yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bundan hareketle çalışmamızın ilk bölümünde pozitif psikoloji kavramının tanımı yapılarak gelişimine değinilmekte ve örgütsel davranış alanında ortaya çıkan yaklaşımlar açıklanmaktadır.

1.1.1. Pozitif psikolojinin tanımı ve gelişimi

Bütünleyici bir araştırma alanı olarak pozitif psikolojinin ortaya çıkışı pozitif kişisel deneyimlerin temel alanlarını anlama hususunda yeni ilgiler uyandırmıştır. Yıllar boyunca birçok araştırmacı pozitif psikoloji kavramının temelini oluşturmak için pek çok teorik bakış açısı geliştirmiştir (Bryant ve Cvengros, 2004: 274).

Araştırmacı psikolog Martin Seligman alışılmışın aksine insanlarda neyin yanlış ve bozuk olduğuna değil, neyin doğru ve iyi olduğuna dikkat çekerek alanda yeni bir akım başlatmıştır. Pozitif psikoloji özellikle zayıf yönler yerine güçlü yönler, hastalık ve patoloji yerine sıhhat ve diriliğe odaklanmaktadır. Gerçek Mutluluk adlı kitabında, psikolojik sermayenin olup olmadığı ve eğer var ise ne olduğu ve ona nasıl sahip olunacağı sorularını ilk kez sormuş ve “meşgul olduğumuzda (akıntıya kapıldığımızda), belki de geleceğimiz için psikolojik sermayeyi inşa ediyoruzdur.” şeklinde cevaplamıştır (Seligman, 2002 'den akt. Luthans, vd., 2004: 46).

Amerika Psikoloji Derneği başkanı Martin Seligman tarafından 1998 yılında oluşturulan pozitif psikoloji akımı, insanların olumlu yönlerine odaklanan bir akımdır. Seligman, işlev bozukluklarından ve insanda neyin yanlış olduğundan uzaklaşan bir değerler dizisine ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Pozitif psikoloji pek çok araştırma ve uygulama alanını kapsamakta ve ayrıca insanlar için hayatı

yaşamaya değer kılan şeyleri, içinde buldukları çevrede kendi hayatlarını yönetebilen ve bu çevreye daha örgütlü biçimde yaklaşan kişiler olmalarının nasıl sağlanacağını sorgulamaktadır (Seligman, 2002: 3 'den akt. Çınar, 2011: 3).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) analizlerinin seviyelerini şu şekilde özetlemiştir:

- Kişisel seviye (geçmişinden memnun, şu anda mutlu ve gelecekle ilgili umutlu ve iyimser olmak gibi pozitif öznel deneyimler).
- Mikro seviye (sevgi, cesaret, mantık, azim, bağışlayıcılık, maneviyat, yetenek ve bilgeliği kapasitesi gibi pozitif özellikler).
- Makro seviye (pozitif vatandaşlık erdemleri ve sorumluluk, başkalarını düşünme, nezaket, ılımlılık, tolerans ve güçlü bir çalışma ahlakı gibi bireyleri daha iyi vatandaşlar olmaya yönlendiren kurumlar) şeklindedir (Luthans, 2002a: 697).

Bir bireyden başlayıp tüm topluma ulaşan bu seviyeler içlerinde pozitif özellikler, pozitif yaklaşımlar ve pozitif davranışlar barındırmaktadır. Pozitif psikolojinin etkilediği en önemli alanlardan biri olan pozitif örgütsel davranışa geçmeden önce pozitif örgüt yaklaşımlarına değinmekte fayda vardır.

1.1.2. Pozitif örgüt yaklaşımları

Pozitif psikolojinin örgüt ortamına uygulanabilmesi iki önemli yaklaşımı da beraberinde getirmiştir. Bunlardan ilki; Michigan Üniversitesi'nden bir grup örgüt bilimci akademisyen tarafından ele alınan Pozitif Örgütsel Bilim (Positive Organizational Scholarship)'dir. İkincisi ise; Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü akademisyenlerinin araştırmaları ile ortaya çıkan Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior)'tir (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 184).

Pozitif örgüt yaklaşımlarından olan ve Cameron ve Caza tarafından öncülük edilen Pozitif Örgütsel Bilim, pozitif psikolojiyi geniş bir bakış açısıyla örgüt bazında uygulamış ve incelemiştir. Luthans önderliğindeki Pozitif Örgütsel Davranış ise pozitif psikolojiyi birey bazında ele alıp, bireye özgü özelliklere vurgu yaparak örgütsel davranış alanına uygulamış ve bunun sonucunda pozitif

psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmıştır. Bir sonraki bölümde bu iki yaklaşım açıklanmaktadır.

1.1.2.1. Pozitif örgütsel bilim

Pozitif Örgütsel Bilim (PÖB), örgütlerin ve üyelerinin özellikle olumlu tutum, yöntem ve sonuçları ile ilgilenmektedir. Pozitif örgütsel bilim bir teoriyi temsil etmemekte, fakat genellikle mükemmellik, başarı, gelişim, bolluk, dayanıklılık, erdemlilik şeklinde tanımlanan dinamiklere odaklanmaktadır. Araçsal endişeleri de içeren geniş bir bakış açısını ifade etmekle birlikte “iyilik” ve olumlu insan potansiyeli fikirlerine önemli bir vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte örgütlerde başarının artırılmasını pozitif davranışın ortaya çıkmasına bağlamaktadır. İşleyiş, yetenek, yöntem, süreç gibi imkânlarla, bencil olmayan, fedakâr, kendini düşünmeden katkı sağlama gibi güdülere ve canlılık, anlamlılık, keyif, yüksek kalitede ilişkiler gibi olumlu olgularla alakalı sonuç ve etkilere dikkat çekmektedir. Pozitif örgütsel bilim, en iyi insan durumu yaklaşımlarının ne olduğunu ve neyi temsil ettiğini anlamaya çalışması yönüyle geleneksel örgüt çalışmalarından ayrılmaktadır (Cameron, vd., 2003: 3).

Pozitif örgütsel bilim, kriz dönemlerinde ve aksi koşullarda örgütün varoluşu ve itibarını artıran pozitif örgütsel özelliklere vurgu yapmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

Birçok açıdan pozitif örgütsel bilim aslında “ne” görmeye değil “nasıl” görmeye odaklanmıştır. Pozitif örgütsel bilim yaklaşımı, nelerin gözden kaçtığına ve nelerin önemli olduğuna dair örgütlere farklı bir bakış açısı sunmaktadır (Caza ve Cameron, 2008: 4).

1.1.2.2. Pozitif örgütsel davranış

Tıpkı pozitif psikolojinin insanlara pozitif yaklaşmanın önemini keşfettiğini iddia etmediği gibi, pozitif örgütsel davranış (PÖD) da örgütsel araştırmada yıllar boyunca pozitif duygulanım, pozitif güçlendirme, adil yargı, iş tatmini ve bağlılık, sosyal ve örgütsel vatandaşlık davranışları, öz değerlendirme gibi birçok pozitif

yapının olduğunu onaylamaktadır. Ayrıca, pozitif psikoloji ve iş hayatına uyarlanan hali olan pozitif örgütsel davranış, pozitif yaklaşımın önemine yenilenmiş bir vurgu (bir devrim ya da model değişimi değil) yapma girişiminde bulunmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 774).

Örgütteki performans gelişimi ile alakalı olması pozitif örgütsel davranış akımını çok satan kitapların kişisel gelişim fikirlerinden ve pozitif örgütsel bilim akımından farklılaştırmaktadır(Luthans, 2002a: 698).

Pozitif örgütsel davranış; pozitif yönlü insan kaynakları gücünün ve psikolojik kapasitelerin çalışma ve uygulama alanıdır. Ayrıca bunlar günümüzün iş dünyasında verimli performans elde etmek için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir olmalıdır (Luthans, 2002b: 59).

Bir diğer pozitif örgüt yaklaşımı olan pozitif örgütsel davranış, ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif yönlü insan kaynakları gücünü ve psikolojik kapasitelerini günümüz iş çevrelerinde performansını geliştirmek için uygulamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

Bir kavramın pozitif örgütsel davranış olarak değerlendirilebilmesi için sahip olması gereken kıstaslar vardır. Bu kıstaslar;

- teori ve araştırma temelli olmak;
- pozitif ve güçlü yönleri temel almak;
- duruma bağlı ve aynı zamanda gelişime ve performans yönetimine açık olmak;
- pozitif örgütsel davranışa özgü geçerli ölçüm sistemine sahip olmak, şeklinde sıralanabilir. Bu kıstaslar, pozitif örgütsel davranış durumlarının eğitim, gelişim programları ya da iş başvuruları sayesinde öğrenilebilir, pekiştirilebilir ve geliştirilebilir olduğunu göstermektedir (Luthans ve Jensen, 2005: 305).

Pozitif örgütsel davranış, etkili liderlik ve çalışan performansına olan alakası ve uygulaması sayesinde sadece pozitif özelliklerine göre eleman seçmekten çok daha öteye gitmektedir. Pozitif örgütsel davranış kapasiteleri durumsaldır ve

böylece işyerlerinde de öğrenmeye, değişmeye ve yönetilmeye açıktır (Luthans, 2002a: 699).

Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarının pozitif örgütsel davranış kıstaslarını en iyi karşılayan ve rekabet üstünlüğü sağlama açısından da en önemli kavramlar oldukları saptanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Bu dört unsurun bileşimi olarak ortaya çıkan kavram ise pozitif psikolojik sermayedir. Pozitif psikolojik sermayenin, her bir bileşenin çalışan performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazla bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Luthans vd., 2007: 568 'den akt. Çınar, 2011: 6).

Stajkovic (2006) da "özgüven" denilen kendi kurduğu modelinde bu dört yapıyı geliştirmiş ve bunların bileşimini onaylamıştır (Luthans, vd., 2010: 42).

1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Uzun bir süre boyunca ekonomik sermaye en çok yatırım yapılan ve en değerli görülen sermaye olmuştur. Günümüz iş çevresinde ise örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmelerini sağlayan farklı sermaye çeşitleri bulunmaktadır. Bu bölümde öncelikle sermaye türleri ve bunlardan biri olan psikolojik sermaye açıklanmakta ve ardından pozitif psikolojik sermayenin gelişimi incelenmektedir.

1.2.1. Sermaye türleri

Luthans ve Youssef (2004: 143) 'e göre; örgütsel başarı için insan kaynaklarının önemi ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünde en iyi yatırım olması göz ardı edilemez bir gerçektir. Diğer bir ifadeyle, insan kaynaklarının sadece bir işletme maliyeti olmadığı, kaçınılmaz bir varlık ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünde yüksek verim alınabilmesi için etkili yönetilmesi gereken bir yatırım olduğu bilinci oluşmaktadır. Rekabet üstünlüğü sağlamak için insan kaynakları oluşturma işine beşeri, sosyal ve pozitif psikolojik sermayenin tanınması ve etkili yönetilmesi ile başlanmaktadır.

Çizelge 1.1. Rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türleri

GELENEKSEL EKONOMİK SERMAYE	BEŞERİ SERMAYE	SOSYAL SERMAYE	POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
<i>Neye sahipsin?</i>	<i>Ne biliyorsun?</i>	<i>Kimi tanıyorsun?</i>	<i>Kimsin?</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mali durum • Somut varlıklar (demirbaş, patent, ekipman, veriler) 	<ul style="list-style-type: none"> • Deneyim • Eğitim • Beceriler • Bilgi • Fikirler 	<ul style="list-style-type: none"> • İlişkiler • Bağlantılar • Arkadaşlar 	<ul style="list-style-type: none"> • Öz-yeterlilik • Umut • İyimserlik • Esneklik

(Kaynak: Luthans, vd., 2004: 46)

Çizelge 1.1. 'de belirtilen rekabet üstünlüğü sağlayan beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türlerine değinmekte fayda vardır.

1.2.1.1. Beşeri sermaye

Esneklik, yenilik ve sürat gerektiren, etkili gelişen ve çalışanların bilgisini, deneyimini, yeteneğini ve uzmanlığını yöneten ve bunların toplamı olarak ifade edilen "beşeri sermaye", günümüz dünyasında devamlılığı olan bir örgütsel performans için başarının anahtarı sayılmaktadır. Geleneksel olarak ekonomik sermaye (hem finansal hem de fabrika ve donanım gibi somut varlıklar) tüm dikkati çekmektedir. Fakat aydın yöneticiler bugün sadece somut varlıkların, bilginin ve fiziksel kaynakların değil, aynı zamanda bu somut olmayan beşeri sermayenin (entelektüel sermaye de denilir) de öneminin farkına varmaktadır. "İnsan" örgütün tüm kademelerinde çalışan kişileri, maddi terim "sermaye" ise geleceğe yatırım olarak görülen ve tüketimden geri çekilen kaynakları betimlemektedir(Luthans, vd., 2004: 45).

Beşeri sermaye genellikle bilgi, beceri, yetenek veya eğitim, deneyim ve belirli saptanabilir yeterliliklerden gelen birikim ile eşit tutulmaktadır. Fakat rekabet üstünlüğü sağlamada bu sermaye tek başına yeterli olmamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 146).

1.2.1.2. Sosyal sermaye

Örgütlerin günümüzde ve gelecekte rekabet üstünlüğü sağlaması için yatırımın iyi tanınması beşeri sermayede olduğu kadar sosyal sermayede de kaçınılmaz bir öneme sahiptir. Beşeri sermayenin kuzeni olan sosyal sermaye daha soyut, daha incelikli ve ölçülmesi daha zor bir sermaye türüdür. Sosyal sermaye özellikle güven, ilişki ve iletişim ağları ile ilgili kaynaklara değinmektedir. Kısaca, beşeri sermaye “neyi biliyorsun” ile ilgiliyken, sosyal sermaye “kimi tanıyorsun” ile ilgilenmektedir. Sosyal sermaye, bir firmanın hem içinde (“Bu sorunu çözmek için kimden yardım alabilirim?”) hem de dışında (“Bu satın alma kararında en iyi fiyat ve kaliteyi bana kim verebilir?”) kullanılmaktadır (Luthans, vd., 2004: 46).

Sosyal sermaye kişiler arası, gruplar arası ve örgütler arası ilişkileri, ağları ve bağlantıları, aynı zamanda temel grup ve cemiyet kaynaklarını, sosyal yapıyı ve kültürel dinamikleri içermektedir. Diğer bir ifadeyle, sosyal sermaye çok yönlü bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 149).

1.2.1.3. Psikolojik sermaye

Pozitif psikolojinin örgütsel alandaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış kavramı, psikolojik sermayenin de ortaya atılmasını sağlamıştır (Güler, 2009: 142 'den akt. Erkmen ve Esen, 2012: 90). Psikolojik sermaye genel itibariyle, kim olduğumuzdan öte, gelişimsel anlamda en iyi olma ve ileride ne olacağımız ile ilgili bir kavramdır. Psikolojik sermaye kavramı, Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya konan; umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılık boyutları ile açıklanan ve bireylerin pozitif güçlerine odaklanan bir kavramdır (Luthans, vd., 2010: 42).

Pozitif örgütsel davranış kavramı, psikolojik unsurların ölçülebilmesini, geliştirilebilmesini ve yönetilebilmesini zorunlu kılmıştır. Bu durum örgütlerin odaklandıkları ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye türlerinin yeterli gelmemesine, geleneksel sermayelerden farklı olarak ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir türe ihtiyaç duymalarına ve "psikolojik sermaye" kavramının literatüre girmesine neden olmuştur (Larson ve Luthans, 2006 'dan akt. Polatçı, 2014: 116).

Pozitif psikolojik sermaye, insan kaynaklarının anlaşılması ve daha iyi yönetilmesi için yeni bir bakış açısı ve çeşitli yaklaşımlar getirmiştir. Bunlar;

- Psikolojik sermaye, beşeri sermayenin (bilgi, yetenek ve beceriler) ötesindedir.
- Psikolojik sermaye, sosyal sermayenin (ilişkiler, arkadaşlar) ötesindedir.
- Psikolojik sermaye pozitifdir.
- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırma temellidir.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
- Psikolojik sermaye duruma özgü, böylece geliştirilebilirdir.
- Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir (Nelson ve Cooper, 2007: 11).

Psikolojik sermaye; günümüzde veya gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti içinde olma; zorlu görevlerin üstesinden gelmek için inanca sahip olma; başarıyı devamlı kılmak için problemlerin üstesinden gelmeye dair bireyin bulunduğu pozitif psikolojik bir durumdur (Avey, vd., 2008: 54). Bu tanım psikolojik sermayeyi, beşeri sermaye(bilgi, yetenek ve deneyim birikimi) ve sosyal sermaye(sosyal ilişkiler ve iletişim) den de farklı kılmaktadır (Avey, vd., 2009: 678 'den akt. Erkmen ve Esen, 2012: 91).

Psikolojik sermaye geleneksel sermaye türlerinden farklı olarak, çalışanın verimlilik amacı ile beşeri, sosyal ve ekonomik sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Envick, 2005 'ten akt. Polatçı, 2014: 116).

Son zamanlarda teori ve araştırmalar pozitif sermayeyi bireysel ve örgütsel düzeyde ortaya çıkan pozitif sonuçlarla bağlantılı bir çekirdek yapı olarak desteklemektedir (Luthans, vd., 2010: 41).

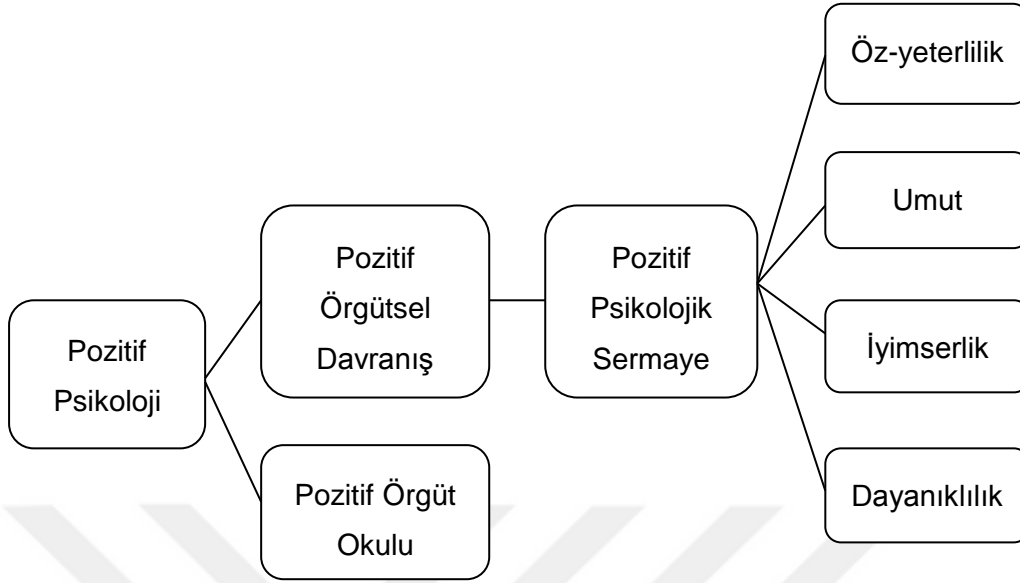
1.2.2. Pozitif psikolojik sermayenin tanımı ve gelişimi

2004 yılında Luthans ve arkadaşları, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış akımlarından hareketle ekonomik, sosyal ve beşeri sermayelerin özelliklerini ve farklılıklarını analiz ederek, liderler ve çalışanlar üzerindeki etkisi bilim insanlarının ilgisini çekmeye başlayan ve temeli bireylerin pozitif güçlerine odaklanmak olan “pozitif psikolojik sermaye” kavramını ortaya koydular. Bireyin öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı içeren dört pozitif durumu pozitif psikolojik sermaye olarak ifade ettiler. Psikolojik sermayeden farkının ölçülebilir, geliştirilebilir, yönetilebilir olmasının yanı sıra belirli metotlarla alakasını vurguladılar. 2005 yılında ise pozitif psikolojik sermayeyi, bireylerin genel pozitif hallerinin temel psikolojik unsurları olarak tanımladılar. Bireylerin hedeflenen amaçlar doğrultusunda rekabet üstünlüğü elde edebilmelerini sağlayan ve sosyal ve beşeri sermayeden farklı bir kavram olduğunu belirttiler (Zhao ve Hou, 2009: 35). Pozitif psikolojik sermayenin tanımı dört yönden daha iyi anlaşılabilir:

- Pozitif yönü vurgulayan pozitif psikoloji akımı üzerine kuruludur.
- Pozitif örgütsel davranış kriterlerini karşılamaktadır.
- Beşeri ve sosyal sermayenin çok ötesindedir ve kim olduğun ile ilgilenmektedir.
- Performansı geliştirmekte ve rekabet üstünlüğü sağlamaktadır.

2007 yılında ise bireyin pozitif psikolojik gelişim hali olarak en kapsamlı tanımı yaptılar. Bireyin bu pozitif psikolojik hali şunlarla nitelenmektedir: (1) zorlu görevlerde başarılı olmak için yeterli çabayı göstermek (öz-yeterlilik); (2) şimdiki ve gelecekteki olası başarılar için pozitif tavır sergilemek (iyimserlik); (3) hedeflere bağlı kalmak ve başarılı olmak için gerekirse amaçları değiştirebilmek (umut); (4) sorunlar ve zorluklarla karşılaşıldığında yılmamak (dayanıklılık). (Zhao ve Hou, 2009: 36).

Bu kapasitelerin her birinden beklenen sonuçlardan daha tahmin edilebilir ve hepsinin toplamından daha büyük bir kaynak olan pozitif psikolojik sermaye, ileri düzeyde çok boyutlu çekirdek bir yapıdır (Youssef ve Luthans, 2013: 200).



Şekil 1.1. Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi

(Kaynak: Luthans, vd., 2006 'dan akt. Kutanis ve Oruç, 2014: 147)

Belirli bir pozitif psikolojik sermaye yönetimi uygulamak; uğraşmaya değer, kazançlı, etik, sürdürülebilir sonuçlar elde etme ve rekabet üstünlüğü sağlama açısından insanların yeteneklerini, güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini etkili bir şekilde yönlendirmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 158).

Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve stratejik insan kaynakları yönetimi gibi akımlar, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin tanınmasına ve geliştirilmesine olanak sağlamıştır. Bu çalışmada geçen pozitif psikolojik sermaye kavramı çalışanların, umut, dayanıklılık, iyimserlik, öz-yeterlilik gibi pozitif psikolojik yapılarla biriken güdüsel eğilimlerini ifade etmektedir (Çınar, 2011: 7). Pozitif psikolojik sermayenin tanımı ve gelişiminin ardından bu sermayeyi oluşturan bileşenlerin detaylı olarak ele alınmasında fayda vardır.

1.2.3. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri

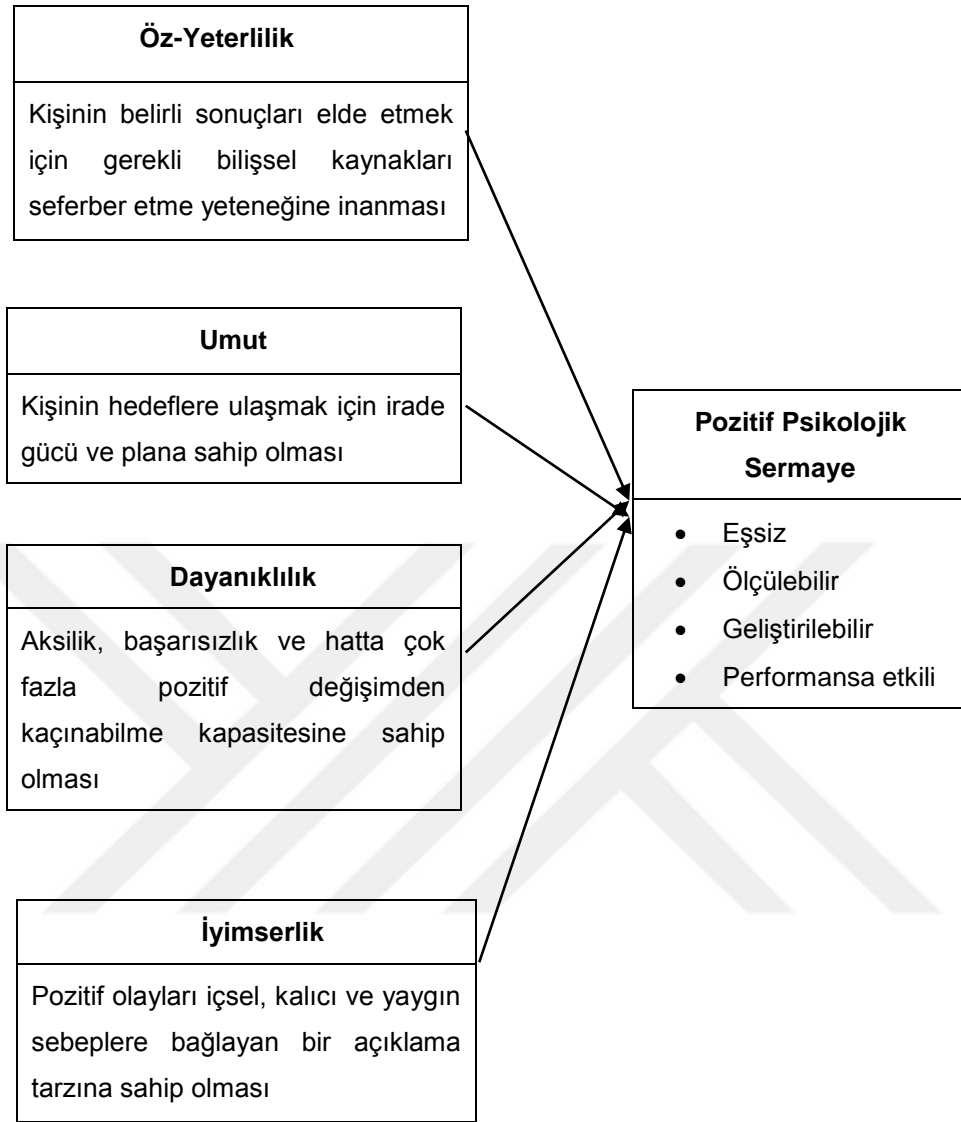
Geleneksel sermaye (ekonomik, yapısal/fiziksel, teknolojik), beşeri sermaye (açık ve gizli bilgi) ve sosyal sermaye (bağlantılar, kurallar/değerler, güven) gibi sermaye çeşitleri belli öğelerden oluşmaktadır. Aynı şekilde pozitif psikolojik

sermaye de bazı temel kapasiteler içermektedir. Umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık kapasiteleri pozitif örgütsel davranışın pozitif, eşsiz, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilgili olma şeklindeki kriterlerini en iyi karşılayan kapasitelerdir (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Örgütsel davranış araştırmacıları umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik gibi kapasitelerin sadece bir takım önemli işyeri çıktılarını oluşturmadığını aynı zamanda öğrenilebilir olduklarını ifade etmektedir (Peterson, vd., 2008: 343). Bu dört kapasitenin özellikle iş tatmini ve performans ile alakalı olduğu keşfedilmiştir. Ayrıca yüksek seviyede kapasiteye sahip insanlar daha özgüvenli, stres ve sıkıntıyla daha iyi başa çıkan, daha yüksek motivasyon ve güdüye sahip ve gelişimi ve değişimi sürdürmeye meyilli bireylerdir. Pozitif psikolojik sermayeyi artırmak veya bu pozitif kapasitelerin devamını sağlamak üzerine kuruludurlar (Wilner, 2011).

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış kriterlerini bir araya getiren ve birleştiren üst seviyede çekirdek bir yapıdır. Bu sebeple psikolojik sermayenin tüm bileşenlerinin birbirleri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin umutlu insanlar, güçlüklerin üstesinden gelinmesi hususunda daha fazla güdülenmiştir ve bu sebeple daha dirençlidir. Öz-yeterlilikleri veya özgüvenleri yüksek insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını kolaylıkla hayatlarına aktarır ve uygularlar (Luthans, vd., 2006: 19 'dan akt. Erkmen ve Esen, 2012: 91).

Luthans ve Youssef (2004) pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarını ve bu boyutların kısaca açıklamalarını Şekil 1.2. deki gibi ifade etmişlerdir.



Şekil 1.2. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları

(Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 152)

Son zamanlarda değeri kabul görmüş olan pozitif psikolojik sermaye bir takım bileşenlerin oluşturduğu çekirdek bir yapıdır. Peki, umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik tam olarak nedir? Bu bölümde pozitif psikolojik sermayenin dört boyutunu oluşturan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik kavramlarının teorik altyapılarından ve ilişkili oldukları kavramlardan söz edilmektedir.

1.2.3.1. Umut ve ilişkili olduğu kavramlar

Pozitif psikolojide umut kavramının yapısı teorik gelişime ve araştırma desteğine oldukça sahiptir ve genellikle bireyin ilerleme yeteneğine ilişkin düşünce şekli olarak ifade edilmiştir (Snyder, 1994: 2 'den akt. Luthans, vd., 2010: 44). Snyder umut teorisini oluşturmaya insanların genellikle amaca odaklı; yani bir şeyleri başarmaya çabalıyormuş gibi davranma, olduğunu farz ederek başlamıştır. Umut kavramını içeren iki bileşen olduğunu belirlemiştir: güç (irade) ve yol/yöntem (plan). (Snyder, vd., 2000 'den akt. Luthans, vd., 2010: 44).

Hem amaca yönelmiş güç (irade) hem de amaçları karşılayan plan (yol/yöntem) ikiliği umut kapasitesini genel anlamdaki umut teriminden ve yakın kavramlar olan öz-yeterlilik veya iyimserlik gibi diğer pozitif psikolojik sermaye kapasitelerinden ayırmaktadır (Luthans, 2002a: 701).

Umut kavramının amaca yönelmiş güç ya da irade bileşeni, diğer pozitif psikolojik sermaye kapasiteleri ile ortak olsa da plan ya da yol/yöntem bileşeni umut kavramına özgüdür. Engellerle karşılaşıldığında kararlılığın ve gücün alevlenmesine imkân vermektedir, çünkü ilave alternatif yollar/yöntemler ileriye dönük olarak belirlenmiştir. İrade gücünde meydana gelen bu artış, yeni durumun gerçekleri ışığında başka alternatif yöntemler arayışını motive etmektedir. Bu umut süreci engellerin veya sorunların meydan okuma ve öğrenme fırsatları gibi algılanmasını sağlamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 779).

Umut düzeyi yüksek olan bireyler süreç boyunca motive kalacak şekilde hedefler belirlemek ve onları izlemek için irade kapasitesine sahiptir. Başarıya giden yol düşüncesi kişinin hedefine ulaşmak ve engelleri belirlemek, anlamak ve hazırlanmak için olası planlar kullanarak birçok yol/yöntem üretmesini sağlamaktadır (Snyder, 2000; Snyder, vd., 1997; 2002 'den akt. Avey, vd., 2006: 46).

Umut kişinin büyük hedeflerinin kararlılığını ve bu hedeflere ulaşmak için engelleri aşma inancını içeren motivasyonel bir durumdur. Snyder (2000) umudun irade, yol/yöntem ve hedefler üzerine kurulu pozitif bir durum olduğunu

belirtmektedir. Bu pozitif durum, kişisel anlamda değerli hedefleri belirlemeyi, bu hedefler için birçok plan oluşturmayı ve her bir yöntem için gerekli olan kaynakları hesaba katmayı içermektedir (Çetin, 2011: 375).

Özellikle, pozitif bir kapasite olan umut, bireylerin hedefleri için yola koyulmasını, çaba sarf etmesini ve enerji harcamasını (irade gücünü), aynı zamanda o hedeflere ulaşmak için gereken en iyi yol ve yöntemi (planı) bulma yeteneğini temsil etmektedir (Peterson, vd., 2008: 344).

Umut, amaca yönelmiş olmak ve amaca ulaşmak için plan yapmak ile ilgili motive edici pozitif bir durumdur. Yüksek umut düzeyine sahip olan bireyler, amaçlarına ulaşmak için çeşitli yollar oluştururlar (Peterson, vd., 2011: 430 'dan akt. Erkmen ve Esen, 2012: 91).

1.2.3.2. İyimserlik ve ilişkili olduğu kavramlar

İyimserlik; genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum veya kişilik özelliği, nikbinlik, optimizm; her şeyi en iyi yanından gören, her durumda iyi bir çıkış yolu uman dünya görüşü; insanlığın ilerlemesine, bütün durum ve şartların iyiye gideceğine inanan öğretilerin genel adı olarak tanımlanmaktadır (URL 1).

İyimserliğin ayırt edici özelliği pozitif ve negatif olayların kavramsal tanımlanmasında bulunabilir. Umut kavramının öncelikle içsel, kendi kendini idare eden irade ve yöntemlere odaklanmasına rağmen, iyimserlik daha geniş bir bakış açısını benimsemektedir. İyimserliğin özellikle olumsuz olaylar ve başarısızlıklar için dayandığı mekanizmalar kişi ile sınırlı değildir. Aynı zamanda diğer insanlar ya da durumsal etkenler gibi dış sebepleri de kapsamaktadır (Seligman, 1998 'den akt. Youssef ve Luthans, 2007: 779).

Bu nedenle, gerçekçi ve esnek iyimserlik, çok umutlu bir bireyi gerçekçi olmayan hedeflerden koruyarak bile ona yardım edebilir. Engel ve sorunların göz korkutan iniş çıkışları bir hedefi ulaşılamaz hale getirmekteyken, kişinin kendisine

yüklediği suçluluk duygusunu ve kişisel sorumluluğu hafifletebilir (Youssef ve Luthans, 2007: 779).

Carver ve Scheier (2002: 231); “iyimserler başlarına iyi şeyler geleceğini ümit eden; kötümserler ise kötü şeylerin olacağını düşünen insanlardır ve ikisi arasındaki fark önemsiz değildir; çünkü iyimserler sorunlara ve zorluklara nasıl yaklaştıkları konusunda ve sıkıntılarla uğraşırken sergiledikleri başarılı tavırları bakımından fark gösterirler” şeklinde belirtmiştir (Luthans, vd., 2010: 45).

İyimserlik, sonucu yüksek değere sahip olduğunda amaç odaklı bir durumdur. Seligman (1998) iyimserliği, kişinin genel bakışı açısından olumlu ve olumsuz olayları açıklayan bir özellik şekli olarak tanımlamaktadır. İyimser kişi olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü; kötümser kişi ise içsel, sürekli ve genel olarak açıklamaktadır (Çetin, 2011: 375).

Seligman ve Schulman (1986) iyimserliği, açıklayıcı stillere dayanarak ölçülen bir özellik olarak tanımlamıştır. Başarıya ulaşan iyimser bir birey başarısı hakkında evrensel (bu başarıya değişik alanlarda da ulaşabilirim), sabit (bu başarıya sürekli ulaşabilirim) ve içsel (bu başarıyı ben yarattım) gibi atıflarda bulunacaktır (Avey, vd., 2006: 45).

İyimserlik olumlu ve olumsuz olaylara yapılan açıklamalarla ilgilidir. Örneğin, iyimserler olumsuz olayların veya kayıpların geçici aksilikler olduğuna (“Sadece kötü bir hafta geçiriyorum”) inanmaktayken, kötümserler uzun süreli olduğuna (“Bu örgütte asla ilerleyemeyeceğim”) inanmaktadır. Benzer şekilde, pozitif bir olay yaşanırken, iyimserler başarıyı devam eden ve kalıcı etkenlere (“Yaptığım işte harikayım bunun sayesinde olumlu şeyler oluyor”) bağlamaktadır. Ancak, kötümserler pozitif olayları sadece şansa veya tesadüfe (“İlk kez şans yüzüme güldü”) bağlama eğilimindedir (Peterson, vd., 2008: 344).

1.2.3.3. Dayanıklılık ve ilişkili olduğu kavramlar

Dayanıklılık bireyin bir aksilik veya başarısızlıktan çabucak kaçınmasını sağlayan bir uyum sağlama sistemidir (Avey, vd., 2006: 45). Aksilik, çatışma,

başarısızlık ve hatta pozitif olaylar, ilerleme ve artan sorumluluktan kaçınma ve geri gelme kabiliyetidir (Luthans, 2002a: 702).

Zorluk ve risklerle karşılaşıldığında, duruma pozitif bir tepki gösterme ve uyum sağlama olarak tanımlanmaktadır (Norman, vd., 2010: 381 'den akt. Erkmen ve Esen, 2012: 91).

Dayanıklılık, kişinin önemli bir değişiklik, sıkıntı, risk ve hatta artan sorumluluklar ile başarılı bir şekilde başa çıkmasını sağlayan bir kapasitedir. Dayanıklı bireyler aslında aksilikler ve zorluklar karşısında gelişebilir ve büyüyebilirler (Peterson, vd., 2008: 344).

Dayanıklılık sadece olay olduktan sonra iyileşme değil, aynı zamanda olay olmadan önce öğrenme ve zorlukların üstesinden gelerek gelişme göstermektir. Diğer bir ifadeyle, hem negatif aksilikleri hem de pozitif fakat bunaltıcı olabilen olayları içermektedir. Dayanıklılık örgütsel davranış yazınında ortaya çıksa da pozitif örgütsel davranış bu kavrama teori kurma, klinik deneysel bulgular ve gelişen psikolojiden yola çıkarak disiplinler arası bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 778). Diğer taraftan dayanıklılık; esneklik, uyum ve hatta değişim ve belirsizlikten doğan durumlarda doğaçlama ihtiyacını ifade etmektedir. Durumun başarılarından ve başarısızlıklarından çok daha öteye gitmektedir. Dayanıklılık kapasitesi, planlama, hazırlık, rasyonelleştirme ve mantıklı yorumlama yapılmayan koşullara rağmen bir anlam aramak ve bulmaktır (Coutu, 2002 'den akt. Youssef ve Luthans, 2007: 780).

Dayanıklılık örgüt liderlerinin ve çalışanlarının karşılaşmakta olduğu örgüt içi ve dışı ortam ile alakalıdır ve dayanıklılığın pozitif örgütsel davranış kriterleri ile iyi bir uyum içinde olduğu düşünülmektedir. Diğer pozitif psikolojik sermaye kapasiteleri gibi dayanıklılık da özellikle çocuk psikopatolojisi olmak üzere klinik çalışmalarla derin köklere sahiptir (Luthans, 2002a: 702).

1.2.3.4. Öz-Yeterlilik ve kaynakları

Sosyal bilişsel teori kökleri ve zengin bir destek geçmişi ile öz-yeterlilik en güçlü teorik altyapıya sahip pozitif psikolojik sermaye bileşenidir (Avey, vd., 2006: 45).

Öz-yeterlilik bireyin motivasyonu, bilişsel kaynakları ve verilen şartlar içinde belirli bir görevi başarıyla gerçekleştirmek için gereken davranışları harekete geçirme kabiliyetine olan inancı (güveni) anlamına gelmektedir. Bir tercih yapmadan ve çaba göstermeden önce çalışanlar, kabiliyetleri hakkındaki bilgiyi ölçüp tartma, değerlendirme ve birleştirme eğilimindedir (Stajkovic ve Luthans, 1998b: 66).

Algılanan öz-yeterlilik, insanların hayatlarını etkileyen olaylara karşı gösterecekleri performans seviyelerini sağlama kabiliyetlerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır. Öz-yeterlilik inançları insanların nasıl hissedeceklerini, kendilerini nasıl motive edeceklerini ve nasıl davranacaklarını belirlemektedir. Bu inançlar dört büyük süreç yoluyla değişik etkiler ortaya koymaktadır. Bilişsel, motivasyonel, etkileyici ve seçme süreçlerini içermektedir (Bandura, 1994: 1).

Öz-yeterlilik diğer pozitif psikolojik yapılardan önemli şekilde ayrılmaktadır. Örneğin, yeterlilik belirli bir görev ve bağlam sınırları içinde olan bir inançtır, fakat iyimserlik genel olarak pozitif sonuçlar beklentisidir. Aynı zamanda, öz-yeterlilik bireyin kişisel kabiliyetlerini uygulama süreci ve sonucu hakkında bir algı ve inanç iken, iyimserlik bireyin kişisel kabiliyetine bağlı olmayan sonuçlarla ilgili pozitif bir beklenti durumudur. Örgütsel katılımcılar işleri veya işin içeriği ile ilgili belirli bir görüş ya da görev hakkında yeterli olabilirler, fakat kabiliyetlerine rağmen işten çıkarılma veya işsiz kalma düşüncesiyle kötümser de olabilirler. Benzer şekilde, çalışanlar belirli bir görev için kabiliyetleri hakkında düşük öz-yeterliliğe sahip olabilirler. Yine de bu çalışanlar eninde sonunda işlerinde veya hayatlarında başarılı olacakları düşüncesiyle iyimser olabilirler (Luthans, vd., 2010: 46).

Bandura (1997) öz-yeterliliği geliştirmek için en bilinen dört kaynağı tanımlamıştır (Luthans, vd., 2010: 46). Önem sırasına göre öz-yeterlilik şu

şekillerde geliştirilebilir: (1) gerçekleşen performans veya kazanılan deneyim; (2) dolaylı model yoluyla öğrenme; (3) sosyal ikna veya pozitif geri bildirim; (4) fiziksel ve psikolojik durum (Bandura, 1997 'den akt. Luthans, 2002a: 700).

1.2.3.4.1. Gerçekleşen performans - kazanılan deneyim

Bandura (1997) 'nın öz-yeterlilik gelişimi için belirlediği dört kaynaktan birincisi, gerçekleşen performans - kazanılan deneyim yoludur. Bireyler zorlu bir görevin üstesinden başarıyla geldiklerinde, görevi tekrar başarabilmek için genellikle yeteneklerine daha fazla güvenirlir. Bu görev deneyimi belirli bir görev üzerinde kişisel öz-yeterlilik kurmalarına olanak sağlamaktadır (Luthans, vd., 2010: 46).

İnsanların öz-yeterlilikleri hakkındaki düşünceleri dört ana etki kaynağı tarafından geliştirilebilir. Güçlü bir öz-yeterlilik duygusu yaratmanın en etkili yolu kazanılan deneyimlerden geçer. Başarılar kişinin kendi öz-yeterliliğine güçlü bir inanış sağlarken, özellikle başarısızlıklar öz-yeterlilik duygusu kesin olarak oluşmadan önce meydana gelirse, başarısızlıklar bunu baltalar. Eğer insanlar sadece kolay başarıları tecrübe ederlerse, hızlı sonuçlar umacaklar ve başarısızlık halinde hayal kırıklığına uğrayacaklardır. Sağlam bir öz-yeterlilik duygusu, sebatlı bir çaba ile engellerin üstesinden gelme deneyimi gerektirmektedir. İnsanların çabalarındaki bazı aksilikler ve zorluklar başarı için genellikle sürekli bir çabanın gerekliliğini öğretmede faydalı bir amaca hizmet etmektedir. İnsanlar başarı için ne gerektiğine ikna olduklarında, zorluklarla yüzleşmeye ve aksiliklerden çabucak kurtulmaya azmedeceklerdir. Zor zamanlarda buna tutunarak, zorluklardan su yüzüne daha güçlü bir şekilde çıkacaklardır (Bandura, 1994: 2).

Bu yol güven oluşturmak için olası en etkili yaklaşımdır, çünkü başarı hakkında direkt bilgi sağlamaktadır. Ancak, başarılar direkt olarak güven inşa etmez. Hem görevin karmaşıklığı gibi durumsal hem de kişinin yetenek algısı gibi bilişsel süreçler başarının gelişimini etkilemektedir (Luthans, vd., 2004: 48).

Bir önceki başarının insanda güven yaratacağı açıktır. Ancak, başarı bir sonraki güvenle eşit tutulmamalıdır. Bunun yerine, bir sonraki güven için anahtar bir önceki başarının süreci ve bireyin değerlendirmesidir (kolay elde edilen başarı yerine birinin çabasıyla kazandığı başarı gibi) (Luthans, 2002a: 700).

1.2.3.4.2. Dolaylı model yoluyla öğrenme

Öz-yeterlilik inancını oluşturmak ve güçlendirmek için ikinci yaklaşım, dolaylı model yoluyla öğrenmedir. Sürekli bir çabayla başarıya ulaşan benzer kişileri görmek, gözlemcilerin kendi kabiliyetlerine olan inançlarını artırır. Bunun yanı sıra, başkalarının üstün çabalarına rağmen başarısızlıklarını gözlemlemek, gözlemcilerin öz-yeterliliklerini yargılamalarına ve çabalarını küçümsemelerine sebep olur. Dolaylı model yoluyla öğrenmenin gücü modellerin benzerlik algısından oldukça etkilenmektedir. Varsayılan benzerlik ne kadar büyükse, modellerin başarısı ve başarısızlığı da o kadar ikna edicidir. Eğer insanlar modelleri kendilerinden çok farklı görürlerse, algılanan öz-yeterlilikleri modellerin davranışları ve ortaya çıkan sonuçlardan çok fazla etkilenmez. Model etkileri bireyin kendi yeteneklerini yargılamasına karşı sosyal bir standart sağlamaktan daha fazlasını yapar. İnsanlar onlara ilham olmak için yeterliliğe sahip uzman modeller ararlar. Davranışları ve ifade edilen düşünme şekilleri yoluyla yeterli modeller bilgiyi aktarır ve çevresel ihtiyaçları yönetmek için gerekli olan etkin becerileri ve stratejileri gözlemcilere öğretir. Daha iyi yollar edinmek algılanan öz-yeterliliği yükseltmektedir (Bandura, 1994: 2).

Öğrenmek için pekiştirilmiş kişisel davranışları direkt deneyimlemesine gerek olmadığı gibi bireyler pekiştirilmiş diğer kişileri gözlemleyerek ve model olarak dolaylı olarak öğrenebilirler. Aynı durum psikolojik sermaye olarak özgüven elde etmek için de geçerlidir (Luthans, vd., 2004: 48).

Bireyler verilen bir görevi başaran alakalı insanları gözlemleyerek (model olarak) dolaylı yoldan öğrendiklerinde öz-yeterlilikleri etkilenmektedir. Eğer verilen görevde biri başarılı olmuşsa, uygun takip için kişinin öz-yeterliliği artmaktadır. Bu öğrenme yolunun etkisi, bireyin görevi başarıyla tamamlayan modeli kendine ne kadar benzettiğine dayanmaktadır. Rol model kişi ne kadar benzer/alakalı olursa,

öz-yeterlilik geliştirme süreci de o kadar etkili olmaktadır (Bandura, 1997 'den akt. Luthans, vd., 2010: 46).

Dolaylı öğrenmede gözlemci, özgüven inşa etmede bir etkiye sahip olması için başarılı modeli tanımlamalı ve kendisiyle bağlantı kurmalıdır. Örneğin, benimle aynı yaştaki iş arkadaşımın başarılı deneyimlerini gözlemleyerek golf oyununda kendime güven duyabilirim; fakat Tiger Woods 'un bir başka usta oyuncuya galip gelişini izleyerek kendi oyunum için güven kazanamam, şeklindedir (Luthans, 2002a: 700).

1.2.3.4.3. Sosyal ikna – pozitif geri bildirim

Sosyal ikna, insanların başarılı olmak için gerekenlere sahip oldukları inancını kuvvetlendirmenin üçüncü yoludur. Verilen görevi yerine getirebilmek için gereken kabiliyetlere sahip olduğuna dair sözlü bir şekilde ikna edilen insanlar, bir sorun ortaya çıktığında şüpheye düşen ve kişisel yetersizlikleri üzerinde duran insanlardan daha fazla çaba sarf etmeye ve bunu sürdürmeye daha meyillidirler. Açıklamak gerekirse, algılanan öz-yeterlilikteki ikna artışı insanları başarı için yeterince çabalamaya yönlendirir, yeteneklerin ve öz-yeterlilik duygusunun gelişimini destekler. Sadece sosyal ikna yoluyla yüksek öz-yeterlilik inancı aşılacak onu sarsmaktan daha zordur. Öz-yeterlilikteki gerçekçi olmayan artış, bireyin çabasının hayal kırıklığına uğraticı sonuçları yüzünden hızlıca düşüşe geçecektir. Ancak, kabiliyeti olmadığına ikna edilmiş insanlar, potansiyeli geliştirecek zorlayıcı etkinliklerden kaçınmaya ve zorluklarla karşılaştığında çabucak pes etmeye yönelecektir. Kısıtlayıcı etkinlikler ve sarsılan motivasyon ile bireyin kabiliyetine olan inançsızlığı kendi davranışsal onayını yaratmaktadır (Bandura, 1994: 2).

İşinin ehli ve saygı duyulan bireyler, çalışanları “gereken kabiliyete sahip olduklarına” ikna ederek özgüven gelişimine yardımcı olabilirler. Ancak, bu yaklaşım önceki iki yaklaşım kadar etkili değildir ve bazen “yapabilirsin” demek kadar aşırı basite indirgenebilir. Madalyonun diğer yüzü ise, “sen yapamazsın” gibi kaba kelimeler ve olumsuz geri bildirimler, özgüveni düşüren ve devre dışı bırakan

güçlü bir etkiye sahiptir. Sıklıkla, ufak bir olumsuz yorum veya bir mimik, duygular ve özgüven üzerinde büyük bir etkiye sahip olmaktadır. Maalesef, başarıyla yerine getirilmiş bir görev için pozitif geri bildirim yapmak ve güçlü yönleri vurgulamak, negatif olan kadar çok etki göstermemektedir. Buna rağmen, gelişen çalışanı başarısızlık yerine başarıya yönlendirmek için dürüst bir şekilde objektif bilgi sunmak ve sonra takip eden eylemleri gerçekleştirmek, sosyal ikna yolunu daha etkili hale getirebilmektedir (Luthans, vd., 2004: 48).

Bireyler saygı duyulan veya daha özgüvenli kişiler tarafından ikna edilebilirler. Örneğin; saygı duyulan bir liderin çalışanlarından birini iş ortağının verilen görevi yerine getirebilecek kabiliyete sahip olduğu düşüncesi hakkında bilgilendirmesidir. Bu, çalışana ilerleme sağlandığı şeklinde geri bildirim yapmakla eşleşince öz-yeterlilik duygusu kuracaktır. Bu öz-yeterlilik oluşturma metodunun etkililiği, ikna eden kişinin ikna olan kişiyle arasındaki güvenilirlik derecesine dayanmaktadır (Bandura, 1997 'den akt. Luthans, vd., 2010: 47).

1.2.3.4.4. Fiziksel ve psikolojik durum

İnsanlar kapasitelerini belirlemek için sıklıkla fiziksel ve duygusal olarak nasıl hissettiklerine güvenirlir. Eğer bu hisler negatif ise (bitkinlik, hastalık, endişe, depresyon, stres), genellikle özgüven değerleri düşmektedir. Buna rağmen, burada hatırlanması gereken önemli bir nokta, ciddi bir hastalıkla karşılaşılmadığı sürece fiziksel ve psikolojik negatifliğin sadece geçici bir özgüven eksikliği yaratacağıdır. Bu yüzden kişi, sonradan pişman olacağı bağlayıcı bir karar (işten ayrılmak, bir kariyer hamlesini geri çevirmek) almaktan kaçınmalıdır. Ayrıca bir kişinin fiziksel ve ruhsal durumlarının iyi olması özgüvenine büyük bir katkı sağlayacağı anlamına da gelmemektedir. Bunun yanı sıra, harika bir fiziksel ve ruhsal durum özgüven inşa etmek için iyi bir başlangıç noktası olarak hizmet edebilmektedir (Luthans, vd., 2004: 48).

İnsanlar stres tepkilerini ve gerilimlerini düşük performansın işaretleri olarak yorumlayabilirler. Güç ve kuvvet gerektiren etkinliklerde, yorgunluk, ağrı ve acıları fiziksel zayıflık olarak değerlendirirler. Ruh hali de insanların öz-yeterlilik değerlendirmelerini etkileyebilmektedir. Pozitif ruh hali algılanan öz-yeterliliği

arttırırken, moral bozukluğu onu azaltmaktadır. Öz-yeterlilik inançlarını değiştirmenin dördüncü yolu insanların stresli tepkilerini azaltmak, olumsuz duygulara eğilimini ve fiziki hallerinin yorumlarını değiştirmektir. Önemli olan tamamen duygusal yoğunluk ve fiziksel tepkiler değil, bunları nasıl algıladıkları ve yorumladıklarıdır. Yüksek öz-yeterlilik duygusuna sahip insanlar duygusal uyanış durumlarını bir enerji veren olarak görmekteyken; şüpheye düşenler duygusal durumlarını güçten düşmek olarak görmektedir. Öz-yeterliliğin fiziksel göstergeleri özellikle sağlık konusunda, atletik ve diğer fiziksel etkinliklerde etkili bir rol oynamaktadır (Bandura, 1994: 3).

Pozitif oldukları takdirde, hem sosyal ikna hem de fiziksel/psikolojik durum özgüvene biraz yardım etmektedir, fakat negatif olduklarında her ikisi de özgüveni çok incitmektedir. Örneğin, fiziksel ve psikolojik iyi olmak kişinin birçok alanda özgüvenli olmasına yardım eder, fakat hasta veya tükenmiş olmak özgüvende yıkıcı bir etkiye sahip olabilmektedir (Luthans, 2002a: 700).

Sonuç olarak, fiziksel, psikolojik veya duygusal durum kişisel öz-yeterlilik seviyesini etkilemektedir. Örneğin; duygusal destek sağlayan, tükenmişliği önlemek için çalışanlarına değer veren ve onların ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı kalmalarına yardım eden bir örgüt lideri, bu süreç boyunca işyerindeki performansın gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu dört kaynağın gelişimi ile oluşan öz-yeterliliğin işyerindeki performans sonuçları üzerine önemli bir etkisi olduğunu da açıklamaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998a 'dan akt. Luthans, vd., 2010: 47).

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yakın zamanda yapılan ulusal ve uluslar arası araştırmalardan bazı örnekler verilmektedir.

Smith vd. (2009); bir lider örgüt içinde “kendi kendine sadık olmak” fikrini benimsediğinde, güven ve performans arasında belirgin bir ilişki oluştuğunu ifade etmiştir. Ayrıca, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile çalışanlar tarafından

algılanan üst yönetime duyulan güven seviyesi arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sebepten hem yöneticileri hem de çalışanları temsil eden ve grup seviyesinde performans analizi yapmayı sağlayan objektif bir model denenmiş ve grup seviyesindeki pozitif psikolojik sermaye ve güvenin performans ile anlamlı ilişkileri olduğu belirtilmiştir (Smith vd., 2009: 238).

Walumbwa vd. (2011) 'in grup seviyesindeki çalışmasında psikolojik sermayenin ve güvenin hem grubun örgütsel vatandaşlık davranışı hem de performansı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, otantik liderlik ile bu iki örgütsel çıktının ilişkisine aracılık ettiğini belirtmiştir. Bu bulgular, otantik liderliğin grup üyelerinin psikolojik sermayelerini ve güven seviyelerini geliştirmekte ve bu sayede çalışanların vatandaşlık davranışlarını ve performanslarını etkilemekte olduğunu ifade etmiştir (Walumbwa, vd. 2011).

Dönmez (2014) 'in araştırmasında pozitif psikolojik sermayenin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Bir grup seyahat acentesi çalışanının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı bileşenleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir (Dönmez, 2014: 244).

Tamer vd. (2014) 'ün pozitif psikolojik sermayenin boyutları ile sosyal ve entelektüel sermaye arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmasında dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutlarının sosyal sermayeye bir etkisi olduğu; fakat umut ve iyimserlik boyutlarının sosyal sermaye ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarının entelektüel sermaye ile ilişkili olmadığı, yalnızca öz-yeterlilik boyutunun bu sermaye çeşidi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tamer vd., 2014: 970).

Kelekçi (2015) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırmasında pozitif psikolojik sermayeye güven ve dışadönüklük boyutlarını da eklemiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile kişisel yeterlik inançları arasında pozitif yönde ve orta

düzeyde anlamlı bir ilişki, genel yeterlik inançları arasında ise pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Kelekçi, 2015: 83).

Oruç ve Kutanis (2015) 'in pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin politik davranışlara etkisini incelediği çalışmanın sonucunda psikolojik sermayenin tavizci ve ikiyüzlü davranma ve karşılıklı çıkar gözetme politik davranışlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği; öz-yeterlilik bileşeninin ise üst yönetime yaranmaya çalışma davranışını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin umut düzeyleri düştükçe ikiyüzlü davranma olasılıklarının arttığı; iyimserlik seviyeleri düştükçe politik davranma, göze girme ve koalisyon kurma olasılıklarının da arttığı; psikolojik dayanıklılıkları düştükçe politik davranma, ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma, karşılıklı çıkar gözetme eğiliminde oldukları görülmüştür (Oruç ve Kutanis, 2015: 51).

Gedik vd. (2016) 'in araştırmasında psikolojik dayanıklılık ile çalışanların sıkıntılı süreçlerin, başarısızlıkların ve bunaltıcı durumların üstesinden gelebilmeleri ve işlerinin olumsuz sonuçlanmaması için tedbirler alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Umut faktörü sayesinde ise işletmelerde çalışanların işle ilgili amaçlarını gerçekleştirmek için irade gücünün ve yol haritasının olduğuna inanmasının gerekliliği tespit edilmiştir. Son olarak iyimserlik faktörü ile çalışanların içsel, kalıcı ve sürekli hissettiği sorunları olumlu olaylara bağlayan açıklayıcı bir tarza sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Gedik vd., 2016: 85).

1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve İlişkili Olduğu Alanlar

Psikolojik sermaye kavramının öncül (neden) ve artçı (sonuç) olarak değerlendirildiği ve çeşitli alanlarla etkileşiminin ve ilişkisinin incelendiği ulusal ve uluslararası pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar sonucu ortaya çıkan alanlardan bazıları şunlardır: Çalışan devamsızlığı (Avey, vd., 2006), tutum ve davranışlar (Avey, vd., 2008; Larson ve Luthans, 2006), motivasyon ve duygu durumları (Bandura, 1994), liderlik (Luthans, vd., 1998; Peterson, vd., 2008; Youssef ve Luthans, 2012), otantik liderlik (Yammarino, vd., 2008; Luthans ve Avolio, 2009), performans (Avey, vd., 2011; Luthans, vd., 2010), rekabet

üstünlüğü (Luthans ve Youssef, 2004), iş tatmini (Luthans, vd., 2006; Youssef ve Luthans, 2007), örgütsel bağlılık (Luthans, vd., 2006; Thompson, vd., 2015), girişimcilik (Zao ve Hou, 2009).

Ülkemizde yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan alanlardan bazıları ise şunlardır: İş tatmini (Akçay, 2012; Kaplan ve Biçkes, 2013), rekabet üstünlüğü (Akçay, 2011), tükenmişlik (Çetin, vd., 2013; Çalışkan, 2014), otantik liderlik (Keser ve Kocabaş, 2014), işe yabancılaşma (Tokmak, 2014), işe adanmışlık (Çalışkan, 2014; Aybas, 2014), performans (Kara, 2014; Polatçı, 2014), vatandaşlık davranışı (Berberoğlu, 2013; Yıldız, 2015), iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş (Akdoğan ve Polatçı, 2013), örgütsel adalet (Bıyıkbeyi, 2015), örgüt kültürü (Çetin, vd., 2013), örgütsel bağlılık (Çınar, 2011).

Pozitif psikolojik sermayenin ilişkili olduğu ve çalışmamızın ikinci kısmını oluşturan alan örgütsel bağlılıktır.



2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SINIFLANDIRMALARI

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık sadece insan ilişkilerine ait bir kavram değildir. Ekonomi, strateji, finansal yönetim, bilgi teknolojileri ve işletme hakkındaki düşüncelerimizin temeli olan bir fikirdir. Bağlılık, insan enerjisi üretmek ve insan aklını harekete geçirmek ile alakalıdır. O olmadan, herhangi bir yeni girişimi veya fikri uygulamak ciddi şekilde riske girmek demektir (Argyris, 1998: 99). Bu derece bir öneme sahip olan örgütsel bağlılık konusuna bilim insanları farklı yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bundan hareketle çalışmamızın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramının tanımı, öncülleri ve sonuçları ve örgütsel bağlılığın çeşitli yaklaşımları ile sınıflandırmaları açıklanmaktadır.

2.1.1. Örgütsel bağlılığın tanımı

Örgüt; ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkür ve teşkilat anlamına gelmektedir (URL 1).

Bağlılık; birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat ve bağlı olma durumu anlamına gelmektedir (URL 1).

Bağlılık, örgüte karşı bir tutum veya kişinin kimliğini örgüte bağlayan ya da ekleyen bir uyumdur (Sheldon, 1971: 143).

Bağlılık sadece araçsal bir değer olarak değil, örgütün hedeflerine ve değerlerine, kişinin bu hedef ve değerlerle ilgili rolüne ve örgütün yararına olan taraflı ve etkili bir bağlantı olarak görülmektedir (Buchanan II, 1974: 533).

O'Reilly ve Chatman (1986) bağlılığı bireyin örgüte olan psikolojik bağlantısının temeli olarak tanımlamıştır. Bu bağlantının temeli bağlılığın

öncüllerinden veya sonuçlarından farklıdır. Aynı zamanda bağlılığın sonuçları da bu bağlantının temeline göre farklılık göstermektedir (Caldwell, vd., 1990: 247).

Porter, vd. (1974) örgütsel bağlılığı üç büyük bileşen ile tanımlamıştır:

- Örgütün hedeflerine olan güçlü bir inanç ve bu hedefleri kabullenme,
- Örgüt yararına oldukça çaba harcamak,
- Örgütsel üyeliği sürdürmek için belirli bir istek duyma (Angle ve Perry, 1981: 2).

Örgütsel bağlılık genellikle çalışanın gönüllü olarak işten ayrılma ihtimalini azaltan, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bir bağ olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1996: 252). Bireyin davranışlarıyla ve etkinliklerini ve katılımını destekleyen inançlarıyla örgüte bağlı olması durumudur (Salancik, 1977: 62).

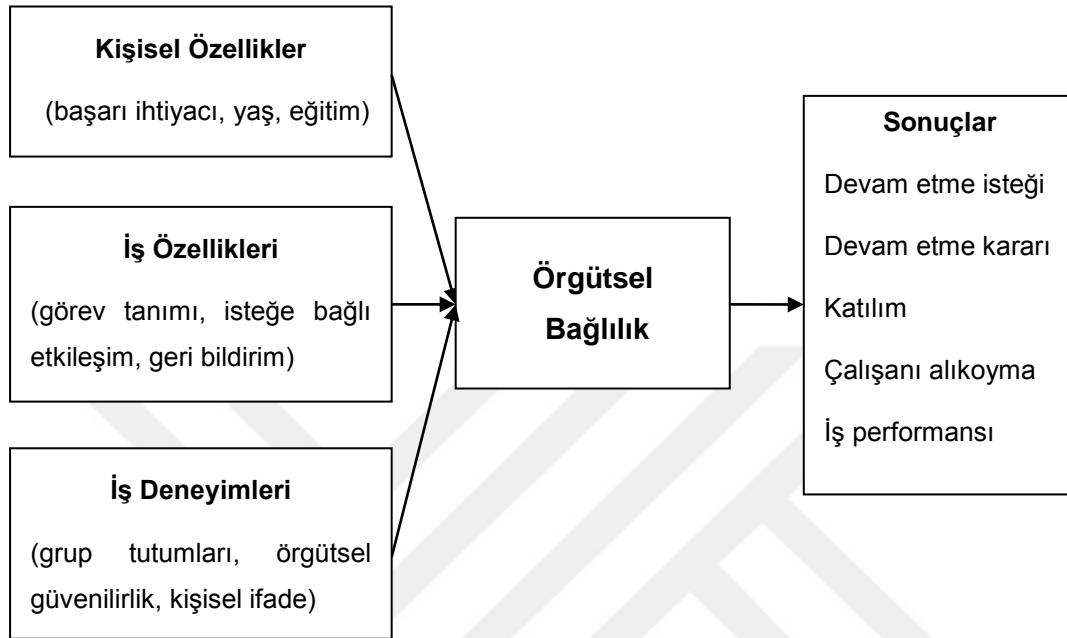
Örgütsel bağlılık kavramı kişinin örgütün özelliklerine olan duygusal tepkilerine değinmektedir. Örgütün hedefleri ve değerleri, kişinin bununla alakalı rolü ve araçsal değerinin yanı sıra örgütün yararına olan duygusal bağlantılar ile ilgilenmektedir. İş deneyimi kalitesinin pozitif bir sonucu olan örgütsel bağlılık kavramı aynı zamanda işyerinde kişisel refaha katkıda bulunan bir faktör olarak da görülebilmektedir (Cook ve Wall, 1980: 40).

2.1.2. Örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları

Belirli öncüller ile davranışsal sonuçlar arasında aracılık eden bir süreç olan örgütsel bağlılık motivasyonel bir olgu olarak görülebilir. Üstelik bağlılığın çoğu tanımındaki merkez unsur – örgütsel beklentileri ve bireyin davranışlarına yön veren değerleri kabullenme, yani özdeşleşme – kişinin hareketleri üzerinde normatif bir kontrol şeklini temsil etmektedir. Bu nedenle bağlılığı, normatif ve araçsal süreçleri insan davranışının belirleyicileri olarak birbirinden ayıran motivasyonel bir çatıda kavramsallaştırmak faydalı görünmektedir (Wiener, 1982: 419).

Örgütsel bağlılığın öncüllerini açık bir şekilde ortaya koymak bağlılığın tanımı ve ölçümündeki bazı belirsizlikler yüzünden zorluklarla karşılaşmaktadır

(Caldwell, vd., 1990: 247). Steers 'ın örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları ile ilgili geliştirdiği model bu belirsizliği biraz gidermektedir. Steers 'ın örgütsel bağlılık modeli aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

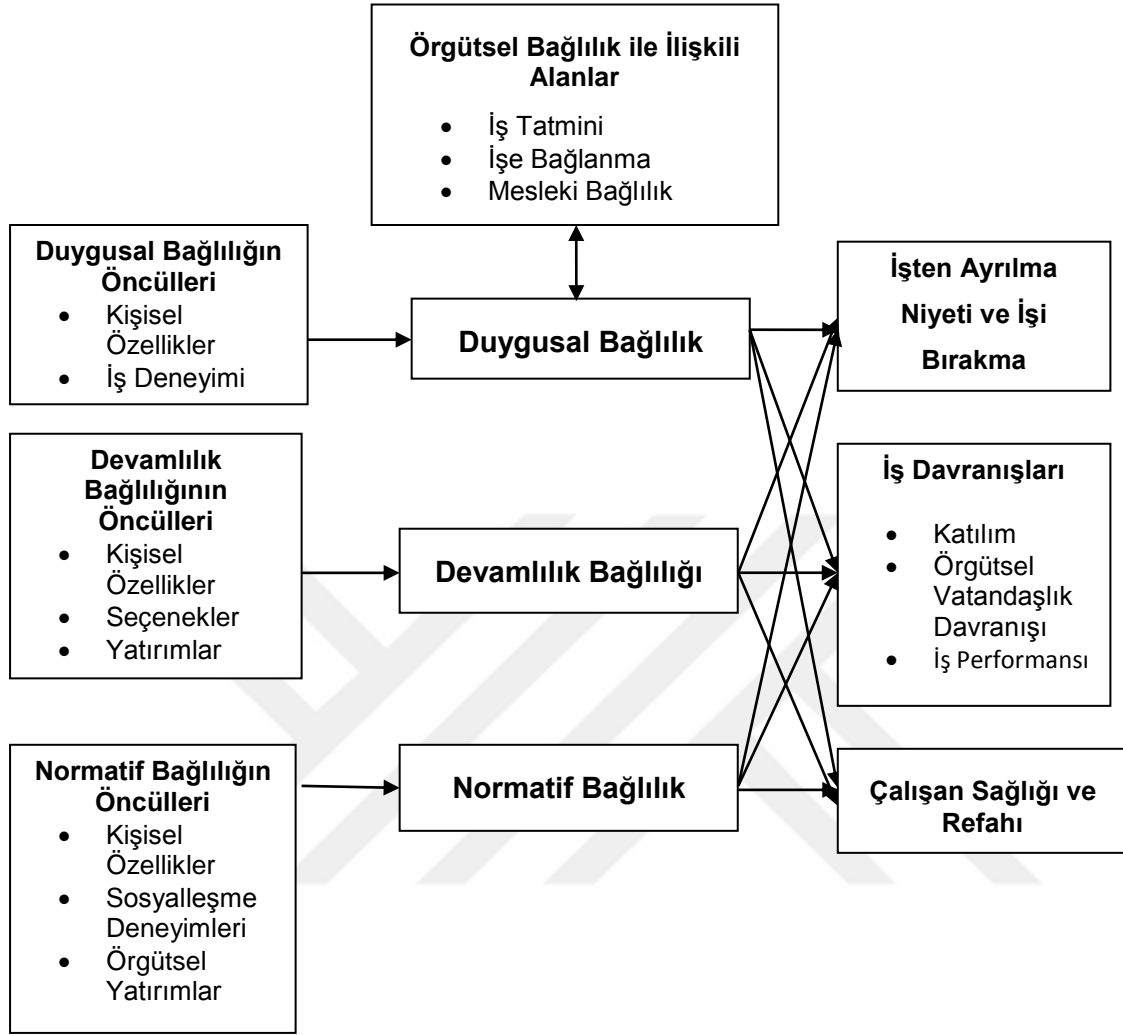


Şekil 2.1. Örgütsel bağlılığın varsayılan öncülleri ve sonuçları

(Kaynak: Steers, 1977: 47)

Model iki kısımdan oluşmaktadır: (1) bağlılığın öncülleri ve (2) bağlılığın sonuçları. Öncüllerle ilgili bölüm özellikle geçmiş araştırmalara dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın belirleyicileri üzerine yapılan çeşitli çalışmalar incelendiğinde iş çevresinin her alanında büyük etkileri olduğu açıklık kazanmaktadır. Kısaca ifade etmek amacıyla bu etkiler; kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri olmak üzere üç ana kategoride gruplandırılmıştır (Steers, 1977: 47).

Meyer ve arkadaşları duygusal, devamlılık ve normatif olarak adlandırdıkları bağlılığın üç bileşeni ile bağlılığın öncülleri, bağlantıları ve sonuçları olarak varsayılan değişkenler arasındaki ilişkiyi aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.



Şekil 2.2. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

(Kaynak: Meyer, vd., 2002: 22)

Şeklin sol tarafında duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın gelişimine katkıda bulunduğu varsayılan değişkenler genel olarak tanımlanmaktadır. Şeklin sağ tarafında bağlılığın sonuçları olduğu varsayılan değişkenler belirtilmektedir. Üç bileşenli modelin gelişimindeki önemli bir mantık; bağlılığın üç türünün de işten ayrılma ile negatif ilişkili olmasına rağmen, işle ilgili diğer davranışların (katılım, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı) miktarı ile farklı bir ilişki içinde olmalarıdır. Daha belirli bir ifadeyle; duygusal bağlılık, iş davranışları ile en güçlü pozitif ilişkiye sahip olması beklenen bileşendir ve bunu normatif bağlılık takip etmektedir. Devamlılık bağlılığı ise ilişkili olmayan veya negatif ilişkiye sahip olması beklenen bileşendir (Meyer, vd., 2002: 22).

2.1.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen, bağlılığın artmasını sağlayan veya bağlılığın azalmasına sebep olan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve iş deneyimi faktörleri olmak üzere üç genel başlık altında sıralanmaktadır. Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve unsurlardan bahsedilmektedir.

2.1.3.1. Kişisel faktörler

Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler içerisinde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi önemli unsurlar üzerinde durulmaktadır.

Yaş: Kişi henüz işe yeni başlamış veya yıllardır çalışıyor olsa da emeklilik planları ya da örgütler arası hareketlilik fırsatlarının azalması gibi yaşa dayalı unsurlar kişiyi örgüte daha sıkı bağlamaktadır (Sheldon, 1971: 145). İş değiştirmek için istenilen eğitimi alma imkânı ve bu imkânın yaş artıkça azalması bireyi bulunduğu örgütle sınırlamaktadır (Angle ve Perry, 1981: 7). Örgütsel bağlılığın boyutları bazında bakıldığında; yaş ile duygusal bağlılık arasında negatif, devamlılık bağlılığı arasında ise pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Meyer, vd., 1993: 543).

Cinsiyet: Cinsiyet ile ilgili sonuçlara bakıldığında kadınların buldukları örgütü değiştirme eğilimlerinin erkek meslektaşlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, öğretmen ve hemşire olan kadın çalışanlar mesleki farklılık gözetmeden benzer örgütsel yönelimler sergilemektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 562). Kadınların örgütsel bağlılığının daha yüksek bulunduğu diğer araştırmaların aksine bu çalışmada erkek çalışanların yüksek bağlılık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Erkek çalışanların daha yaşlı ve örgütteki görev sürelerinin de daha uzun olduğu ve eğitim seviyesinde belirli bir cinsiyet ayrımı olmadığı gözlenmiştir (Angle ve Perry, 1981: 7).

Medeni durum: Bekâr çalışanlar evli veya ayrılmış çalışanlara göre cazip iş alternatiflerine daha hazır bulunmaktadır. Cinsiyet ve medeni durum açısından bakıldığında, özellikle evli veya ayrılmış kadın çalışanlar örgütler arası hareketliliği fazla maliyetli gördükleri için mevcut örgütlerine bağlı kalmaktadırlar. Bu nedenle, teşvik edilmelerine rağmen bekârlara veya erkeklere göre iş seçeneklerini değerlendirmeye daha az eğilim göstermektedirler (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 562).

Eğitim düzeyi: Çalışanın eğitim düzeyi artıkça örgütten beklentileri de artmakta ve bununla birlikte örgüte bağlılığı azalmaktadır. Eğitim seviyesinde değişim olmayan kişiler buldukları örgütte kalma eğilimindedirler. Bu sebeple eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Angle ve Perry, 1981: 7). Meslektaşlarına göre daha üst eğitim seviyesinde olan bir çalışanın statüsünü artırmak ve daha iyi olduğunu düşündüğü başka bir örgüte geçmek istemesi mevcut örgütüne olan bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir.

Çalışma süresi: Örgütsel bağlılık çalışanın örgütte geçirdiği toplam yıllar ile pozitif bir ilişki sergilemektedir. Yaş unsuruna benzer bir şekilde deneyim veya kıdem arttıkça örgütten ayrılma isteği azalmaktadır. Aynı zamanda, bireysel-örgütsel anlaşmalara ve zamanla biriken yatırımlara dayanan bir yapı veya büyüyen bir olgu olarak örgütsel bağlılık fikrini desteklemektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 566).

2.1.3.2. Örgütsel faktörler

Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler içerisinde örgüt büyüklüğü, örgüt kültürü, ücret düzeyi, ödüller ve terfiler ve kararlara katılım gibi önemli unsurlar üzerinde durulmaktadır.

Örgüt büyüklüğü: Bir örgütün büyük olması terfi fırsatlarının çoğalması, pozisyonun artmasını sağlayacak şekilde rollerin genişlemesi ve daha fazla yatırımın yapılması anlamına gelmektedir. Çalışanın örgüt içerisinde kendine

daha fazla hareket imkânı bulması örgüte olan bağlılığını da kuvvetlendirmektedir (Stevens, vd., 1978: 385).

Örgüt kültürü: Çalışmada sosyalleştirme olarak ele alınan kültür kavramı, kendiliğinden oluşmaz veya bir anda meydana gelmez. Kültürün gelişimi ve korunması aktif bir amaçsal güç gerektirmektedir. Örgüt kültürü kullanılan çeşitli yöntemler aracılığıyla başkalarına aşılacaktır (Lang, 1992: 191). Brewer (1993) örgüt kültürü yeterince güçlü bir şekilde açıkça belirtilmediğinde, çalışanların alt kültürünün örgüt kültüründen önce geleceğini ve bağlılıklarını kazanacağını öne sürmüştür (Brewer, 1993 'ten akt. Lok ve Crawford, 1999). Farklı hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada örgüt kültürü ve alt kültürün örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Bunun sonucunda alt kültürlerin örgütlerdeki önemi ifade edilmiştir. Örgüt alt kültürü, örgüt kültürüne kıyasla örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. Özellikle, yenilikçi ve destekleyici alt kültürlerin çalışanların bağlılıkları üzerinde önemli pozitif etkileri olduğu görülmektedir (Lok ve Crawford, 1999: 371).

Ücret düzeyi: Ücret düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ücret düzeyi ile birlikte çalışanın bu ücretten memnuniyet duyması da bağlılığını etkilemektedir. Ücret memnuniyeti ücret düzeyine göre örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık açısından bu sonuç, ücret algısının ücretin kendisinden daha önemli olduğunu göstermektedir (Cohen ve Gattiker, 1994: 152). Kişinin belirli bir hayat standardını sürdürebilmesi için bir ekonomik düzeye ve bunun için de bir işe ihtiyacı vardır. Ekonomik kazancı hayatını idame ettirmeye uygun ise işine ve örgütüne olan bağlılığının da artacağı öngörülmektedir.

Ödüller ve terfiler: Genel olarak, daha büyük ödüller ve daha az giderler, çalışanların daha fazla memnuniyet duymasını sağlamaktadır. Çalışanın örgüte olan bağlılığı; yüksek ödüller, düşük giderler, kaynak yatırımları, terfiler ve düşük kalite iş seçenekleri ile teşvik edilmektedir. Ödüller ve terfiler çalışanların iş deneyimlerini örgüte girdikleri andan itibaren etkilemektedir (Rusbult ve Farrel, 1983: 436). Başarılı bir performans karşılığında ödül alması, bireyin örgüte olan bağlılığını ve çalışma isteğini artıracak ve performansını yükseltecektir.

Kararlara katılım: Karar alma sürecine katılımın bir ölçüsü olarak merkezileşme, gücün daha az kişinin ellerinde olması, yöneticilerin özerkliğinin azalması ve karar almanın ayrıcalıklı bir konum olması anlamına gelmektedir. Yöneticiler açısından bakıldığında bu durum bir zarar olarak algılanmakta ve düşük düzeyde bağlılık ile sonuçlanmaktadır (Stevens, vd., 1978: 385). Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün hedeflerini ve değerlerini benimsemesi ve içselleştirmesi olarak tanımlandığından, örgütün karar alma sürecine katılmalarının çalışanların örgütsel bağlılığını artırması beklenmektedir. Kararlara katılan bireyler, örgütün hedeflerine daha fazla sahip çıkarak örgütsel bağlılığın da artmasını sağlamaktadırlar (Subramaniam, vd., 2002: 310 'dan akt. Çınar, 2011: 51).

2.1.3.3. İş deneyimi faktörleri

Örgütsel bağlılığı etkileyen iş deneyimi faktörleri içerisinde örgütsel adalet, örgütsel destek, rol stresi, beklenti ve değerler ve liderlik gibi unsurlar üzerinde durulmaktadır. Örgütsel faktörlerle de ilgili olan bu unsurlar, örgütte kazandıkları deneyimler/edindikleri tecrübeler sonucu çalışanlarda oluşan olumlu veya olumsuz algılar ve bunların örgütsel bağlılıklarına olan etkileri olarak ifade edilebilir (Meyer ve Allen, 1991: 70).

Örgütsel adalet: Dağıtımsal ve işlemsel olmak üzere iki şekilde ele alınan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ile ilişkisi bulunmaktadır. Dağıtımsal adaletin çalışanın yaptığı işten ve aldığı ücretten duyduğu memnuniyet ile alakalı; işlemsel adaletin ise örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil davranması ile alakalı olduğu tespit edilmiştir. Örgütün çalışanlarına adil davranması çalışanların örgütlerine daha bağlı olmasını sağlayabilmektedir. Çalışan örgütünü adil olarak algılıyorsa, düşük ücret olsa bile örgütsel bağlılık kurulabilecektir (İnce ve Gül, 2005: 77 'den akt. Uslu, 2012: 40). Örgütsel adalet kavramı içerisinde çalışanlara eşit davranılması, ödül ve terfilerde adil olunması ve başarılı performansların adil değerlendirilmesi gibi öğeler bulunmaktadır.

Örgütsel destek: Eisenberger ve arkadaşları (1986) algılanan örgütsel desteği, örgütün çalışanlarının refahı ile ilgilenmesi ve katılımlarına değer

vermesi olarak tanımlamaktadır. Blau (1964) örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi sosyal değişim teorisi çerçevesinde ele almıştır. Örgütler çalışanlarına güvendiği ve onlara değer verdiği zaman çalışanların içinde zorunlu bir çeşit his oluştuğunu öne sürmektedir. Bu nedenle çalışanlar örgütün hizmetlerini karşılamaları gerektiğini hissetmekte ve örgütün hedeflerini dikkate alarak daha sıkı çalışmaktadırlar. Çalışanlar değerli ve saygın olduklarını hissettiklerinde ekip çalışmaları artmakta ve sürecin etkinliğini sağlamakta, daha iyi örgütsel hizmette bulunmakta ve daha fazla bağlılık sergilemektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002 'den akt. Ardakani, vd., 2012: 101). Çalışanların meslektaşlarına ve onların haklarına saygı duyduğu işbirlikçi ve etik bir örgüt ikliminin örgütsel bağlılığı kuvvetlendireceği sonucuna ulaşılmaktadır (Ardakani, vd., 2012: 101).

Rol stresi: Çalışanların örgütte yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışması gibi role ilişkin stres öğeleri de örgütsel bağlılık seviyelerini etkilemektedir. Rol, bireyin bulunduğu konumda işiyle ilgili üzerine düşen belirli görevleridir. Bireyin örgüt içindeki hakları ve sorumluluklarının belirlenmesiyle birlikte rolü de belirlenmiş olur. Bazı durumlarda bu rollerin sınırları belirsizleşip çalışanda kafa karışıklığı oluşturabilmekte veya çalışanın belirlenmiş olan rolleri ile çatışabilmektedir. Kişinin aynı anda birden çok rolü gerçekleştirmek zorunda olması, üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uyuşmaması veya bu rollerden birini diğerlerine kıyasla daha fazla benimsemesi gibi durumlarda rol çatışması meydana gelmektedir. Rolün net bir şekilde belirtilmediği veya rol hakkında yeterli bilgiye sahip olunmadığı durumlarda ise rol belirsizliği ve stresi görülmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274 'ten akt. Uslu, 2012: 40).

Liderlik: Liderlerin dönüşümcü ve etkileşimci olarak ele alındığı çalışmada örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş ve dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Dönüşümcü liderler çalışanların motivasyonlarını ve özgüvenlerini artırmakta ve vizyonlarını genişletmektedirler. Etkileşimci liderler çalışanlarını becerileri karşılığında para, terfi ve statü ile ödüllendirerek onların performanslarını yükseltmektedirler (Ceylan, vd., 2005: 40-41).

Beklenti ve değerler: Bireyler belirli ihtiyaçları, istekleri, kabiliyetleri vb. ile birlikte yeteneklerini gösterebilecekleri ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir iş çevresi bulmayı umut ederek örgütlere gelirler. Örgüt çalışana böyle bir vasıta sunduğunda (güvenilir olduğunda, çalışanlarını etkili kullandığında vb.), çalışanın örgüte olan bağlılığının artması sağlanacaktır. Örgüt güvenilir olmadığı bir zaman veya güvenilirliğinin azaldığı bir durumda veya çalışanlara anlamlı ve zorlayıcı görevler sunmadığında, örgüte olan bağlılık azalma eğilimi göstermektedir (Steers, 1977: 53).

2.1.4. Örgütsel bağlılığın önemi

Örgütler çeşitli hedefler belirler ve bunlara ulaşmak için planlama yaparlar. Bu nedenle, hedeflere ulaşmayı sağlayan en iyi gücün hangisi olduğunu belirlemek ve örgütün hedeflerini baltalamaya veya yükseltmeye yön verecek katılımcıların uyumunu sağlamak bir örgüt için oldukça önemlidir (Dick ve Metcalfe, 2001).

Günümüzde birçok ülkede ekonomik şartların değişmesi, çalışanların iş ve örgüt ile alakalı davranışlarını sürdürme ve hatta geliştirme endişesini de açığa çıkarmıştır. Savaş sonrası dönemden beri ticaretin evrenselleşmesi, örgütler ve çalışanlar üzerinde çarpıcı etkiler oluşturmuştur. Bu etkiler iş dünyası dışında da hissedilmiştir. Dünyadaki tüm ekonomi, hayatın tüm alanlarındaki değişimle birlikte, esas ve büyük ölçüde sanayileşen ekonomiden evrensel bir biçime dönüşmüştür. Bu genel değişimler politika, ekonomi, sosyal ve kültürel alanlarda iş çevrelerinde bulunan insan davranışları görüşünü de büyük ölçüde değiştirmiştir. Son yıllardaki teknolojik gelişmeler insan gücünün doğası ve bünyesinde büyük değişiklikler oluşturmuştur. İnsan gücünün doğasındaki bu tür gelişmeler ve beraberinde getirdiği değişimler; çalışma koşullarında iyileşme, daha yüksek maaş, kaliteli iş yaşamı, yaratıcılık ve bağlılık gibi alanlarda insanların yararına olmuştur. Çalışanların işlerine ve örgütlerine olan bağlılıkları da gelişmiştir (Kumari ve Afroz, 2013: 12).

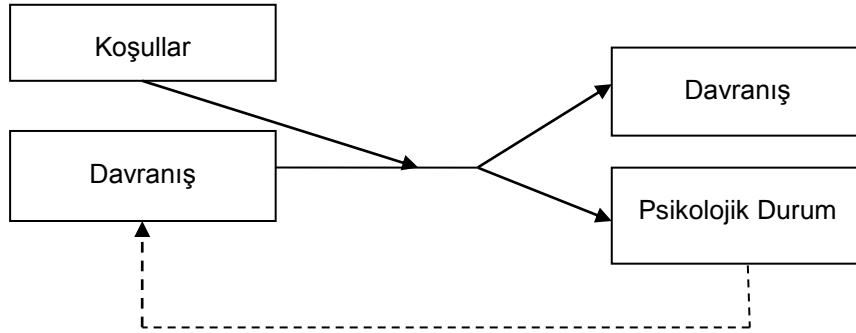
Örgütsel hedeflerin içselleştirilmesi geleneksel örgüt uygulamaları ve politika sınırları içerisinde en zor uyandırılan ve en etkili güdü örneğidir. İçselleştirmenin boyutu örgütsel hedeflerin niteliğine ve bireylerin ihtiyaçları ve değerleriyle uyumuna dayanmaktadır. Aynı zamanda örgütsel kararların belirlenmesinde ve örgüte faydası olan ödüllerde bireyin aktif paylaştığı role de bağlıdır. Örgütsel hedeflerin daha fazla içselleştirilmesi, bu hedeflere hizmet ederken daha az yokluk ve işten ayrılma, yüksek üretkenlik, azami doğallık ve yenilikçilik ile sonuçlanma eğilimi göstermektedir (Katz ve Kahn, 1978: 21). Amaçlarına ulaşmak isteyen örgütlerin çalışanlarının bağlılık duygusunu güçlendirmeyi tercih etmeleri onlara büyük kazanımlar sağlayacaktır.

2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramı için birçok araştırmacı çeşitli tanımlamalarda bulunmuştur. Aynı şekilde farklı bakış açılarıyla yorumlanan örgütsel bağlılığın yaklaşımlarında da bu çeşitlilik devam etmektedir. Örgütsel bağlılık hakkında genel olarak üç yaklaşım üzerinde durulmuştur. Bunlar tutumsal bağlılık yaklaşımı, davranışsal bağlılık yaklaşımı ve çoklu bağlılık yaklaşımıdır. Örgütsel davranış araştırmacıları tutumsal bağlılık yaklaşımını, sosyal psikologlar ise davranışsal bağlılık yaklaşımını benimsemişlerdir. Bu bölümde yaklaşımlar açıklanmaktadır.

2.2.1. Davranışsal bağlılık yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım ile ilgili çalışmalar genellikle tekrarlı olasılığı bulunan bir davranışın altındaki koşulları ve bu davranışın tutum değişimine etkilerini tanımlamaya odaklanmıştır. Davranışsal yaklaşımda davranış sonucu oluşan tutumlar, o davranışın gelecekte tekrar etme ihtimalini etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1991: 62). Davranışsal yaklaşımın doğru kabul edilen temel şekli Şekil 2.3. te gösterilmiştir.



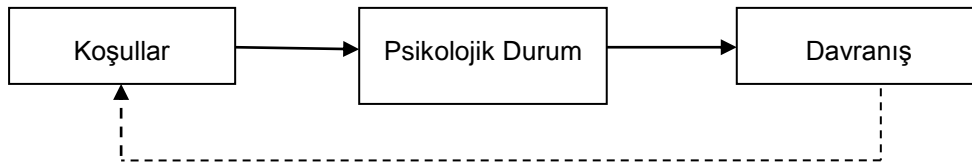
Şekil 2.3. Davranışsal bağlılık yaklaşımı

(Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63)

Davranışsal yaklaşımda birey, “saklı maliyetler” (sigorta veya emeklilik avantajları, yaş veya kıdem maaşı, vb.) ‘in etkileri nedeniyle örgüte bağlı olarak görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütten ayrılmak kendisine pahalıya mal olacağı için kişi örgüte “adanmış” hale gelmektedir (Blau ve Boal, 1987: 290).

2.2.2. Tutumsal bağlılık yaklaşımı

Tutumsal yaklaşım ile ilgili çalışmalar genellikle bağlılığın gelişimine katkıda bulunan öncül koşulların ve bağlılığın davranışsal sonuçlarının tanınması üzerine yapılmıştır. Tutumsal yaklaşımda bağlılığın davranışsal sonuçlarının, bağlılıkta oluşan durağanlıkta veya değişimde payı olan koşullar üzerinde etkisi bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 62). Tutumsal yaklaşımın doğru kabul edilen temel şekli aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 2.4. Tutumsal bağlılık yaklaşımı

(Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63)

Tutumsal yaklaşımda örgütsel bağlılık, örgüte karşı daha pozitif bir bireysel uyum sağlama olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın belirli bir örgüt ve

hedefleri ile özdeşleşmesi ve bu hedefleri gerçekleştirmek için örgütte kalmayı istemesi olarak tanımlanmaktadır (Blau ve Boal, 1987: 290).

2.2.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli gruplara olan birçok bağlılığın toplamı şeklinde kesin olarak anlaşılabilir. Örgütsel teori bireylerin enerjileri, özdeşleşmesi ve bağlılığı için yarışan, birleştirici varlıklar olan örgütlere birkaç yaklaşım sağlamaktadır. Benzer şekilde, örnek grup teorisi ve rol teorisi de bireylerin tecrübe edindiği çoklu özdeşleşmeleri ve bunlardan kaynaklanan fikir ayrılıklarını betimlemektedir. Örgüt içindeki ve dışındaki çeşitli gruplar ile olan çoklu özdeşleşmeler çoklu bağlılığı oluşturmaktadır. Bu bağlılıklar, örgütsel bağlılığın evrensel yaklaşımlarında belirgin olmayan, örgüt ile karışık ve bazen de sorunlu bir bağlantıyı yansıtmaktadır (Reichers, 1985: 469).

2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Bağlılık araştırmalarında bulunan çok sayıdaki yaklaşım farklılıklarına rağmen ortaya çıkan temel konu, bireyin örgüte olan psikolojik bağlantısı ve bu bağın birey ile örgütü birbirine bağlamasıdır. Bağlılık terimi öncüllerden ve sonuçlardan, bağlanma sürecinden ve bağlantının durumundan bahsetmek için geniş bir şekilde kullanılmış olmasına rağmen, genel anlamda asıl ilgi çekenin aradaki psikolojik bağlantı olduğu görülmektedir (O'Reilly III ve Chatman, 1986: 492).

Örgütsel bağlılığın davranışsal, tutumsal ve çoklu bağlılık yaklaşımlarından hareketle birçok araştırmacı ve bilim insanı kendi sınıflandırmalarını geliştirmiştir. Bu bölümde çeşitli sınıflandırmalardan bahsedilmektedir.

2.3.1. Mowday, Porter ve Steers 'in sınıflandırması

Bağlılık, pasif bir şekilde örgüte sadık olmanın ötesinde bir durumu ifade etmektedir. Örgütün iyiliğine katkıda bulunmak için bireyin örgüte kendinden bir şeyler vermeye istekliliğini ve örgüt ile aktif bir ilişki içerisinde olmasını temsil

etmektedir. Bu sebeple bağıllık, bireyin yalnızca inançlarının ve fikirlerinin değil aynı zamanda hareketlerinin de ifadesi anlamına gelmektedir.

Örgütsel bağıllık tanımlarına bakıldığında davranışsal açıklamalara odaklanıldığı gözlenmektedir. Örneğin, kişinin bağıllığı “hareketleri ile bağlandı” veya “formal/normatif beklentileri aşan davranışlar” şeklinde açıklanıyorsa, görünür bir biçimde bağıllığın oluştuğu kabul edilmektedir. Bu davranışlar bireylerin alternatif eylemlerde bulunmaktan vazgeçtiğini ve kendilerini örgüte bağlamayı tercih ettiklerini temsil eden göstergeler olarak görülmektedir.

Örgütsel bağıllığı tanımlayan diğer bir şekil de tutumsal bağıllıktır. Tutumsal bağıllık, “kişinin özdeşliği örgüte bağlandığında” veya “örgütün hedefleri ile bireyinkiler giderek bütünleştiğinde” ortaya çıkmaktadır. Böylelikle tutumsal bağıllık, bireyin belirli bir örgüt ve hedefleriyle özdeşleştiği ve bu hedeflere ulaşmak için üyeliğini devam ettirme isteği duyduğu bir durumu temsil etmektedir (Mowday, vd., 1979: 3-4).

2.3.2. Etzioni 'nin sınıflandırması

Etzioni örgütsel bağıllığı moral, hesapçı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç başlık altında incelemiştir.

Moral bağıllık, çalışanın örgütün değerlerini ve hedeflerini içselleştirdiği zaman ortaya çıkan bağıllık türüdür. Bu bağıllık türünde, aldığı ödüllerde değişiklik olsa bile işine ve örgütüne değer veren çalışanın bağıllığı olumsuz etkilenmemektedir (Balay, 2000: 19-20 'den akt. Gürkan, 2006: 26-27).

Hesapçı bağıllık, çalışanın örgütte devam ederek kazanacaklarını ve kaybedeceklerini hesapladığı ve kendi çıkarları doğrultusunda oluşturduğu bir bağıllık türüdür. Çalışan örgütten ayrılma maliyetini ve örgütten elde ettiği kazançları değerlendirmektedir (Çınar, 2011: 35).

Yabancılaştırıcı bağlılık, çalışanın emeklilik kaybı ve iş seçeneksizliği algısı gibi ciddi ekonomik sorunlar yaşama veya yer değiştirerek aile bağlarını kaybetme korkusuyla örgütte kalmasına sebep olan bir bağlılık türüdür. Klasik bir örgütte yabancılaştırıcı bağlılık, çalışanın işiyle eşit orantıda ödüller almadığını hissetmesi, fakat buna rağmen çevresel baskılar sebebiyle işine devam etmesi şeklinde bir çeşit örgütsel bağlılık olarak anlaşılabilir. Bu nedenle yabancılaştırıcı bağlılık, örgütsel ihtiyaçları karşılamak ve örgütsel üyeliği sürdürmek için hissedilen düşük düzeydeki niyetler tarafından şekillenen negatif bir örgütsel bağlantıdır (Penley ve Gould, 1988: 48).

2.3.3. Penley ve Gould 'un sınıflandırması

Etzioni 'nin sınıflandırmasından yola çıkan Penley ve Gould bağlılığın üç boyutunu işlevselleştirmiştir. Bunlar ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık duygusal yaklaşımı, çıkarıcı bağlılık ise araçsal yaklaşımı temsil etmektedir. Ahlaki bağlılık, örgütün hedeflerini kabullenmek ve örgütle özdeşleşmek şeklinde tanımlanmaktadır. Çıkarıcı bağlılık, çalışanın katkısına uygun teşvikler almasına dayanmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık ise bir taraftan örgütsel talepleri karşılamaya duyulan düşük düzeyde niyetler, diğer taraftan çabalara karşılık verilen yetersiz ödüllere rağmen örgütte kalmaya devam etmeyi simgeleyen negatif bir örgütsel bağlantıdır (Büssing, 2002: 37).

Penley ve Gould (1988) bağlılığın bu üç boyutunu şöyle tanımlamıştır:

Ahlaki bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal yaklaşımına ait olan bakış açılarından bir boyuttur. Ahlaki bağlılık örgüte uyum sağlamaktan doğan bir sembolik bir yapıdır. Örgütün hedeflerini kabul etmek ve onunla özdeşleşmeyi ifade etmektedir.

Çıkarıcı bağlılık, örgütsel bağlılığın araçsal yaklaşımını temsil etmektedir. Bu bağlılık türü uyum sistemine özgüdür fakat karşılıklı alıp vermeye dayanmaktadır. Örgütsel üyeliği sürdürmek için istekli olmaya gerek yoktur. Geniş bir bakış açısıyla araçsal yaklaşıma ait görünmekle birlikte örgütte kalma veya hakkın kaybedilmesi örgütsel bağlılığın duygusal yaklaşımıyla da ilişkilidir.

Yabancılaştırıcı bağlılık da ahlaki bağlılık gibi örgüte olan duygusal bağlantıyı temsil etmektedir. Etzioni (1961) yabancılaştırıcı bağlılığın, zorlayıcı bir uyum sisteminin hüküm sürdüğü bir hapisane veya ordu eğitim kampındakine benzediğini ifade etmiştir. Birçok kişi için örgütsel bağlılığın bir temeli olarak yabancılaştırıcı bağlılığı anlamak zordur. Bir çalışanın örgüte olan bağlılığı; (1) örgüt içi ortam üzerinde kontrol kaybı ve (2) seçenezsizlik algısı, sonucu yabancılaştırıcı bağlılığa dönüşebilmektedir (Penley ve Gould, 1988: 46-47).

2.3.4. O'Reilly ve Chatman 'ın sınıflandırması

Kelman (1958) 'ın çalışmasından yola çıkan O'Reilly ve Chatman bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunu incelemişlerdir. Bireyin örgüte olan psikolojik bağının kaynağı üç bağımsız temele dayanmaktadır: (a) belirli ve dıştan gelen ödüllere uyum bağlılığı veya araçsal bağlanma, (b) üyeliğe duyulan isteğe bağlı özdeşleşme veya bağlanma, (c) bireysel ile örgütsel değerler arasındaki ahenge dayanan içselleştirme veya bağlanma. Bu farklılıklar bağlılığın ayrı boyutlarını ifade etmektedir.

Uyum yalnızca ortak inançları paylaşmak için değil, aynı zamanda belirli ödülleri kazanmak için benimsenen tutumlar ve davranışlarda ortaya çıkmaktadır.

Özdeşleşme, bireyin tatmin edici bir ilişkinin kurulması veya devam etmesiyle oluşan etkiyi kabul etmesi ile meydana gelmektedir. Birey, grubun bir üyesi olmakla gurur duymakta ve grubun değerlerine ve başarılarına saygı göstermektedir.

İçselleştirme, teşvik edilen tutumların ve davranışların bireyin değerleri ile uyumlu olmasının etkisi birey tarafından kabul edildiğinde meydana gelmektedir. Kısacası birey ile grup veya örgüt değerleri aynı olduğunda içselleştirme oluşmaktadır (O'Reilly III ve Chatman, 1986: 493).

2.3.5. Katz ve Khan 'ın sınıflandırması

Yüksek seviyede örgütsel etkiye ulaşmak için üç davranış şekli gerekmektedir. İnsanlar, örgüte katılmalı ve devam etmeli; onlara verilen rollere uygun çalışmalı ve örgütsel amaçlar uğruna rollerinin ötesinde gerektiğinde yenilikçi ve işbirlikçi davranışlarda bulunmalıdır. Örgütlerin özellikleri ve çeşitli derecelerde gerekli davranışları gösterme becerisi olarak dört güdü modeli tasarlanmıştır. Bunlar; yasal uyum, araçsal tatmin, kendini gösterme ve örgütsel amaçların içselleştirilmesidir.

Yasal uyum, ceza uygulama veya ceza uygulama tehdidi gibi otoritenin belirli sembollerinin kullanımı ile oluşturulmaktadır. En az kabul edilebilir seviyede performans elde etmeye ve seçenekler mevcutken örgütte kalmaya belirli bir isteklilik oluşturmamaya eğilimlidir.

Araçsal tatmin, ödüllerin kullanımı ile oluşturulmaktadır. Hatta ödüller ne kadar yeterli, sabit ve anlık ise o kadar güçlü bir şekilde gelişir. Ödüllere dayanarak oluşturulan davranış modelleri bu etkenlere göre değişkenlik göstermektedir ve aynı zamanda ödüllerin sistem süresince veya belirli bir performansa bağlı verilmesine dayanmaktadır. Büyük örgütlerde performansa dayalı bireysel ödüller vermek oldukça zordur fakat bunu ivedilik, istikrar ve yeterlik gibi uygun şartlar altında uygulamak yaratıcı gücü artırmaya öncülük etmektedir.

Kendini gösterme güdüsü öncelikle işin kendisinin nesnel özelliklerine dayanmaktadır. İşin zorluğu, çeşitliliği ve sorumluluğu artarken bireyin iş performansı yoluyla kendi becerilerini ve yeteneklerini gösterme fırsatı da artmaktadır. Meslekle ilgili olarak yüksek üretkenlik ve güçlü çekicilik bu güdü modelinin özelliklerindedir.

Örgütsel amaçların içselleştirilmesi ise geleneksel örgüt uygulamaları sınırları içerisinde en güçlü ve oluşturulması en zor güdü modelidir. İçselleştirmenin boyutu örgütsel hedeflerin özelliğine ve bireyin ihtiyaçları ve değerleri ile ahengine dayanmaktadır. Ayrıca, bireyin örgütsel kararların

alınmasında aktif rol oynamasına ve örgütün payına düşen ödülleri paylaşmasına da dayanmaktadır (Katz ve Kahn, 1978: 20-21).

2.3.6. Wiener 'in sınıflandırması

Fishbein (1967) 'in davranışsal niyetleri tahmin ve anlama üzerine kurulu davranışsal niyetler modelinden yola çıkmıştır. Bu modele göre bireyin davranışı o davranışı gösterme niyetinin işlevidir. Kişinin davranışsal niyeti iki temel etken tarafından belirlenir: (a) davranışı yerine getirmeye karşı tutumu, değerlendirmesi veya saygı duyması ve (b) kişisel normu veya genel normatif baskılara olan algısı (Wiener, 1982: 419-420).

Kişinin bir davranışı yerine getirmeye yönelik kişisel tutumu olan ilk bileşen, davranışın sonuçlarıyla alakalı bireyin inançları ve bu sonuçların ona olan değerinin bir işlevidir. Bu etkenler *araçsal-kavramsal* inançlar olarak adlandırılmaktadır. Kişisel norm olan ikinci bileşen ise kişinin motivasyonuna bağlı olarak yapması gereken önemli şeyin ne olduğu hakkındaki inançlarının işlevidir. Kastedilen şeyler alakalı kişileri, örnek bir grubu veya büyük bir topluluğu içerebilmektedir. Bu inançlar *sosyal-normatif* inançlar olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel davranışlarla alakalı olan içselleştirilmiş normatif inançlar ve araçsal inançlar sırasıyla örgütsel bağlılık ve araçsal motivasyona sebep olmaktadır. Araçsal motivasyon ve bağlılık, sırayla, örgütle alakalı niyetleri ve davranışları belirlemektedir (Wiener, 1982: 419-420).

2.3.7. Kanter 'in sınıflandırması

Tutumsal bağlılık ile ilgili en bilinen sınıflandırmalardan biri Kanter 'in sınıflandırmasıdır. Kanter (1968) 'e göre örgütsel bağlılık, bireyin enerjisini ve sadakatini sisteme vermeye istekli olması, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliğini birleştirmesidir. Bireylerin olduğu gibi örgütlerin de belirli istekleri, ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri bulunmaktadır. Bireyler, örgüte karşı olumlu duygular hissederek ve kendilerini örgütlerine adayarak örgütlerinin bu beklentilerini gerçekleştirebilirler.

Kanter 'e göre bağıllık iki farklı sistem içerisinde meydana gelmektedir. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistem içerisinde bireylerin bağıllıkları sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığı olmak üzere üç temel alandan oluşur. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif şekilde üç yönelimden oluşmaktadır. Kanter, örgütün çalışanlarından beklediği davranışsal sonuçların farklı bağıllık çeşitleri ile meydana geldiğini ileri sürmektedir. Bu beklentiler devama yönelik bağıllık, kenetlenme bağıllığı ve kontrol bağıllığı olmak üzere üç tür bağıllık oluşturmaktadır (Kanter, 1968: 500 'den akt. Gül, 2002: 42).

Devama yönelik bağıllık, bireyin katılımını sürdürerek örgütte kalması ve örgütün devamlılığına kendini adanması olarak tanımlanmaktadır. Örgütten ayrılma maliyetinin, örgütte kalma maliyetinden daha fazla olduğu düşüncesi ile bireyin devam kararı almasına dayanmaktadır.

Kenetlenme bağıllığı, örgütün kalıcılığına katkıda bulunmak için devam etme değil, bireyin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilerine bağıllığı olarak tanımlanmaktadır. Kenetlenme bağıllığına birleşme de denilmektedir.

Kontrol bağıllığı, örgüt çalışanlarının lider veya patronların emirlerine ve kurallarına uyarak, onları devam ettirmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişisel davranışlarını örgütün beklentisine ve isteklerine göre şekillendiren ve örgütün kurallarına bağlı olan bireylerde bu bağıllık türü görülmektedir. Kısaca kontrol bağıllığı bireyin içinde olduğu örgütün normlarına bağlı olması durumudur (Kanter, 1968 'den akt. Gül, 2002: 42).

2.3.8. Argyris 'in sınıflandırması

İnsanlar bir şeye iki temel şekilde bağlanmaktadır. Bunlar dıştan bağıllık ve içten bağıllıktır. Bir örgüt için her ikisi de değerlidir, fakat sadece içten bağıllık yetkiyi kuvvetlendirmektedir. Dıştan bağıllık (sözleşmeli uyum), çalışanların kaderleri üzerinde az bir kontrole sahip olduklarında örgütün elde ettiği bağıllıktır. İnsanların hayatlarını şekillendirmek için daha az güce sahip olmaları onların daha az bağlı olmaları anlamına geldiği insan doğasının ve psikolojinin temel bir gerçeğidir. Örneğin, tek elden yönetimin olduğu bir iş ortamında çalışanlar

kesinlikle dıştan bağlı olacaklardır. Çünkü çalışanlara kalan tek şey onlardan beklenileni yerine getirmeleridir. Bu durumda kişiler kendilerini sorumlu hissetmeyeceklerdir (Argyris, 1998: 99).

Çizelge 2.1. Bağlılık farkları

Dıştan Bağlılık	İçten Bağlılık
Görevler başkaları tarafından belirlenir.	Görevleri bireyler belirler.
Görevleri yerine getirmek için gereken davranışlar başkaları tarafından belirlenir.	Görevleri yerine getirmek için gereken davranışları bireyler belirler.
Performans hedefleri yönetim tarafından belirlenir.	Yönetim ve bireyler performans hedeflerini birlikte belirler.
Hedefin önemi başkaları tarafından belirlenir.	Bireyler hedefin önemini belirler.

(Kaynak: Argyris, 1998:100)

Eğer yönetim çalışanlarının daha fazla sorumluluk almasını istiyorsa onların içten bağlılık gelişimlerini desteklemelidir. Adından da anlaşıldığı üzere içten bağlılık içten gelen bir yapıdadır. Bireyler kendi sebeplerine ve motivasyonlarına dayanarak belirli bir projeye, insana veya programa bağlanırlar. İçten bağlılık katılımcı ve yetki sahibi olma ile yakından ilgilidir (Argyris, 1998:100).

2.3.9. Buchanan 'ın sınıflandırması

Buchanan bağlılığın, bireyin yaptığı işten ve rolüne uygun etkinliklerden elde ettiği bir çeşit tatmin olduğuna değinmiştir (Cook ve Wall, 1980: 40).

Metodolojik olarak örgütsel bağlılık bir dizi bağımsız anket sorusu ile ölçülen üç bileşen içermektedir. Bunlar (a) bireyin örgütün hedefleri ve değerleri ile özdeşleşmesi - onları benimsemesi, (b) bağlanma – psikolojik tutulma veya iş etkinliklerindeki rolüne kendini adanması ve (c) sadakat – örgüte olan duygusal bağ veya eğilimidir (Buchanan II, 1974: 533).

2.3.10. Sheldon 'in sınıflandırması

Becker ve Carper (1956) 'in çalışmasından yola çıkan Sheldon, bireyin örgütsel bağlılığını oluşturan mekanizmaları yatırımlar ve ilişkiler olarak sınıflandırmıştır. Bir iş ile özdeşleşmek (bağlılık) üç çeşit deneyim ile alakalıdır: (1) yatırımlar, özellikle lisansüstü için harcanan zaman, (2) akranlar ve öğretmenler ile mesleğin değerini artıran ilişkiler ve (3) teknik ilgileri ve yeteneklerin gelişimi. Meslek daha yüksek değerli oldukça birey işin ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Böylece onu devam ettirmek için gerekli motivasyonu elde etmektedir. Bağlılık sonucu kişide oluşan davranış bir süre boyunca devam etmekte ve kişi diğer alternatifleri reddetmektedir (Sheldon, 1971: 143).

Yatırımlar ve ilişkilerin her ikisi de örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Yatırımlar faktörü ilişkiler faktöründen daha ağır basmaktadır. Aynı zamanda hem yatırımlar hem de ilişkiler bireyin örgütü ile özdeşleşmesini sağlayan motivasyonel modellerdir (Sheldon, 1971: 149).

2.3.11. Salancik 'in sınıflandırması

Salancik 'in yaklaşımına göre; bağlılığın belirlenen ilk özelliği davranışın esas kapsamının açık olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, yapılan hareket anlaşılır olduğunda, davranış daha fazla bağlılığa sebep olmaktadır. Örneğin bir iş seçiminde; resmi bir belge imzalaması veya belirli bir süre boyunca örgütte kalması açık bir şekilde istenen bireylerin daha tatmin olmuş ve bağlı hissetmesi mümkündür.

Bağlılığın ikinci özelliği hareketin değiştirilemezliği veya dönülemezliğidir. Bir tercih ne kadar değiştirilebilir ise bireyin bağlılığı da o kadar az olmaktadır. Birey bir işi kabul etmeye karar verdiğinde ve tercihinin değiştirilemez olduğunu hissettiğinde, kolay bir şekilde iş değiştirmek oldukça zor olmaktadır ve böylece hareketin gerekçesi tatmin ve bağlılık duygularını artırmaktadır. Kolayca değişebilen iş tercihleri, karar veren kişinin davranışsal bağlılığının azalmasına yol açmaktadır. Bu durumdaki gerçeklik pozitif koşullarda daha sabit, az değişebilir ve daha doğrulanabilir (O'Reilly III ve Caldwell, 1981: 600).

Diğer bir özellik ise irade/istem veya karar veren kişinin bu tercihi ne derece gönüllü ve sınırlamalardan bağımsız bir şekilde yaptığıdır. Bir tercih başkalarını memnun etmek için veya ikincil sebeplerle yapıldığında, kişinin ortaya çıkan sonuçlarla ilgili sorumluluk duygusu azalmaktadır. Aynı zamanda, kişiye bir veya iki iş teklifi varsa ve bunlardan birini tercih ettiyse gelecekteki bağlılığı, birçok tekliften birini tercih ettiği zamanki bağlılığından daha düşük olmaktadır. İlk durumdaki eylemin gerekçesi tercihin sınırlandırılmış olduğu bilincini içermektedir. Diğer taraftan, ikinci durumdaki gerekçe ise birçok seçenek olduğunun takdirini içermekte ve bu sebeple tercih edilen iş için kişisel sorumluluk daha yüksek olmaktadır (O'Reilly III ve Caldwell, 1981: 600).

Bağlılığı etkileyen son özellik ise tanınma/bilinme veya eylemin iş arkadaşları, arkadaşlar ve aile gibi önemli kişilere ne derece görünür olduğudur. Önemli kişilerin karardan haberdar olması için tercih açık bir şekilde yapıldığında, tercihin sorumluluğu karar veren kişiyle daha yakından bağlantılı olmaktadır. Bu şartlar altında kişi için tercihin sonuçları ile ilgili sorumluluğu reddetmek çok daha zor olmaktadır. Ayrıca, eylemin gerekçesi daha gerçek ve pozitif nitelikte olmaktadır. Diğer taraftan, tercih herkes tarafından bilinmeden yapıldığında, kişinin sorumluluk duygusu çok daha düşük olmaktadır (O'Reilly III ve Caldwell, 1981: 600).

2.3.12. Becker 'ın sınıflandırması

Bağlılığı davranışlardaki tutarlılığın açıklaması olarak ele aldığımızda önemli bileşenlerin bağımsız gözlem sonuçlarına şu şekilde sahip oluruz: (1) işi tutarlı bir çizgide takip etmesi üzerine bahis yapan kişinin önceki eylemleri, (2) şimdiki işiyle ilgili bahse katılımı ile kişinin tanınması ve (3) iş ile ilgili tutarlı sonuçlar. Burada asıl önemli olan bir kişinin sosyal örgütle ilişkisinin onunla ilgili yan bahislerinin olması ve bu bahislerin kişinin gelecekteki faaliyetlerini sınırlandırmasıdır. Bu durum birkaç şekilde gerçekleşmektedir. Bir kişi şimdiki eylemlerini sınırlayan yan bahisler yapmış olduğunu anlayabilir çünkü *genelleşmiş toplumsal beklentilerin* varlığı bunları bozanları cezalandırmaktadır. Sorumlu bir

yetişkinin davranışı hakkındaki genelleşmiş toplumsal beklentilerin varlığı, kişisel ünü ile yeni işi hakkındaki kararı arasında bahis oluşturur (Becker, 1960: 36-37).

Yan bahisler *kişisel olmayan bürokratik düzenlemelerin* müdahalesi ile de yapılmaktadır. Kişi, önemli bir karar ile yüzleşene dek o sistemin yapısında verilen tüm bahisleri yaptığının farkında olmayabilir. Davranışı sınırlandıran yan bahisler, *sosyal rollere* bireysel alışma süreci ile de meydana gelebilmektedir. Kişi, bir sosyal rol için gerekenlere alışma sürecinde ulaşabileceği diğer roller için kendini uygun olmayan bir hale getirerek faaliyet modelini değiştirebilir. Kişiler herhangi bir *sosyal etkileşimde* bulunurken arkadaşlarına değişik imajlarını sunabilirler (Becker, 1960: 36-37).

2.3.13. Allen ve Meyer 'in sınıflandırması

Çalışanlar ile örgütleri arasındaki psikolojik bağ, her birinin ayırt edici bir işarete sahip olduğu üç farklı şekilde oluşabilmektedir. Bunlar duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır. *Duygusal bağlılık* örgütle özdeşleşme, ilişki kurma ve örgüte duygusal bağlanma olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle, örgütle arasında güçlü bir duygusal bağlılık olan çalışanlar örgütte kalmak istedikleri için işlerine devam etmektedirler. *Devamlılık bağlılığı* çalışanın örgütten ayrılma maliyetinin farkında olması ile kurulmaktadır. Örgütle arasında güçlü bir devamlılık bağlılığı olan çalışanlar örgütte kalmaları gerektiği için işlerine devam etmektedirler. *Normatif bağlılık* ise örgüte karşı hissedilen zorunluluk duygusu ile oluşmaktadır. Örgüte karşı güçlü bir normatif bağlılığı olan çalışanlar zorunlu oldukları için örgütte kalmaya devam etmektedirler.

Tanımlardan yola çıkıldığında bağlılığın üç bileşeni de örgütte kalma veya örgütten ayrılma üzerine açık ifadelere sahiptir, fakat bunun ötesinde kavramsal olarak birbirlerinden oldukça farklıdır. Bağlılık üç ayrı ölçü kullanılarak en anlamlı şekilde ölçülmektedir. Bu model temel alınarak geliştirilen bağlılığın iki ölçüsü ilk olarak Meyer ve Allen (1984); üçüncü ölçü ise Allen ve Meyer (1990) 'ın araştırmasında kullanılmıştır. Daha sonrasında Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık Ölçeği olarak adlandırılan bu ölçüler birçok araştırmada uygulanmıştır (Allen ve Meyer, 1996: 253).

2.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üç farklı bağlılık düzeyi bulunmaktadır. Ayrıca, farklı bağlılık düzeylerine sahip çalışanlar ve bağlı oldukları örgütler için her bir düzeyin pozitif ve negatif etkileri bulunmaktadır. Bu bölümde bağlılık düzeyleri ve etkileri açıklanmaktadır.

2.4.1. Düşük bağlılık düzeyi

Birey açısından bakıldığında, düşük bağlılık düzeyi bireylerin kariyerlerini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Genel iş gücündeki düşük bağlılık düzeyi örgütsel çıkarları korumak ve geliştirmek için gereken rol davranışlarının sınırlı olması ile ilişkili olabilir. Diğer taraftan, düşük bağlılık düzeyinin bireysel ve örgütsel yönlerden insan kaynaklarının daha etkili kullanılması ve firmadan ayrılanların ruhsal sağlığının düzelmesi gibi dolaylı ve pozitif sonuçları da bulunmaktadır. Örgüt açısından bakıldığında, çalışanların yıkıcı ve kötü performanslı olduğu durumlarda düşük bağlılık düzeyindekilerin daha fazla işten ayrılması ve işe gelmemesi faydalı olabilmektedir. Bu çalışanlardan oluşabilecek potansiyel zarar sınırlı olabilir; düşük bağlılık düzeyindekilerin işe gelmemesi örgütteki diğerlerinin tutumlarını geliştirebilir; gidenlerin yerine gelen çalışanlar yeni yetenekler sergileyebilir (Mowday, vd., 1982 'den akt. Randall, 1987: 461-463).

Yöneticilerin uygulamaları ve davranışları, çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini etkilemektedir. Genel olarak, bireylerin örgütü destekleyici olarak görmedikleri, karar vermede sınırlı bir role sahip oldukları ve iş rolleri ve performansları hakkında yeterli geri bildirim almadıkları zamanlarda çalışanlarda düşük bağlılık gözlenmektedir. Örgütte yürürlükte olan yönetim sistemi ve uygulamalar, örgütsel bağlılıkla beraber diğer iş deneyimi etkenlerini de uygun veya karşı bir şekilde etkilemeye hizmet etmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001).

Diğer taraftan, örgüt güvenilir olmadığında veya çalışanlara zorlayıcı ve anlamlı görevler sağlamada başarısız olduğunda, bağlılık seviyesi düşüş göstermektedir. Üstelik çalışanlar daha üst eğitim seviyesine sahip olduğunda,

örgütün yeterli ödülleri (bireyler için) sunması daha da zorlaşmaktadır. Bu yüzden, daha eğitilmiş kişiler (daha kozmopolit olmaya eğilimli) örgüte daha az bağlı olmaktadır (Steers, 1977: 53).

2.4.2. İlimli bağlılık düzeyi

İlimli bağlılık düzeyi, örgütün bir takım değerlerini kabul etme becerisini yansıtmaktadır. Bireyler örgütün gereksinimlerini karşılarken aynı zamanda bütünlüğü ve kişisel değerlerini devam ettirmektedirler. Artan bağlılığın sonuçları dikkate değerdir. Örgüt, çalışanlarından gelen sadakat ve görev duygusundan direkt olarak faydalanmaktadır (Randall, 1987: 464).

İlimli bağlılık çalışanların ait olma, güvenlik ve yeterlik duygularını artırmaktadır, fakat çalışanlar için her zaman en ideal bağlılık düzeyi olmayabilir. İşverenlerine öncelik vermeyen çalışanlar, zirveye yavaş ve belirsiz bir şekilde ilerleyebilirler (Mowday, vd., 1982 'den akt. Randall, 1987: 463).

2.4.3. Yüksek bağlılık düzeyi

Yüksek bağlılık düzeyinde çalışanlara sahip örgütlerin hem yüksek katılıma hem de yüksek üretime sahip olacakları varsayılmaktadır. Bundan dolayı bu örgütlerin daha düşük seviyelerde devamsızlık, yavaşlık ve gönüllü işten ayrılma ve daha yüksek seviyelerde işletme verimi göstermesi beklenmektedir. Adanmış çalışanların örgüt yararına doğal ve yenilikçi davranışlarda bulunacağı görüşü sürmekteyken, aynı zamanda çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılığın örgütün beklenmedik olaylara uyum sağlayabilmesini kolaylaştıracağı öngörülmektedir (Angle ve Perry, 1981: 2-3).

Randall (1987) örgütsel bağlılığın düşük, ilimli ve yüksek düzeylerinin bireysel ve örgütsel açıdan ortaya çıkardığı pozitif ve negatif potansiyel sonuçlarını Çizelge 2.2. de ifade etmiştir.

Çizelge 2.2. Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları

Bireysel		Örgütsel		
Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif	
Düşük	-Bireysel yaratıcılık, yenilik ve özgünlük -Daha etkin insan kaynakları kullanımı	-Daha yavaş kariyer gelişimi ve terfi -Muhbirlik sonucu kişisel zararlar -Olası kovulma, çıkma ve örgütsel hedefleri bozmaya çabalama	-Çalışanların zarar veren yıkıcı/zayıf performansları devretme, moral, yükseltme, değişiklik getirme -Örgüt için faydalı sonuçları olan muhbirlik	-Daha fazla ayrılma, yorgunluk, yokluk, kalma isteksizliği, düşük kalite iş, firmaya sadakatsizlik, firmaya karşı yasadışı hareket, sınırlı rol davranışı, zarar verici rol model, yıkıcı muhbirlik, çalışanlar üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlimli	-Pekiştirilmiş aitlik, güvenlik, etki, sadakat ve görev duyguları -Yaratıcı bireysellik -Örgütten ayrı kimliğini koruma	-Kariyer gelişimi ve terfi fırsatları sınırlı olabilir -Bölümler arası bağlılıkta uzlaşma zorluğu	-Çalışan görev süresinin artışı, sınırlı bırakma niyeti, sınırlı ayrılma ve daha fazla iş tatmini	-Çalışanlar rol ve vatandaşlık davranışlarını sınırlayabilir -Çalışanlar örgütün ihtiyaçları ile iş dışı ihtiyaçları dengeleyebilir -Örgütsel etkililikte olası azalma
Yüksek	-Bireysel kariyer gelişimi ve pekiştirilmiş tazminat -Davranış örgüt tarafından ödüllendirilir -Bireysel sağlanan hırslı bir uğraş	-Bastırılmış bireysel gelişim, yaratıcılık, yenilik ve hareketlilik -Değişime karşı direnç gösterme -Sosyal ve ailevi ilişkilerde stres ve gerginlik -Eksik dayanışma -Örgüt dışı işlere sınırlı zaman ve enerji	-Güvenli ve sabit iş gücü -Çalışanlar daha fazla üretim için örgütün isteklerini kabul eder -Yüksek seviyede iş rekabeti ve performansı -Örgütsel hedefler ulaşılabilir	-İnsan kaynaklarının etkisiz kullanımı -Örgütsel esneklik, yenilik ve uyum eksikliği -Geçmiş poliçe ve işlemlere güveni yıkmak -Aşırı azimli çalışanlarda kin ve öfke -Örgüt adına yasadışı/etik olmayan hareketler

(Kaynak: Randall, 1987: 462)

Düşük bağlılık düzeyinin hem örgüt hem de birey için büyük oranda kullanışsız olduğu görülmektedir. Bireysel kariyer gelişimi ciddi bir şekilde engellenmekte ve örgüt değişken, sadakatsiz bir iş gücü yüzünden zarar görmektedir. Memnuniyetsiz çalışanlara daha uygun işyerleri bulmaları için bir fırsat sağlaması, çalışanların yaratıcılıklarını artırması ve örgütü uyumsuz çalışanlardan kurtarması düşük bağlılık düzeyinin pozitif özelliklerini

göstermektedir. Bazı durumlarda, muhbirlik yapan düşük bağlılıktaki çalışanlar, şirketi ciddi yasal ve düzenleyici yan etkilerden korumaktadır (Randall, 1987: 466).

İlımlı bağlılık düzeyi avantajlarının dezavantajlarından ağır bastığı görülmektedir. İş gücü, örgüt tarafından tüketilmeden daha sabit ve memnundur. Bireyler, ortamın algılanan çekicilik ve gereksinimlerine göre bağlılığın çeşitli düzeylerinin davranışsal ayarlamalarına ayak uydurabilmektedir. Bu şartlar altında, bireylerin ihtiyaçları ile örgütsel ihtiyaçlar arasındaki ilişki dengelenmektedir. Daha yüksek bağlılıktakilere göre bu bireylerin örgüt içinde hızlı ve fazla ilerleyemedikleri doğrudur, fakat yüksek düzey bağlılıkta ortaya çıkan birçok olumsuz sonuç engellenmektedir (Randall, 1987: 466-467).

Yüksek bağlılık düzeyinde bağlılığın maliyetlerinin avantajlarını aşmakta olduğu görülmektedir. Bireyler kariyerlerinde daha hızlı yükselebilmekte ve örgütün üretim ihtiyaçları daha kolay karşılanabilmektedir. Buna rağmen, kişisel, ailevi, sosyal ve iş ile ilgili sorunlar nedeniyle bireyler zarar görmektedir. Ayrıca, firma esnekliğini kaybedebilmekte, kendini aşırı hırslı çalışanlar tarafından sarılmış bulabilmekte ve etik olmayan ve yasa dışı bir takım davranışlara maruz kalabilmektedir (Randall, 1987: 466-467).

2.5. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde oldukça popüler bir konu olan örgütsel bağlılık ile ilgili yakın zamanda yapılan ulusal ve uluslar arası bazı araştırmaların sonuçlarından örnekler verilmektedir.

Chen ve Francesco (2003) 'in araştırma sonuçları, duygusal bağlılığın iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olmasına rağmen; devamlılık bağlılığının iş performansı ile ilişkili olmadığını ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile de negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Normatif bağlılığı düşük olan çalışanlarda duygusal bağlılık ile iş performansı ve vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu ifade edilmektedir. Bağlılığın üç bileşeninin de iş performansı ve vatandaşlık davranışı için önemli olduğu doğrulanmaktadır. Yöneticiler örgütsel bağlılığın doğasını anlayarak ve

doğru bir Şekilde yöneterek çalışanlarının performanslarını artırabilmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 507).

zutku (2008) araştırmasında çalışanların örgüte karşı orta düzeyde bir duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık gösterdiklerini ifade etmektedir. Ayrıca alıŐanların örgüte olan duygusal bağlılığı ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu, normatif bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığını ve devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir (zutku, 2008: 94).

Bagraim (2010) 'in araştırması, örgütsel bağlılığın çalışanların yönetimine katkı sağlayan bir yapı olduğunu ve bağlılığı artırmanın çalışanın işte kalması ve geliŐmiŐ vatandaşlık davranıŐında bulunması gibi dikkat çekici sonuçlar doğuracağını göstermektedir (Bagraim, 2010: 105).

Ardakani vd. (2012) 'nin araştırmasında işbirlikçi ve etik örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa belirgin ve pozitif yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Çalışanlara işbirlikçi ve adil bir örgüt iklimi sunulduğunda, yüksek örgütsel bağlılık gibi olumlu geribildirimler beklendiği ifade edilmiştir (Ardakani, vd., 2012: 102).

Uyar (2015) 'in çalıŐmasına göre; örgütsel bağlılık ile motivasyon etkileŐim içerisinde dir. DeđiŐen durum ve Şartlar, rgtsel bağlılık ve motivasyon arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Örneğin; rgt tarafından beklentileri karŐılanan çalışanların motivasyonları yükselmekte ve örgütlerine olan bağlılıkları da artmaktadır (Uyar, 2015: 110).

Akbaş (2015); rgtsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilgili çalışmasında bu iki kavramın etkileşimde olduğunu belirtmiştir. rgtlerine olan bağlılıkları arttığında çalışanların iş doyumunda da bir artış olduğu; aynı Şekilde iş doyumunda artış olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna varılmıŐtır (Akbaş, 2015: 82).

2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bu bölümde uluslar arası alanda popüler olmasına karşın ülkemizde henüz çok yeni bir araştırma konusu olan pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile ülkemizde de popüler bir konu olan örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan ulusal ve uluslar arası bazı araştırmaların sonuçlarından örnekler verilmektedir.

Luthans ve Youssef 'in, hem Birleşik Devletlerde hem de çok kültürlü iş yerlerinde yaptıkları araştırma; öz-yeterlilik ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetleri ve fark edilen örgütsel itibar gibi beklenen tutum ve davranış sonuçları arasında bir ilişki olduğunu desteklemektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Pozitif psikolojik sermayenin her bir boyutu ile hem yöneticilerin hem de örgütsel bağlılığın kendi ölçüleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bir diğer önemli nokta, hemşirelerin pozitif psikolojik sermayeleri ile hem yöneticilerin bağlılık değerlendirmeleri hem de hemşirelerin örgütte kalma niyetleri arasında belirgin ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Luthans ve Jensen, 2005: 308).

Bir diğer ilginç bulgu ise sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkidir. Sosyal ve psikolojik sermayenin önemli şekilde ilintili olduğu ancak, psikolojik sermayenin hem iş tatmini hem de bağlılık; sosyal sermayenin ise yalnızca iş tatmini ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006: 87).

Yüksek öz-yeterliliğe sahip kişilerin iş tatminlerinin daha yüksek olması muhtemeldir çünkü yaptıkları işin örgüte ve kariyerlerine önemli ve anlamlı bir katkıda bulunduğu farkındadırlar. Bundan dolayı, öz-yeterliliği ve iş tatmini yüksek olan kişilerin örgüte bağlılıkları daha yüksek ve işten ayrılma niyetleri daha düşüktür (Luthans, vd., 2006: 122).

Çalışanların psikolojik sermayeleri (umut, iyimserlik ve dayanıklılığın bileşimi) performansları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkilere sahiptir. Özetlemek gerekirse, bu araştırma psikolojik

sermaye ve çalışan davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma sonuçları psikolojik sermayenin çalışanların performansları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Lifeng, 2007).

Avey 'in çalışmasında araştırma sonuçları pozitif duyguların psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ve bağlılık davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar daha pozitif duygulara ve bunun sonucunda da daha yüksek bir bağlılığa sahiptirler (Avey, vd., 2008: 65).

Umut bileşeni, örgütsel bağlılığı hem artırabilecek hem de azaltabilecek yapıdadır. Umut düzeyi yüksek çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerini kısıtlanmış hissettiklerinde ve engelleri aşamadıklarında başka örgütlere yönelebilirler. Bu durum, yeni iş fırsatlarının takip edilmesi, bilgi, beceri ve kabiliyetlerin yeni fırsatlar yaratacak şekilde artırılması, böylece; çalışanların performanslarının ve örgüte olan bağlılıklarının azalmasına sebep olabilmektedir. Çalışanların örgütte ilerleyebilecekleri veya istedikleri başarıyı elde edebilecekleri koşulların oluşturulması, umut düzeyinin örgütün yararına kullanılması açısından büyük bir önem taşımaktadır (Luthans, vd., 2007: 76 'dan akt. Çınar, 2011: 61).

Yüksek dayanıklılık düzeyine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, olumlu bakış açısına sahip, kendinin farkında olan, yakın ve uzak çevresinden destek alan ve kişisel olarak kendisini güçlü gören, özgüveni yüksek çalışanların, örgütte kalmak ve örgütsel başarıya ulaşmak için istek duyma ve çaba harcama hususunda daha istekli ve azimli oldukları ortaya çıkmıştır. Böylece, psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık oluşumundaki rolünün verimlilik artışı, yüksek performans ve bağlılık gibi olumlu iş davranışları ile aynı yönlü; devamsızlık, işe yabancılaşma ve işten ayrılma gibi olumsuz iş davranışları ile ters yönlü ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır (Çetin ve Basım, 2011: 90).

Avey 'in araştırmasında bulunan hipotezlerin genel sonuçları son birkaç yıldır toplanan kanıtların desteklediği şekilde, umut, iyimserlik, yeterlilik ve dayanıklılık bileşenlerinin çekirdeği olan psikolojik sermaye ile istenilen çalışan davranışları arasında önemli ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu davranışlar iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işte psikolojik iyi oluşu kapsamaktadır (Avey, vd., 2011: 146).

Pozitif psikolojik sermaye ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü ve anlamlı, duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Fakat pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Aynı zamanda, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları olan iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz-yeterlilik ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Çınar, 2011: 102).

Yine Avey 'e göre, eğer liderler önemli örgütsel konuları çerçevesinde çalışanlarına umut, yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık (psikolojik sermaye) naklederlerse, bu onların da psikolojik sermaye seviyelerini pozitif bir şekilde etkileyecektir. Psikolojik sermaye ile beklenen davranışlar arasında açıkça belirtilen bir ilişki olduğuna göre kişiler, gruplar ve örgütler için daha iyi performans elde edilmesi de kaçınılmaz olacaktır (Avey, vd., 2011: 292).

Özetle, çalışanlarının bağlılığını artırma konusunda kararlı olan bir lider, çalışanların örgüte, değerlerine ve hedeflerine olan duygusal bağının gücünü doğrudan etkileyen bir araç olan pozitif psikolojik sermayeyi yakından incelemelidir. Örgüt içinde pozitif psikolojik sermayeyi geliştirecek aktif bir program uygulanması, çalışanlar ve örgüt arasındaki bağlılığın güçlenmesini sağlayacaktır; çünkü örgüt, çalışanları için endişelendiğini ve onların duygusal durumlarını geliştirmeye çalıştığını göstermiş olacaktır (Thompson, vd., 2015: 9).



3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: MERSİN İLİ PERAKENDE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın konusu; “Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” olarak belirlenmiştir. Bu konunun belirlenmesi; perakende sektöründe her geçen gün artan sayıda iş görenin çalışmaya başlaması, sektörün kendi içerisindeki güçlükler ve iş ortamının çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yaptığının ortaya çıkarılması isteğinden kaynaklanmıştır.

Araştırmanın amacı; ikisi de örgüt yaşamında öneme sahip olumlu çıktılar olan pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymaktır. Ayrıca bu ilişkileri alt boyutlar düzeyinde analiz etmektir. Pozitif psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık bileşenlerinin her birinin örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarının her biri ile ne derece ilişkili olduğunu belirlemektir.

Araştırmanın öncelikli amaçlarına ilave olarak, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinde ve örgütsel bağlılıklarında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıkların olup olmadığının ortaya çıkarılması da amaçlanmıştır.

Araştırmanın önemi; araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri, iş deneyimleri ve performansları gibi özellikler kadar sahip oldukları pozitif psikolojik sermayeler de örgüte olan bağlılıklarını etkilediğinden örgüt için başarıya giden yolda bu konu büyük bir öneme sahiptir. Çalışanlarının örgüte olan bağlılığını artırmak isteyen idareciler, yöneticiler ve iş yeri sahipleri için pozitif psikolojik sermayenin anlaşılması, bu konuya önem verilmesi ve geliştirilmesinin verimli olacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamına pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık konuları alınmıştır.

Araştırmanın pozitif psikolojik sermaye ile ilgili olan teorik kapsamını başta Luthans ve Youssef olmak üzere pek çok araştırmacının çalışmaları oluşturmaktadır. Araştırmanın örgütsel bağlılık ile ilgili teorik kısmını ise başta Allen ve Meyer olmak üzere pek çok araştırmacının çalışmaları oluşturmaktadır.

Araştırmanın uygulama alanını Mersin ilinde perakende sektöründe faaliyet gösteren içinde çok sayıda mağaza ve markanın bulunduğu bir alışveriş merkezi oluşturmaktadır. Bundan hareketle perakendecilik ve perakende sektörü hakkında kısaca bilgi verilmiştir.

Perakende satış, ürünlerin bir işletme aracılığıyla tek tek ya da küçük miktarlarda tüketiciye satılmasına dayanan satış biçimidir. Perakendecilik ise uygun malın, uygun yerde, çekici ve göz alıcı bir biçimde sunulmasıyla uygun fiyata satılmasıdır (URL 2).

Perakende sektörü günümüzde üreticilerin temsilcisi, tüketicilerin de garantörüdür. Mal naklinin yanı sıra ne zaman ne miktarda malın hazırlanması gerektiğini de belirlemektedir. Bağımsız mağazalar, birleşik perakendecilik, mağazasız perakendecilik, süpermarket, hipermarket, indirimli satış mağazaları, zincir mağazalar, peşin öde götür, drug-store ve alışveriş merkezleri perakendeci kuruluşlar olarak sınıflanmaktadır (URL 3).

3.3. Araştırmanın Varsayımları

- Literatür taramasından elde edilen bilgilerin araştırmanın konusunu ve önemini açıklamada yeterli olduğu düşünülmektedir.

- Araştırmada kullanılan ölçeklerde yeterli sayıda soru olduğu düşünülmektedir.

- Araştırmada kullanılan ölçeklerin pek çok araştırmada kullanılmış olmasına dayanarak geçerlik ve güvenirliklerinin uygun olduğu varsayılmaktadır.

- Araştırmanın evren ve örneklem sayısının yeterli olduğu ve örneklem grubunun evreni temsil ettiği kabul edilmektedir.

- Araştırmaya katılan kişiler gönüllülük esasına göre seçilmiş olup verilen cevapların samimi ve doğru olduğu varsayılmaktadır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma Mersin ilinde faaliyet gösteren bir alışveriş merkezinde bulunan mağazalardan evren dâhilinde seçilen mağazalarda çalışan kişiler ile sınırlıdır.

- Araştırma bulguları, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

- Araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

- Araştırmanın bulguları, kullanılan örnekleme göre farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle farklı örneklem için modelin test edilmesi gerekmektedir. Bu araştırmada elde edilen bulgular, verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır.

- Bu araştırma, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans tarafından belirlenen tez süresi ile sınırlıdır.

- Bu araştırma araştırmacının bilgi, deneyim, zaman ve maddi imkânları ile sınırlıdır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Pozitif Psikolojik Sermaye ve bileşenleri (iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik) ile Örgütsel Bağlılık ve boyutlarının (duygusal, devamlılık, normatif) ilişkili olduğundan yola çıkarak araştırmanın değişkenlerine uygun şekilde 3 ana ve 12 alt hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: H₁: Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık alt boyutları ortalamalarında demografik değişkenlere göre anlamlı fark vardır. / H₀: yoktur.

Hipotez 2: H₁: Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H₀: yoktur.

Hipotez 3: H₁: Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır. / H₀: yoktur.

Alt Hipotez 1: H₁: İyimserlik ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H₀: yoktur.

Alt Hipotez 2: H₁: Dayanıklılık ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H₀: yoktur.

Alt Hipotez 3: H₁: Umut ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H₀: yoktur.

Alt Hipotez 4: H₁: Öz-yeterlilik ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H₀: yoktur.

Alt Hipotez 5: H_1 : İyimserlik ile Devamlılık Bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

Alt Hipotez 6: H_1 : Dayanıklılık ile Devamlılık Bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

Alt Hipotez 7: H_1 : Umut ile Devamlılık Bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

Alt Hipotez 8: H_1 : Öz-yeterlilik ile Devamlılık Bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

Alt Hipotez 9: H_1 : İyimserlik ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

Alt Hipotez 10: H_1 : Dayanıklılık ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

Alt Hipotez 11: H_1 : Umut ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

Alt Hipotez 12: H_1 : Öz-yeterlilik ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H_0 : yoktur.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

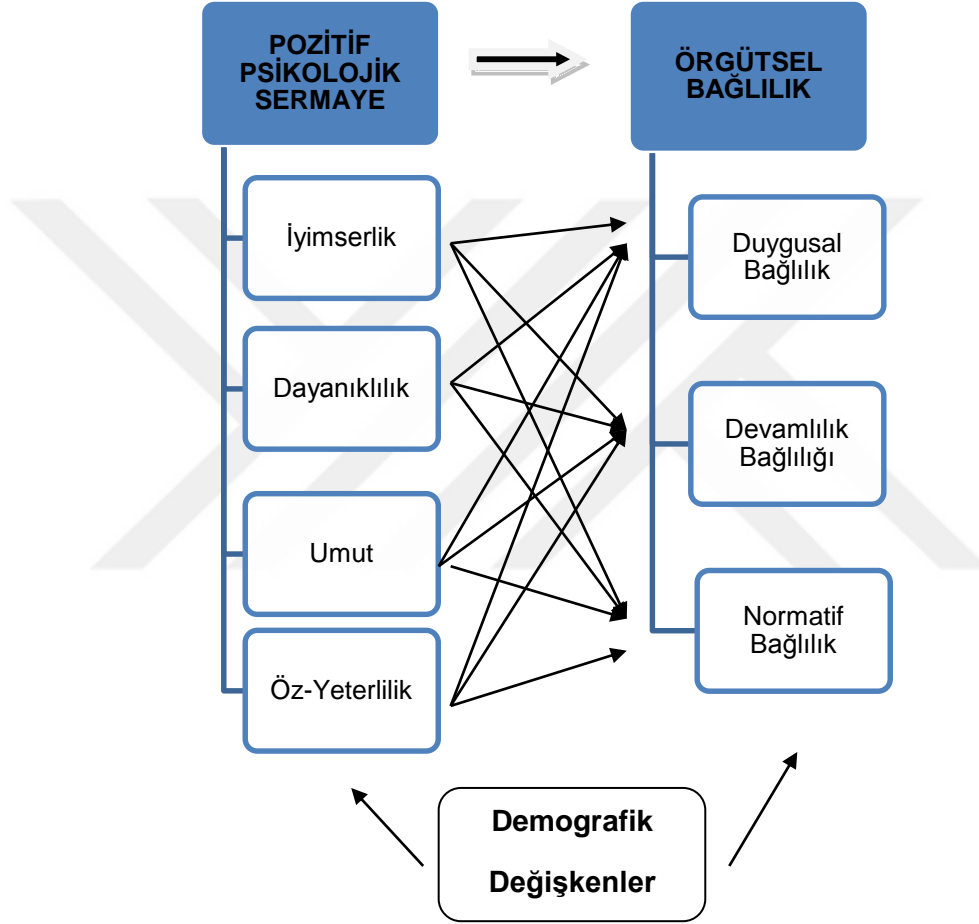
Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin analizi ve sonuçları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.6.1. Araştırmanın modeli

Araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin saptanması ve betimlenmesi amacıyla genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında

genel bir yargıya varmak için evrenin tümü veya ondan alınan örneklem üzerinde yapılan taramadır (Öktem, 2005). Ayrıca nicel verilere ulaşmak amacıyla anket tekniği uygulanmıştır.

Araştırmanın değişkenleri arasında olması beklenen ilişkiler Şekil 3.1. de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın modeli

3.6.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın evreni olarak büyük bir alışveriş merkezi içerisinde bir ana sektör seçilmiştir. Bu örneklem belirlenirken mağaza çalışanlarının işverenleriyle herhangi bir problem yaşamaması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ankete katılan çalışanların ve mağazaların isimleri açıklanmamıştır. Araştırmanın evreni oluşturulurken alışveriş merkezinde bulunan kategorilerden en büyük paya sahip

olan giyim kategorisi seçilmiştir. Giyim kategorisinde kadın, erkek ve çocuk olmak üzere birçok mağaza bulunmaktadır. Bu sektörde ilgili alışveriş merkezinde araştırmanın yapıldığı zaman diliminde yaklaşık 300 çalışan vardır. Seçilen mağazaların tümüne ulaşılabileceği düşünüldüğünden özel bir örneklem seçimine gidilmemiştir. Örneklemin %95 güven aralığında ana kütleyi temsil edebilmesi için yeterli sayı 169 olup (Sekaran, 1992) çalışma kapsamında 175 anket sayısına ulaşılmıştır.

3.6.3. Veri toplama araçları

Araştırmada kullanılan anket formu, iki ölçek ve demografik soruların yer aldığı bir bilgi formu olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Tek sayfadan oluşan anket formunun ön yüzünde anket ve araştırmacı hakkında kısa bilgi verilmiştir. Ardından katılımcıların psikolojik sermayelerini ölçmek için hazırlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği yer almıştır. Anket formunun arka yüzünde ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için hazırlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile sayfanın sonunda katılımcıların sınıflandırılmasında yardımcı olacak demografik bilgiler yer almıştır.

Demografik bilgiler bölümünde katılımcılardan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi olmak üzere beş adet bilgi istenmiştir. Cinsiyet değişkeni; “*Kadın*” ve “*Erkek*”, yaş değişkeni; “*18-25*”, “*26-30*”, “*31-35*”, “*36-40*” ve “*41+*”, medeni durum değişkeni; “*Evlî*” ve “*Bekâr*”, eğitim düzeyi değişkeni; “*Lise*”, “*Ön Lisans*”, “*Lisans*”, “*Yüksek Lisans*” ve “*Doktora*” ve çalışma süresi değişkeni ise “*1 yıldan az*”, “*1-3 yıl arası*”, “*4-6 yıl arası*” ve “*7-9 yıl arası*” şeklinde kodlanmıştır. Anket formu ekte sunulmuştur.

3.6.3.1. Psikolojik sermaye ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen PSYCAP (Psychological Capital) dir. Psikolojik Sermaye Ölçeği, Çetin ve Basım (2012) tarafından soruların anlaşılabilirliği ve kültürel uygunluğu uzman kişilerin yardımı ile gözden geçirilerek Türkçe’ye çevrilmiştir. Umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyut içeren ve yirmi dört maddeden

oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeği 6'lı Likert tipinde hazırlanmıştır. Azdan çoğa doğru (1) - (6) olacak şekilde kodlanmıştır. Ölçeğin her bir boyutunda alınan yüksek puanlar umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılığın yüksek olduğunu işaret etmektedir. 1, 2, 6, 12, 17, 24 numaralı maddeler *Umut*; 9, 11*, 14, 18, 19, 20* numaralı maddeler *İyimserlik*; 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddeler *Öz-yeterlilik*; 5, 7, 8*, 10, 13, 22 numaralı maddeler ise *Dayanıklılık* boyutunu ölçmektedir. (*) İşaretleli maddeler ters puanlanmıştır. Orijinal ölçekte değişkenlerin numarası ve sırası farklıdır.

3.6.3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen OCS (Organizational Commitment Scale) dir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve Bolat ve Bolat (2008) tarafından bazı maddelerde yapılan değişiklikler ile düzenlenmiştir. Duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç boyut içeren ve on sekiz maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır ve her bir boyutu temsil eden 6'şar maddeden oluşmaktadır. 1. *Hiç Katılmıyorum*, 2. *Katılmıyorum*, 3. *Kararsızım*, 4. *Katılıyorum* ve 5. *Tamamen Katılıyorum* olacak şekilde kodlanmıştır. Orijinal ölçekte değişkenlerin numarası ve sırası farklıdır.

3.6.4. Veri toplama süreci

Veri toplama aracı olarak anket belirlendikten sonra arkalı önlü bir A4 kâğıdı olmak üzere yeterli sayıda anket formu çoğaltılmıştır. Gerekli izinlerin alınmasının ardından zaman kaybetmemek amacıyla araştırmacı tarafından mağazalar tek tek dolaşarak çalışanlarla bireysel görüşülmüş ve anket formları elden dağıtılmıştır. Anket sorularının okunmadan ve/veya eksik doldurulması ihtimaline karşı her bir mağazada beklenmiş ve cevaplanmasının hemen ardından anketler toplanmıştır. Böylece katılımcıların anketi ciddiye alması azami miktarda sağlanmıştır. Beş günün sonunda mağazalardan veri toplama işlemi tamamlanmış ve hedeflenen katılımcı sayısına ulaşılmıştır.

3.6.5. Veri analizi

Verilerin analizinde istatistik paket programı kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin çözümlemesinde frekans, yüzde ve ortalama gibi tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve farklılıkları belirlemek amacıyla Anova (varyans analizi), T-testi, Regresyon, Korelasyon, KMO ve Post Hoc analizleri yapılmıştır. Ardından demografik özellikler ile her iki değişkenin alt boyutları arasındaki olası ilişkiler Regresyon, Korelasyon yöntemleriyle test edilmiştir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Pozitif Psikolojik Sermaye ve bileşenleri ile Örgütsel Bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmanın bu bölümünde, yapılan analizlere ait sonuçlar çizelgeler halinde sunulmuş ve açıklamaları yapılmıştır.

3.7.1. Demografik özelliklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Aşağıdaki çizelgede cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik özelliklerin kategorilerine göre frekans, yüzde ve ortalama verileri bulunmaktadır.

Çizelge 3.1. Demografik özelliklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Kategori	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cinsiyet	Kadın	89	50,9	50,9	50,9
	Erkek	86	49,1	49,1	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	
Yaş	18-25	45	25,7	25,7	25,7
	26-30	72	41,1	41,1	66,9
	31-35	38	21,7	21,7	88,6
	36-40	10	5,7	5,7	94,3
	41+	10	5,7	5,7	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Medeni Durum	Evli Bekâr Toplam	65 110 175	37,1 62,9 100,0	37,1 62,9 100,0	37,1 100,0
Eğitim Düzeyi	Lise Ön-Lisans Lisans Y. Lisans Toplam	92 42 37 4 175	52,6 24,0 21,1 2,3 100,0	52,6 24,0 21,1 2,3 100,0	52,6 76,6 97,7 100,0
Çalışma Süresi	1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl Toplam	41 59 45 29 175	23,4 33,7 25,7 16,6 100,0	23,4 33,7 25,7 16,6 100,0	23,4 57,1 82,9 99,4 100,0

Çizelge 3.1. 'e göre araştırmaya katılan çalışanların % 50,9 'u kadın, % 49,1 'i erkektir. Kadın ve erkek çalışanların oranlarının hemen hemen eşit olduğu görülmektedir. Cinsiyete bağlı farklılıkları belirlemek açısından uygun bir durumdur. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına bakıldığında % 25,7 'sinin 18-25, % 41,1 'inin 26-30, % 21,7 'sinin 31-35, % 5,7 'sinin 36-40 ve % 5,7 'sinin de 41 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. En yoğun grup % 41,1 'lik oranla 26-30 yaş aralığıdır. Mağaza çalışanları genelde genç olduğundan, örneklemin bu yaş aralığı beklenen bir durumdur.

Medeni durum değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların % 37,1 'inin evli ve % 62,9 'unun bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 52,6 'sı lise, % 24,0 'ı ön-lisans, % 21,1 'i lisans ve % 2,3 'ü de yüksek lisans mezunudur. Bu verilere göre örneklemin eğitim seviyesinin pek yüksek olmadığı söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanların % 23,4 'ünün 1 yıldan az süredir, % 33,7 'sinin 1-3 yıl, % 25,7 'sinin 4-6 yıl ve % 16,6 'sının da 7-9 yıl arası çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Örneklemin yaş aralığına bakıldığında çalışma sürelerinin düşük olması beklenen bir durumdur.

3.7.2. Ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve sonuçları çizelgeler halinde sunulmuştur. Öncelikle 24 sorudan oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeği faktör analizine alınmıştır. Yapılan

analizde değişkenler boyutların altında tam olarak örtüşmediğinden, literatür esas alınarak değişkenlerin verileri uygun boyutlar altına yerleştirilmiştir. Dört boyutun her birinde 6 değişken bulunmaktadır. Literatüre göre Pozitif Psikolojik Sermaye boyutları altında oluşan değişkenler Çizelge 3.2. de gösterilmiştir.

Çizelge 3.2. Psikolojik sermaye ölçeği faktör analizi

BOYUT	MADDE	DEĞİŞKENLER
İYİMSERLİK	9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda her zaman en iyisini isterim.
	11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse o şekilde gider.
	14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.
	18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.
	19	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.
	20	Bu iş yerinde işler genellikle benim istediğim şekilde yürümez.
DAYANIKLILIK	5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.
	7	Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.
	8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.
	10	Eğer zorunda kalırsam işimde kendi başıma yeterim.
	13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.
	22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.
UMUT	1	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.
	2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.
	6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.
	12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.
	17	Şu anda işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.
	24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.
ÖZ-YETERLİLİK	3	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.
	4	Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.
	15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.
	16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.
	21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.
	23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.

*Çetin ve Basım (2012)' nin Türkçeye çevirdiği ölçekte değişkenlerin numara sırası farklıdır.

Faktör analizi sonucunda oluşan çizelgede Pozitif Psikolojik Sermayeye ait 4 boyut ve bu boyutlara ait değişkenler görülmektedir. 9, 11, 14, 18, 19, 20. maddelerdeki değişkenler *İyimserlik*; 5, 7, 8, 10, 13, 22. maddelerdeki değişkenler *Dayanıklılık*; 1, 2, 6, 12, 17, 24. maddelerdeki değişkenler *Umut* ve 3, 4, 15, 16, 21, 23. maddelerdeki değişkenler ise *Öz-yeterlilik* boyutlarını ifade etmektedir.

Faktör analizinin ardından ölçeğin güvenilirlik analizine geçilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı (α), 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve bu değere bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır:

- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir (Kayış, 2009: 405).

Çizelge 3.3. Psikolojik sermaye ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Boyut	Madde
,836	,849	4	24

Faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutlara ve Psikolojik Sermaye ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bütün olarak ele alındığında Psikolojik Sermayenin Cronbach Alpha katsayısı 0,849 bulunmuştur. Elde edilen bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.4. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyut istatistikleri

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma	Toplam
ÖZ-YETERLİLİK	5,1629	,83581	175
DAYANIKLILIK	4,9048	,75692	175
UMUT	4,5971	,51981	175
İYİMSERLİK	4,3829	,71659	175

Psikolojik Sermaye alt boyutlarının almış olduğu değerler en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanmıştır. Aritmetik ortalamalarına göre her bir boyutun aldığı değer birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizlerinin ardından Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin analizlerine geçilmiştir.

Çizelge 3.5. Örgütsel bağlılık ölçeği KMO ve Bartlett değerleri

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü Değeri		,733
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	669,199
	Serbestlik Derecesi	91
	Anlamlılık	,000

18 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği 'nin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile ölçülmüştür. Örneklem uygunluk değeri 0,733 ve küresellik derecesi 669,199 ($p < 000$) olarak hesaplanmış ve faktör analizine uygun bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yapılan faktör analizinde üç farklı adımda döndürülmüş bileşen matrisi üzerinden faktör yüklerine bakılarak 0,5 'in altında olan ve birbirine yakın değerlerle aynı anda birden fazla faktör altında yer alan maddeler analizden çıkarılmıştır. 3, 9, 13 ve 15 numaralı maddelerin analizden çıkarılmasıyla değişkenlerin orijinal ölçekte bulunan üç faktör altında toplandığı görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin döndürülmüş bileşen matrisi, faktör analizi ve toplam varyans açıklaması ile ilgili çizelgeler aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 3.6. Örgütsel bağlılık ölçeği döndürülmüş bileşen matrisi

MADDELER	FAKTÖR YÜKLERİ		
	DUYGUSAL	DEVAMLILIK	NORMATİF
1	,748	-,163	,094
2	-,071	,134	,820
4	,688	-,168	-,063
5	,754	-,058	,000
6	,590	-,122	-,242
7	,098	-,128	,783
8	,657	,071	-,097
10	,528	,178	-,246
11	-,228	,081	,727
12	-,323	,665	,173
14	,627	,196	,069
16	-,145	,667	,011
17	,108	,813	,069
18	,278	,687	-,154

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Bileşen Matrisi 'ne bakıldığında faktör yüklerine göre 1, 4, 5, 6, 8, 10, 14. maddelerin Duygusal Bağlılık; 12, 16, 17, 18. maddelerin Devamlılık Bağlılığı ve 2, 7, 11. maddelerin ise Normatif Bağlılık boyutu altında toplandığı görülmüştür.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği faktör analizine göre oluşan boyut, madde ve değişkenler Çizelge 3.7. de belirtilmiştir.

Çizelge 3.7. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi

BOYUT	MADDE	DEĞİŞKENLER
DUYGUSAL	1	Bu işletmede çalışmak kişisel olarak benim için büyük anlam taşımaktadır.
	4	Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.
	5	Meslek hayatımın geri kalan süresini bu işletmede geçirmem söz konusu olursa kendimi çok mutlu hissederim.
	6	İşletmemin karşılaştığı sorunları kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım.
	8	Bu işletmeye çok şey borçluyum.
	10	Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için işten ayrılmayı düşünmem.
	14	Şu an başka bir işletmeden daha avantajlı bir iş teklifi alsaydım, çalıştığım şirketten şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi.
DEVAMLILIK	12	Bu şirkette çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de başka seçeneğimin olmamasıdır.
	16	Bu şirketten ayrılmayı düşünmem için gerekli başka iş fırsatlarının mevcut olmadığını düşünüyorum.
	17	Bu şirketten şimdi ayrılma kararı alsam hayatım büyük ölçüde alt üst olur.
	18	İstesem bile şu an bu şirketten ayrılmak benim için çok zor olurdu.
NORMATİF	2	Bu işletmeye kendimi tam manasıyla “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.
	7	Bu işletmede kendimi “ailenin bir üyesi” gibi hissedemiyorum.
	11	Bu işletmeye karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.

*Wasti (2000)' nin Türkçeye çevirdiği ölçekte değişkenlerin numarası ve sırası farklıdır.

Faktör analizi sonucunda oluşan çizelgede Örgütsel Bağlılığa ait 3 boyut ve bu boyutlara ait değişkenler görülmektedir. 1, 4, 5, 6, 8, 10, 14. maddelerdeki değişkenler *Duygusal Bağlılık*; 12, 16, 17, 18. maddelerdeki değişkenler *Devamlılık Bağlılığı* ve 2, 7, 11. maddelerdeki değişkenler ise *Normatif Bağlılık* boyutlarını ifade etmektedir.

Çizelge 3.8. Örgütsel bağlılık ölçeği toplam varyans analizi

Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Döndürülmüş Kareli Yüklerin Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,534	25,240	25,240	3,333	23,807	23,807
2	2,193	15,661	40,901	2,208	15,768	39,575
3	1,832	13,087	53,988	2,018	14,412	53,988
4	,941	6,719	60,707			
5	,890	6,356	67,062			
6	,790	5,643	72,705			
7	,669	4,778	77,483			
8	,626	4,474	81,956			
9	,596	4,254	86,211			
10	,477	3,407	89,618			
11	,439	3,136	92,754			
12	,360	2,571	95,324			
13	,346	2,471	97,795			
14	,309	2,205	100,000			

Toplam varyans açıklamasının yer aldığı bu çizelgede değerleri 1 'den büyük olan faktörlerin sayısı ölçeğin boyutunu vermektedir. Analiz sonucunda 1 'den büyük değere sahip olan üç faktör bulunmuştur. 1. faktörün 3,534; 2. faktörün 2,193 ve 3. faktörün ise 1,832 değer aldığı ve toplam varyansın yaklaşık % 54 'ünü açıkladığı görülmektedir.

Çizelge 3.9. Örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Boyut	Madde
,636	,637	3	14

Faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutlara ve Örgütsel Bağlılık ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bütün olarak ele alındığında Örgütsel Bağlılığın Cronbach Alpha katsayısı 0,637 bulunmuştur. Elde edilen bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca, maddelerin her birinin güvenilirlikleri de 0.60 ve üzeri bulunmuştur. Alt boyutlar bazında elde edilen değerler, her bir boyutun oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.7.3. Demografik özelliklere göre değişkenlerin analizi

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t- testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için t- testi; yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresi değişkenleri için ise ANOVA testi kullanılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre boyutlarda anlamlı farklılık olup olmadığını saptamak için bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.10. Cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi

Boyutlar	Cinsiyet	N	F	Sig.	t	df
İyimserlik	Kadın	89	9,625	,002	-,824	173
	Erkek	86			-,829	158,633
Dayanıklılık	Kadın	89	6,226	,014	-1,610	173
	Erkek	86			-1,621	154,701
Umut	Kadın	89	3,943	,049	-1,601	173
	Erkek	86			-1,609	161,114
Öz-yeterlilik	Kadın	89	4,084	,045	-1,635	173
	Erkek	86			-1,648	146,720
Duygusal	Kadın	89	3,627	,059	-2,393	173
	Erkek	86			-2,403	166,009
Devamlılık	Kadın	89	1,395	,239	,821	173
	Erkek	86			,822	172,856
Normatif	Kadın	89	,222	,638	-1,642	173
	Erkek	86			-1,642	172,920

Cinsiyet değişkenine göre alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakmak amacıyla yapılan analizde Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik (F=9,625 S=0,002 p<0,05), Dayanıklılık (F=6,226 S=0,014 p<0,05), Umut (F=3,943 S=0,049 p<0,05) ve Öz-yeterlilik (F=4,084 S=0,045 p<0,05) boyutlarında kadın ve erkeklerin ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel Bağlılığın Duygusal ($F=3,627$ $S=0,059$ $p>0,05$), Devamlılık ($F=1,395$ $S=0,239$ $p>0,05$) ve Normatif ($F=0,222$ $S=0,638$ $p>0,05$) boyutlarında cinsiyete göre anlamlı fark gözlenmemiştir.

Yaş değişkenine göre boyutlarda anlamlı farklılık olup olmadığını saptamak için Anova testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.11. Yaş değişkenine göre Anova testi

Boyutlar	Yaş	N		Kareler toplamı	Df	Kareler ortalaması	F	Sig
İyimserlik	18-25	45	Gruplar arası	2,904	4	,726	1,428	,227
	26-30	72	Gruplar içi	86,445	170	,508		
	31-35	38	Genel	89,349	174			
	36-40	10						
	41+	10						
	Toplam	175						
Dayanıklılık	18-25	45	Gruplar arası	2,264	4	,566	,988	,416
	26-30	72	Gruplar içi	97,426	170	,573		
	31-35	38	Genel	99,690	174			
	36-40	10						
	41+	10						
	Toplam	175						
Umut	18-25	45	Gruplar arası	1,469	4	,367	1,371	,246
	26-30	72	Gruplar içi	45,546	170	,268		
	31-35	38	Genel	47,015	174			
	36-40	10						
	41+	10						
	Toplam	175						
Öz-yeterlilik	18-25	45	Gruplar arası	7,278	4	1,819	2,707	,032
	26-30	72	Gruplar içi	114,275	170	,672		
	31-35	38	Genel	121,553	174			
	36-40	10						
	41+	10						
	Toplam	175						
Duygusal	18-25	45	Gruplar arası	12,079	4	3,020	3,170	,015
	26-30	72	Gruplar içi	161,921	170	,952		
	31-35	38	Genel	174,000	174			
	36-40	10						
	41+	10						
	Toplam	175						

Devamlılık	18-25	45	Gruplar arası	13,004	4	3,251	3,433	,010
	26-30	72	Gruplar içi	160,996	170	,947		
	31-35	38	Genel	174,000	174			
	36-40	10						
	41+	10						
	Toplam	175						
Normatif	18-25	45	Gruplar arası	9,758	4	2,439	2,525	,043
	26-30	72	Gruplar içi	164,242	170	,966		
	31-35	38	Genel	174,000	174			
	36-40	10						
	41+	10						
	Toplam	175						

Yaş değişkenine göre alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan analizde; Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik ($F=1,428$ $S=0,227$ $p>0,05$), Dayanıklılık ($F=0,988$ $S=0,416$ $p>0,05$) ve Umut ($F=1,371$ $S=0,246$ $p>0,05$) bileşenlerinde yaş değişkenine göre anlamlı fark tespit edilmemiştir. Fakat Öz-yeterlilik ($F=2,707$ $S=0,032$ $p<0,05$) bileşeni ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal ($F=3,170$ $S=0,015$ $p<0,05$), Devamlılık ($F=3,433$ $S=0,010$ $p<0,05$) ve Normatif ($F=2,525$ $S=0,043$ $p<0,05$) boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür.

Farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc testi yapılmıştır. Test sonucuna göre Öz-yeterlilik boyutunda farkın 18-25 ile 31-35 yaş grupları ve 26-30 ile 31-35 yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılığın boyutlarına bakıldığında, Duygusal Bağlılık boyutunda 36-40 yaş grubu ile 18-25, 26-30 ve 31-35 yaş grupları arasında anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Devamlılık Bağlılığı boyutunda 18-25 ile 36-40 yaş ve 26-30 ile 31-35 ve 36-40 yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Normatif Bağlılık boyutunda ise 26-30 ile 31-35 ve 41+ yaş grupları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre boyutlarda anlamlı farklılık olup olmadığını saptamak için bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.12. Medeni durum değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi

Boyutlar	Medeni Durum	N	F	Sig.	t	Df
İyimserlik	Evli	65	3,302	,071	,315	173
	Bekâr	110			,334	157,924
Dayanıklılık	Evli	65	,082	,775	1,352	173
	Bekâr	110			1,403	150,194
Umut	Evli	65	2,158	,144	1,110	173
	Bekâr	110			1,211	167,471
Öz-yeterlilik	Evli	65	,942	,333	,982	173
	Bekâr	110			1,042	158,646
Duygusal	Evli	65	,492	,484	,684	173
	Bekâr	110			,713	151,399
Devamlılık	Evli	65	2,530	,114	-,915	173
	Bekâr	110			-,932	142,051
Normatif	Evli	65	2,847	,093	-,755	173
	Bekâr	110			-,783	149,620

Medeni durum değişkenine göre alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde her bir boyutun aldığı değer $p>0,05$ olduğundan anlamlı fark gözlenmemiştir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre boyutlarda anlamlı farklılık olup olmadığını saptamak için Anova testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.13. Eğitim düzeyi değişkenine göre Anova testi

Boyut	Eğitim Düzeyi	N		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig
İyimserlik	Lise	92	Gruplar arası	,353	3	,118	,226	,878
	Ön Lisans	42	Gruplar içi	88,996	171	,520		
	Lisans	37	Genel	89,349	174			
	Y. Lisans	4						
	Toplam	175						
Dayanıklılık	Lise	92	Gruplar arası	,648	3	,216	,373	,773
	Ön Lisans	42	Gruplar içi	99,042	171	,579		
	Lisans	37	Genel	99,690	174			
	Y. Lisans	4						
	Toplam	175						
Umut	Lise	92	Gruplar arası	,765	3	,255	,942	,421
	Ön Lisans	42	Gruplar içi	46,251	171	,270		
	Lisans	37	Genel	47,015	174			
	Y. Lisans	4						
	Toplam	175						
Öz-yeterlilik	Lise	92	Gruplar arası	,604	3	,201	,285	,836
	Ön Lisans	42	Gruplar içi	120,949	171	,707		
	Lisans	37	Genel	121,553	174			
	Y. Lisans	4						
	Toplam	175						
Duygusal	Lise	92	Gruplar arası	4,522	3	1,507	1,521	,211
	Ön Lisans	42	Gruplar içi	169,478	171	,991		
	Lisans	37	Genel	174,000	174			
	Y. Lisans	4						
	Toplam	175						
Devamlılık	Lise	92	Gruplar arası	10,574	3	3,525	3,688	,013
	Ön Lisans	42	Gruplar içi	163,426	171	,956		
	Lisans	37	Genel	174,000	174			
	Y. Lisans	4						
	Toplam	175						

Normatif	Lise	92	Gruplar arası	8,635	3	2,878	2,977	,033
	Ön Lisans	42	Gruplar içi	165,365	171	,967		
	Lisans	37	Genel	174,000	174			
	Y. Lisans	4						
	Toplam	175						

Eğitim düzeyi değişkenine göre boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda aldıkları değerler $p > 0,05$ olduğundan, Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik, Dayanıklılık, Umut ve Öz-yeterlilik bileşenlerinde ve Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farkın sadece Örgütsel Bağlılığın Devamlılık ($F=3,688$ $S=0,013$ $p < 0,05$) ve Normatif ($F=2,977$ $S=0,033$ $p < 0,05$) boyutlarında olduğu tespit edilmiştir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc testi yapılmıştır. Test sonucuna göre Devamlılık Bağlılığı boyutunda farkın Yüksek Lisans ile Lise, Ön Lisans ve Lisans düzeyleri arasında olduğu görülmüştür. Normatif Bağlılık boyutunda ise farkın Lise ile Ön Lisans düzeyleri arasında olduğu görülmüştür.

Çalışma süresi değişkenine göre boyutlarda anlamlı farklılık olup olmadığını saptamak için Anova testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.14. Çalışma süresi değişkenine göre Anova testi

Boyut	Çalışma Süresi	N		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig
İyimserlik	1 yıldan az	41	Gruplar arası	1,919	4	,480	,933	,446
	1-3 yıl	59	Gruplar içi	87,430	170	,514		
	4-6 yıl	45	Genel	89,349	174			
	7-9 yıl	29						
	Toplam	175						
Dayanıklılık	1 yıldan az	41	Gruplar arası	2,870	4	,718	1,260	,288
	1-3 yıl	59	Gruplar içi	96,820	170	,570		
	4-6 yıl	45	Genel	99,690	174			
	7-9 yıl	29						
	Toplam	175						
Umut	1 yıldan az	41	Gruplar arası	1,800	4	,450	1,692	,154
	1-3 yıl	59	Gruplar içi	45,215	170	,266		
	4-6 yıl	45	Genel	47,015	174			
	7-9 yıl	29						
	Toplam	175						
Öz-yeterlilik	1 yıldan az	41	Gruplar arası	8,693	4	2,173	3,274	,013
	1-3 yıl	59	Gruplar içi	112,860	170	,664		
	4-6 yıl	45	Genel	121,553	174			
	7-9 yıl	29						
	Toplam	175						
Duygusal	1 yıldan az	41	Gruplar arası	4,965	4	1,241	1,248	,292
	1-3 yıl	59	Gruplar içi	169,035	170	,994		
	4-6 yıl	45	Genel	174,000	174			
	7-9 yıl	29						
	Toplam	175						
Devamlılık	1 yıldan az	41	Gruplar arası	2,270	4	,568	,562	,691
	1-3 yıl	59	Gruplar içi	171,730	170	1,010		
	4-6 yıl	45	Genel	174,000	174			
	7-9 yıl	29						
	Toplam	175						
Normatif	1 yıldan az	41	Gruplar arası	5,029	4	1,257	1,265	,286
	1-3 yıl	59	Gruplar içi	168,971	170	,994		
	4-6 yıl	45	Genel	174,000	174			
	7-9 yıl	29						
	Toplam	175						

Çalışma süresi değişkenine göre boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda aldıkları değerler $p > 0,05$ olduğundan, Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik, Dayanıklılık ve Umut

bileşenlerinde ve Örgütsel Bağlılığın Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık boyutunda çalışma süresine göre anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farkın sadece Pozitif Psikolojik Sermayenin Öz-yeterlilik ($F=3,274$ $S=0,013$ $p<0,05$) bileşeninde olduğu tespit edilmiştir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc testi yapılmıştır. Test sonucuna göre Öz-yeterlilik boyutunda farkın 4-6 yıl ile 1 yıldan az ve 1-3 yıl süredir çalışan gruplar arasında ve ayrıca 7-9 yıl ile 1 yıldan az ve 1-3 yıl süredir çalışan gruplar arasında olduğu gözlenmiştir.

3.7.4. Hipotezlere yönelik korelasyon analizi

Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve anlamı korelasyon analizi ile tespit edilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönde ise korelasyon katsayısı (+), negatif yönde ise (-) olmaktadır. Ayrıca korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlı ise (*), 0,01 seviyesinde anlamlı ise (**) işaretini almaktadır.

Pozitif Psikolojik Sermayenin bağımsız, Örgütsel Bağlılığın ise bağımlı değişken olarak belirlendiği analizin sonuçları çizelgede yer almaktadır.

Çizelge 3.15. Pozitif psikolojik sermaye boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi

	Duygusal	Devamlılık	Normatif
İyimserlik	,302**	-,216**	,143
Dayanıklılık	,327**	-,319**	,161*
Umut	,333**	-,216**	,102
Öz-yeterlilik	,341**	-,247**	,058

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını belirlemek amacıyla uygulanan korelasyon analizi sonucunda; iyimserlik boyutunun ($r=,302$ $p<0,01$), dayanıklılık boyutunun ($r=,327$ $p<0,01$), umut boyutunun ($r=,333$ $p<0,01$) ve öz-yeterlilik boyutunun ($r=,341$ $p<0,01$) duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Böylece;

Alt Hipotez 1: H_1 : *“İyimserlik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 2: H_1 : *“Dayanıklılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 3: H_1 : *“Umut ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 4: H_1 : *“Öz-yeterlilik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.”*
Kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile Devamlılık Bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını belirlemek amacıyla uygulanan korelasyon analizi sonucunda; iyimserlik boyutunun ($r=-,216$ $p<0,01$), dayanıklılık boyutunun ($r=-,319$ $p<0,01$), umut boyutunun ($r=-,216$ $p<0,01$) ve öz-yeterlilik boyutunun ($r=-,247$ $p<0,01$) devamlılık bağlılığı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Böylece;

Alt Hipotez 5: H_1 : *“İyimserlik ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 6: H_1 : *“Dayanıklılık ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.”* Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 7: H_1 : *“Umut ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 8: H_1 : *“Öz-yeterlilik ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.”* Kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını belirlemek amacıyla uygulanan korelasyon analizi sonucunda; iyimserlik boyutunun ($r=,143$), umut boyutunun ($r=,102$) ve öz-yeterlilik boyutunun

($r=,058$) normatif bağıllık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmüştür. Dayanıklılık boyutunun ($r=,161$, $p<0,05$) ise normatif bağıllık ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Böylece;

Alt Hipotez 9: H_0 : *“İyimserlik ile normatif bağıllık arasında anlamlı ilişki yoktur.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 10: H_1 : *“Dayanıklılık ile normatif bağıllık arasında anlamlı ilişki vardır.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 11: H_0 : *“Umut ile normatif bağıllık arasında anlamlı ilişki yoktur.”*
Kabul edilmiştir.

Alt Hipotez 12: H_0 : *“Öz-yeterlilik ile normatif bağıllık arasında anlamlı ilişki yoktur.”*
Kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağıllık arasında ve pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel bağıllığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca alt boyut ortalamalarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklar bulunmuştur. Böylece;

Hipotez 1: H_1 : *“Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağıllık alt boyutları ortalamalarında demografik değişkenlere göre anlamlı fark vardır.”* Kabul edilmiştir.

Hipotez 2: H_1 : *“Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı ilişki vardır.”* Kabul edilmiştir.

Hipotez 3: H_1 : *“Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel bağıllık alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.”* Kabul edilmiştir.

Çizelge 3.16. Korelasyon analizine göre hipotezlerin kabul ve ret durumları

H1: H ₁ : Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık alt boyutları ortalamalarında demografik değişkenlere göre anlamlı fark vardır. /H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
H2: H ₁ : Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
H3: H ₁ : Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H1: H ₁ : İyimserlik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H2: H ₁ : Dayanıklılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H3: H ₁ : Umut ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H4: H ₁ : Öz-yeterlilik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H5: H ₁ : İyimserlik ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H6: H ₁ : Dayanıklılık ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H7: H ₁ : Umut ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H8: H ₁ : Öz-yeterlilik ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H9: H ₁ : İyimserlik ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Ret H ₀ Kabul
ALT H10: H ₁ : Dayanıklılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Kabul H ₀ Ret
ALT H11: H ₁ : Umut ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Ret H ₀ Kabul
ALT H12: H ₁ : Öz-yeterlilik ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. / H ₀ : yoktur.	H ₁ Ret H ₀ Kabul

3.7.5. Değişkenlerin açıklayıcılığına yönelik regresyon analizleri

Korelasyon analizlerinin ardından bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklayıcılık derecelerini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizleri yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve boyutları bağımsız değişkenler;

örgütsel bağlılık ve boyutları ise bağımlı değişkenler olarak belirlenmiştir. Regresyon analizleri sonucunda ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının örgütsel bağlılık ve boyutlarını açıklama dereceleri çizelgelerde yer almaktadır.

Çizelge 3.17. Pozitif psikolojik sermaye boyutları ile duygusal bağlılık ilişkisine yönelik regresyon analizi

Boyutlar	Katsayı	Model Özeti	
	B	R ²	Sig
İyimserlik	,209	0,155	0,000
Dayanıklılık	,120		
Umut	,194		
Öz-yeterlilik	,164		

Yapılan analiz sonucunda pozitif psikolojik sermayenin her bir boyutunun duygusal bağlılığı açıklamada etkisi olduğu görülmüştür. Dört boyutun duygusal bağlılığı toplam açıklama derecesi $r^2=0,155$ 'tir. İyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik boyutlarının duygusal bağlılığı $S=0,00$ $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde yaklaşık %16 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkileme katsayısı şu şekildedir: İyimserlik 0,209, dayanıklılık 0,120, umut 0,194 ve öz-yeterlilik 0,164.

Çizelge 3.18. Pozitif psikolojik sermaye boyutları ile devamlılık bağlılığı ilişkisine yönelik regresyon analizi

Boyutlar	Katsayı	Model Özeti	
	B	R ²	Sig
İyimserlik	-,117	0,108	0,001
Dayanıklılık	-,357		
Umut	,070		
Öz-yeterlilik	-,054		

Yapılan analiz sonucunda pozitif psikolojik sermayenin her bir boyutunun devamlılık bağlılığını açıklamada etkisi olduğu görülmüştür. Dört boyutun devamlılık bağlılığını toplam açıklama derecesi $r^2=0,108$ 'tir. İyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik boyutlarının devamlılık bağlılığını $S=0,001$ $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde yaklaşık %11 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

Ayrıca iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutlarının devamlılık bağıllığı ile ters yönde etkileşimde olduğu görülmüştür. Her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkileme katsayısı şu şekildedir: İyimserlik -0,117, dayanıklılık -0,357, umut 0,70 ve öz-yeterlilik -0,054.

Çizelge 3.19. Pozitif psikolojik sermaye boyutları ile normatif bağıllık ilişkisine yönelik regresyon analizi

Boyutlar	Katsayı B	Model Özeti	
		R ²	Sig
İyimserlik	,136	0,041	0,130
Dayanıklılık	,264		
Umut	,061		
Öz-yeterlilik	-,180		

Yapılan analiz sonucunda $S=0,130$ $p>0,01$ değerinde olduğundan pozitif psikolojik sermaye boyutları ile normatif bağıllık arasında anlamlı ilişki gözlenmemiştir.



4. SONUÇ

Ülkemizde örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok çalışma olmasına karşın pozitif psikolojik sermaye henüz tanınmaya başlanan ve önemi gittikçe artan bir alandır. Pozitif psikolojik sermaye ve iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik bileşenlerinin bağımsız, örgütsel bağlılık ve duygusal, devamlılık, normatif bağlılık boyutlarının bağımlı değişken olarak ele alındığı bu çalışma pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını perakende sektörü çalışanları üzerinde inceleyen ilk araştırmadır. Uluslar arası araştırmalarda bu iki değişkenin ve boyutlarının ilişkili olabildiğini gösteren çalışmalar mevcuttur.

Araştırmanın bu bölümünde yapılan analizlerin sonucunda elde edilen verilerden yola çıkılarak demografik özelliklere ilişkin bilgilere, demografik özelliklere göre bağımsız ve bağımlı değişkenlerde oluşan farklılıklara, bağımsız ve bağımlı değişkenlerin arasındaki ilişkilere, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklayıcılığına ve bunlara bağlı olarak sunulan önerilere yer verilmektedir.

İlk iki bölümde konu hakkında gerekli literatür taraması yapılmasının ardından üçüncü bölümde araştırma ile ilgili yapılan analizlere geçilmiştir. Perakende sektöründe çalışan 175 örneklem ile yapılan anket sonucunda ortaya çıkan veriler çeşitli programlar kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri sonucunda ortaya çıkan veriler şunlardır:

Cinsiyete bakıldığında kadın ve erkek çalışanların oranlarının hemen hemen eşit olduğu görülmüştür (%50,9 kadın, %49,1 erkek). Bu, cinsiyete bağlı farklılıkları belirlemek açısından oldukça elverişli bir durumdur. Buna göre çalışanların iş seçiminde ve işe kabulünde herhangi bir cinsiyet tercihi veya ayrımı olmadığı söylenebilir.

Yaş gruplarına bakıldığında en yoğun grupların 26-30 yaş (%41,1) ve 18-25 (%25,7) yaş olduğu görülmüştür. Buna göre perakende sektöründe çalışmayı tercih edenlerin daha genç yaştakiler olduğu söylenebilir. Perakende sektörünün kendi içerisindeki güçlüklerin ve çalışma şartlarının zorluğunun yaşı daha büyük olan çalışanları caydırdığı ve bu yüzden genç çalışanların bu sektörde olmayı daha çok tercih ettiği söylenebilir.

Medeni duruma bakıldığında bekâr çalışanların evlilerden çok daha fazla bir orana sahip olduğu görülmüştür (%62,9 bekâr, %37,1 evli). Bu durum çalışanların çoğunun genç olmasına bağlanabilir. Ayrıca uzun ve yorucu çalışma saatleri ve ücretlerin genellikle asgari düzeyde olması da bekâr çalışanların oranının yüksek çıkmasını açıklayabilir.

Eğitim düzeyine bakıldığında en yüksek payı Lise (%52,6) ve Ön-lisans (%24) mezunlarının aldığı görülmüştür. Lisans mezunu kişilerin mezun oldukları bölümlerle ilgili meslekleri veya farklı meslek dallarını tercih etmeleri ve daha iyi işler bulabileceklerini düşünmeleri onların bu sektörde çalışmayı pek tercih etmedikleri anlamına gelebilir. Fakat lise ve ön-lisans mezunu gibi eğitim düzeyi daha düşük kişilerin ise önceliklerinin bir iş bulmak olması, seçeneklerinin kısıtlılığı ve perakende sektöründe her geçen gün artan istihdam sayısı bu çalışanların sektörde daha yüksek orana sahip olmasını açıklayabilir.

Çalışma süresine bakıldığında en yüksek oranın 1-3 yıl arası çalışanlarda olduğu görülmüştür (%59). Yaş değişkeniyle ele alındığında çalışanların genç olması ile işe yeni başlamış veya kısa süredir çalışmakta olmasının birbiriyle bağlantılı olduğu söylenebilir. Çalışma sürelerinin düşük olması beklenen bir durumdur.

Araştırmanın örneklemeden elde edilen verilere bakıldığında perakende sektöründe hizmet eden grubun çoğunluğunu; genç, bekâr, lise mezunu, kadın ve 1-3 yıllık çalışanların oluşturduğu söylenebilir.

Demografik özelliklere göre değişkenlerde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda; Pozitif Psikolojik Sermayenin dört boyutunda da cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olduğu görülmüştür. Fakat Örgütsel Bağlılığın boyutlarında kadın ve erkeklerde anlamlı fark gözlenmemiştir. Yaş değişkenine göre Öz-yeterlilik ve Örgütsel Bağlılığın üç boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Ancak İyimserlik, Dayanıklılık ve Umut boyutlarında anlamlı fark tespit edilememiştir. Medeni durum değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı fark gözlenmemiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre Pozitif Psikolojik Sermayenin boyutlarında ve Duygusal Bağlılıkta anlamlı fark gözlenmezken, Örgütsel Bağlılığın Devamlılık ve Normatif boyutlarında anlamlı bir fark görülmüştür. Çalışma süresi değişkenine göre sadece Öz-yeterlilik boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür.

Demografik özelliklere göre değişkenlerde oluşan anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda; Yaş değişkenine göre Öz-yeterlilik boyutunda farkın 18-25 ile 31-35 yaş grupları ve 26-30 ile 31-35 yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılığın boyutlarına bakıldığında, Duygusal Bağlılık boyutunda 36-40 yaş grubu ile 18-25, 26-30 ve 31-35 yaş grupları arasında anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Devamlılık Bağlılığı boyutunda 18-25 ile 36-40 yaş ve 26-30 ile 31-35 ve 36-40 yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Normatif Bağlılık boyutunda ise 26-30 ile 31-35 ve 41+ yaş grupları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Yaş arttıkça duygusal bağlılık düzeyinde azalma, devamlılık bağlılığı düzeyinde ise artış görülmesi olasıdır.

Medeni durum değişkenine göre; anlamlı fark bulunamaması çalışanların bekâr ya da evli olmasının iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik ve duygusal, devamlılık, normatif bağlılık seviyelerine herhangi bir etki etmediğini göstermektedir. Bekâr çalışanların evlilere oranla farklı iş alternatiflerine daha hazır bulunmaları olasıdır.

Eğitim düzeyine göre; Devamlılık Bağlılığı boyutunda farkın Yüksek Lisans ile Lise, Ön Lisans ve Lisans düzeyleri arasında olduğu görülmüştür. Normatif Bağlılık boyutunda ise farkın Lise ile Ön Lisans düzeyleri arasında olduğu

görülmüştür. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça beklentileri ve hedefleri de yükselmekte ve bu yüzden örgütsel bağlılığı azalma gösterebilmektedir.

Çalışma süresine göre; Öz-yeterlilik boyutunda farkın 4-6 yıl ile 1 yıldan az ve 1-3 yıl süredir çalışan gruplar arasında ve ayrıca 7-9 yıl ile 1 yıldan az ve 1-3 yıl süredir çalışan gruplar arasında olduğu gözlenmiştir. Örgütte geçirilen süre ve kıdem arttıkça örgütten ayrılma isteği azalabilmektedir.

Araştırmanın 3 ana ve 12 alt olmak üzere toplam 15 hipotezi vardır. Bu hipotezleri ve değişkenlerin açıklayıcılığını test etmek amacıyla yapılan Korelasyon ve Regresyon analizleri sonucunda elde edilen veriler şunlardır:

Pozitif Psikolojik Sermaye bileşenleri ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik boyutları ile duygusal bağlılık arasında 0,01 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilerek alt hipotez 1, 2, 3, 4 kabul edilmiştir. Her bir bağımsız değişkenin (iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik) bağımlı değişkeni (duygusal bağlılık) açıklama katsayısı şu şekildedir: İyimserlik (0,209), dayanıklılık (0,120), umut (0,194) ve öz-yeterlilik (0,164).

Pozitif Psikolojik Sermaye bileşenleri ile Devamlılık Bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik boyutları ile devamlılık bağlılığı arasında 0,01 seviyesinde negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilerek alt hipotez 5, 6, 7, 8 kabul edilmiştir. Her bir bağımsız değişkenin (iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik) bağımlı değişkeni (devamlılık bağlılığı) açıklama katsayısı şu şekildedir: İyimserlik (-0,117), dayanıklılık (-0,357), umut (0,70) ve öz-yeterlilik (-0,054).

Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık boyutu ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak iyimserlik, umut ve öz-yeterlilik boyutları ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Böylece dayanıklılık ile normatif bağlılık arasında 0,05

seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilerek alt hipotez 10 kabul edilmiş, alt hipotez 9, 11, 12 reddedilmiştir.

Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık arasında ve Pozitif Psikolojik Sermaye alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Böylece ana hipotez 2 ve 3 kabul edilmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin duygusal bağlılığı yaklaşık % 16, devamlılık bağlılığını ise yaklaşık % 11 düzeyinde açıkladığı görülmüştür. Ancak $p > 0,01$ değerinde olduğu için normatif bağlılık ile böyle bir ilişki tespit edilmemiştir. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık alt boyutları ortalamalarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklar tespit edilmiştir. Böylece ana hipotez 1 kabul edilmiştir.

Literatüre bakıldığında pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın en çok iş tatmini ve performans ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışmamızı pekiştirir nitelikte bulgular da mevcuttur. Örneğin; Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık arasında (Larson ve Luthans, 2006, Lifeng, 2007, Avey vd., 2008; 2011 ve Thompson vd., 2015), Öz-yeterlilik ile Örgütsel Bağlılık arasında (Luthans ve Jensen, 2005, Luthans vd., 2006), Umut ile Örgütsel Bağlılık arasında (Luthans vd., 2007), İyimserlik ile Örgütsel Bağlılık arasında (Çınar, 2011) ve Dayanıklılık ile Örgütsel Bağlılık arasında (Çetin ve Basım, 2011) bir ilişkinin varlığı bu çalışmalarla tespit edilmiştir.

Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar orada olmak istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler. Örgütle aralarında özdeşleşmeye dayalı bir bağ bulunmaktadır. İyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanların olumsuz olaylarda bile başarılı olacağına inanmaları, belirlenen hedefler için pozitif bir yaklaşım sergilemeleri ve örgüt içinde olumlu beklentilerde bulunmaları sayesinde bu çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılık geliştirmeleri ve örgütün hedeflerini içselleştirebilmeleri beklenebilir. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanlar aksilik, başarısızlık ve risklerle karşılaştığında bunları atlatma konusunu başarılı bir şekilde halledebilirler. Hedefleri gerçekleştirmek için karşılarına çıkan tüm zorluklara uyum sağlayabilir ve çözüm bulabilirler. Böylece yeni bir iş arama ve bulma süreçlerinden çekinmeyecekleri için örgütlerine zorunlu bir bağlılık

hissetmez, duygusal bir bağıllık hissettikleri için örgütte kalmaya devam edebilirler. Umut düzeyi yüksek olan çalışanlarda hedefleri gerçekleştirme konusunda gereken güç, irade ve kararlılık olmasının yanı sıra bu kişiler hedeflere ulaşmak için gereken plan, yol ve yöntemleri de yapabilirler. Öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanların hedefleri gerçekleştirmek için kendisinde bulunan kabiliyetlerine olan inançları ve kendilerine güvenleri de yüksektir. Böylece örgüte karşı duygusal bağıllık geliştirmeleri, örgütte kalmak için zorunluluk hissetmemeleri olasıdır. Bu sebeple iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik ile duygusal bağıllık arasında pozitif yönde bir ilişki olması beklenen bir durumdur.

Devamlılık bağıllığı ile örgüte bağlı olan çalışanlar örgütte kaldıkları süre boyunca kazanacaklarını ve örgütten ayrıldıkları anda kaybedeceklerini göz önünde bulundurarak ve bu sebeplerden kendilerini mecbur hissederek örgütte kalmaya devam ederler. İyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik düzeyleri yüksek olan çalışanların kendilerini örgütte kalmak zorunda hissetmedikleri, farklı işler bulabileceklerini düşündükleri, hedefleri gerçekleştirmek için gereken güç, irade, kararlılık, güven ve kabiliyetlere sahip oldukları inancı ve tüm pozitif birikimleri ile devamlılık bağıllıklarının düşük olması beklenebilir. Bu sebeple iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik ile devamlılık bağıllığı arasında negatif yönde bir ilişkinin olması beklenen bir durumdur.

Tarihçeleri göz önüne alındığında aralarında yarım asır olan pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağıllık kavramlarının ilişkisinin incelendiği bu çalışma, alan yazına katkı yapmasının yanı sıra eski ve yeniyi sentezleyen önemli bir role de sahiptir.

Pozitif psikolojik sermaye düzeyini yükseltmek, yüksek olan çalışanların örgüte olan bağıllıklarını artırmak ve örgütte devamlılığını sağlamak isteyen işverenlerin çalışanlara uygun koşullar yaratması, eğitim ve kariyer planlarını desteklemesi, ulaşılabilir hedefler belirlemesi, riskleri azaltıp destekleri artırması ve benzeri uygulamalar ile çalışanın örgüt içinde kalmaya istekli olmasını sağlamaları gerekmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkinin test edildiği bu araştırma sonuçlarının farklı araştırmacılar tarafından yapılacak çalışmalarla tekrarlanması, değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulguların güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu iki değişken arasında aracı rolünde olabilen farklı bir değişkenin yer alması ve olası etkilerinin incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada ele alınan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörleri oluşturmaktadır. Gelecekteki çalışmalarda örgütsel faktörler ve iş deneyimi faktörleri gibi örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörlerin de araştırmanın değişkenleri olarak ele alınmasının ve incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatür taraması sonucunda araştırmaların büyük bir kısmında pozitif psikolojik sermayenin bağımsız değişken olarak ele alındığı görülmektedir. Gelecekteki çalışmalarda pozitif psikolojik sermayenin bağımlı değişken olarak ele alınması ve öncüllerinin de araştırılması literatüre katkı sağlayabilecek ve araştırmacılara faydalı olabilecektir.

KAYNAKLAR

- Akbaş, D. (2015). *Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13 (1), 73-98.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-293.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1-14.
- Ardakani, S. R., Ansari, A. and Ardakani, M. R. (2012). Organizational Climate And Commitment. *Researcher*, 4 (12), 101-104.
<http://www.sciencepub.net/researcher> E.T. 17.10.2015
- Argyris, C. (1998). Empowerment: The Emperor's New Clothes. *Harvard Business Review*, Reprint number 98302, 98-105.
- Avey, J. B., Patera, J. L. and West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 42-60.
- Avey, J., Wernsing, T. S. and Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48–70.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Youssef, C. M. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*. Paper 6, 1-41.

- Avey, J. , Luthans F. and Jensen, S. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. and Luthans, F. (2011). Experimentally Analyzing the Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 282–294.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. and Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bagraim, J. (2010). Multiple Affective Commitments and Salient Outcomes: The Improbable Case of Information Technology Knowledge Workers. *The Electronic Journal Information Systems Evaluation*, 13 (2), 97-106.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Kasım.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press. Reprinted in H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Becker, H. S. and Carper, J. W. (1956). The Development of Identification with An Occupation. *American Journal of Sociology*, 61, 289-296.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bıyıkbeyi, T. (2015). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir İlde Bir Alan Araştırması*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley, 352.

- Blau, G. J. and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Brewer, A. (1993). *Managing for Employee Commitment*. Sydney: Longman.
- Bryant, F. B. and Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing Hope and Optimism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23 (2), 273–302.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-546.
- Büssing, A. (2002). Trust and Its Relations to Commitment and Involvement in Work and Organizations. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28 (4), 36-42.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. and O'Reilly, C. (1990). Building Organizational Commitment: A Multifirm Study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Cameron, K., Dutton, J. and Quinn, R. (2003). *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler, 3-13.
- Carver, C. S. and Scheier, M. S. (2002). Optimism. C. R. Snyder and S. J. Lopez (Ed.), *Handbook of positive psychology*. United Kingdom: Oxford University Press, 231–243.
- Caza, A. and Cameron, K. (2008). Positive Organizational Scholarship: What Does It Achieve? Cary L. Cooper and Stewart Clegg (Ed.) (2008). *Handbook of Macro-Organizational Behavior*. New York: Sage, 1-46.
- Ceylan, A., Keskin, H. ve Eren, Ş. (2005). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim*, 51, 32-42.
<http://isletmeiktisadi.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2013/04/Yonetim-51-2005-4.pdf> E.T. 12.10.2015
- Chen, Z. X. and Francesco, A. M. (2003). The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490–510.
- Choi, Y. and Lee, D. (2014). Psychological Capital, Big Five Traits, and Employee Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 122-140.

https://www.researchgate.net/profile/Dongseop_Lee2/publication/272794669_Psychological_Capital_Big_Five_Traits_and_Employee_Outcomes/links/55b4152408ae9289a0889791.pdf E.T. 04.09.2015

- Cohen, A. and Gattiker, U. E. (1994). Rewards and Organizational Commitment Across Structural Characteristics: A Meta Analysis. *Journal Of Business And Psychology*, 9 (2), 137-157.
- Cook, J. and Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80 (3), 46-55.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 363-382.
- Çetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (3), 79-94.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3), 95-108.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dick, G. and Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organisational Commitment - A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *International Journal of Public Sector Management*, 14 (2), 111-128.
- D. L. Nelson and C. L. Cooper (Ed.). (2007). *Positive Organizational Behavior*. New York: Sage.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat*

Acentesi Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Envick, B. R. (2005). Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 89-103.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, New York: Free Press.
- Fishbein, M. (1967). Attitude and The Prediction of Behavior. M. Fishbein (Ed.). *Readings in attitude theory and measurement*. New York: Wiley, 477-492.
- Gedik, T., Çil, M., Kaya, M. Y. ve Şimşek, B. (2016). Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İrdelenmesi (Düzce Orman Ürünleri Sanayi Örneği). *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 4, 77-87.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, 37-56. http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2002_1_4.pdf
E.T. 05.10.2015
- Güler, B. K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. Aşkın K., Gözde Y. ve Şenay Y. (Editörler). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1).
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
<http://dspace.trakya.edu.tr:8080/jspui/handle/1/589> E.T. 08.10.2015
- Hrebiniak, J. G. and Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organizations. *American Sociological Review*, 449-517.
- Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20 (2), 233-242.
- Kara, A. U. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 181-202.
- Katz, D. and Kahn, R. (1977). *The Social Psychology of Organizations*, 1-23. <http://sites.idc.ac.il/dice/files/activity2.pdf> E.T. 25.10.2015
- Kayış, A. (2009). Güvenilirlik Analizi. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 405.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ile Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change. *Journal of Conflict Resolution*, 2 (1), 51-60.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (1), 1-22.
- Kumari, N. and Afroz, N. (2013). Role Of Affective Commitment In Employees Life Satisfaction. *International Journal of Advance Research*, 1 (12), 11-20.
- Kutanis, R. Ö. 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.
- Lang, D. L. (1992). Organizational Culture and Commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 3 (2), 191-196.
- Larson, M. and Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 75-92.
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Acta Psychologica Sinica*.

http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTAL-XLXB200702018.html
E.T.17.09.2015

- Lok, P. and Crawford, J. (1999). The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (7), 365-373.
<https://edu.msu.ac.th/rungson/teach/document/master/pdf/p365-organization-62.pdf> E.T. 04.09.2015
- Luthans, F., Peterson, S. J. and Ibrayeva, E. (1998). The Potential for the “Dark Side” of Leadership in Post-Communist Countries. *Journal of World Business*, 33 (2), 185-201.
- Luthans, F. (2002a). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57–72.
- Luthans, F. and Youssef, C. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143–160.
- Luthans, F., Luthans, K. and Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45–50.
- Luthans, K. and Jensen, S. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35 (6), 304-310.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. and Norman, S. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541–572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. and Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1). 41-67.
- Luthans, F. and Avolio, B. (2009). The “Point” of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal*

of *Applied Psychology*, 69, 372–378.

- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, J. and Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1978). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2).
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). *Organizational linkages*. New York: Academic Press.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. and Pigeon, N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 17, (4), 380-391.
- O'Reilly III, C. A. and Caldwell, D. F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.
- O'Reilly III, C. and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Oruç, E. ve Kutanis, R. Ö. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), 36-58.
http://isarder.org/2015/vol.7_issue.3_article03_full_text.pdf E.T. 05.09.2015
- Öktem, R. (2005). *Araştırma Modeli*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Araştırma Yöntemleri Dersi Ödevi.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.
- Penley, L. E. and Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.

- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A. and Thatcher, R. N. (2008). Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different?. *Organizational Dynamics*, 37 (4), 342–353.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. and Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64 (2), 427–450.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 115-12.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12 (3), 460-471.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Rusbult, C. E. and Farrell, D. (1983). A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and The Control of Organizational Behavior. Barry M. Staw and Gerald R. Salancik (Ed.), *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair, 1-54.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. John Willey and Sons.Inc., Canada.
- Seligman, M. and Schulman, P. (1986). Explanatory Style as A Predictor of Productivity and Quitting Among Life Insurance Agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket. Shifren, K., and Hooker, K. 1995. *Stability and Change in Optimism: A Study Among Spouse Caregivers*. *Experimental Aging Research*, 21: 59-76.
- Seligman, M. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 143-150.
- Smith, R. C., Vogelgesang, G. and Avey, J. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Organizational Studies*, 15 (3), 227-240.
<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=managementfacpub> E.T. 17.09.2015
- Snyder, C. R. (1994). *The Psychology of Hope: You Can Get There From Here*. New York: Free Press.
- Snyder, C. R., Hoza, B., Pelham, W. E. and Rapoff, M. (1997). The Development and Validation of The Children's Hope Scale. *Journal of Pediatric Psychology*, 22 (3), 399-421.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Ed.). (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of A Core Confidence Higher-order Construct. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1208–1224.
- Stajkovic, A. D., and Luthans, F. (1998a). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240–261.
- Stajkovic, A. D., and Luthans, F. (1998b). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M. and Trice, H. M. (1978). Assessing Personal, Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment. *The Academy of Management Journal*, 21 (3), 380-396.
- Subramaniam, N., McManus, L. and Lokman M. (2002). Enhancing Hotel Managers' Organisational Commitment: An Investigation of The Impact of Structure, Need for Achievement and Participative Budgeting. *International Journal of Hospitality Management*, 21 (4), 303-320.
- Tamer, İ., Dereli, B. and Sağlam, M. (2014). Unorthodox Forms of Capital in Organizations: Positive Psychological Capital, Intellectual Capital and Social Capital. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152: 963 – 972.

- Thompson, K. R., Lemmon, G., and Walter, T. J. (2015). Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics*, 538, 1-11.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (3), 134-156.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uyar, G. (2015). *Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. and Oke, A. (2011). Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (1), 4–24.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.653/full> E.T. 17.09.2015
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi – Bildiriler, Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000: 401-410.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Wilner, J. (2011). 5 Ways Positive Psychology Can Improve the Workplace. *Psych Central*. February 27, 2016.
<http://blogs.psychcentral.com/positive-psychology/2011/11/5-ways-positive-psychology-can-improve-the-workplace/> E.T. 15.09.2015
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Schriesheim, C. A. and Dansereau, F. (2008). Authentic Leadership and Positive Organizational Behavior: A Meso, Multi-Level Perspective. *The Leadership Quarterly*, 19, 693–707.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
http://dspace.balikesir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1819/Harun_Y%C4%B1ld%C4%B1z.pdf?sequence=1&isAllowed=y
E.T. 10.11.2015
- Youssef, C. and Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33 (5), 774-800.
- Youssef, C. M. and Luthans, F. (2012). Positive Global Leadership. *Journal of World Business*, 47, 539–547.

Youssef, C. M. and Luthans, F. (2013). Positive Leadership: Meaning and Application Across Cultures. *Organizational Dynamics*, 42, 198-208.

Zhao, Z. and Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1 (2), 35-40.

İNTERNET KAYNAKLARI

URL1: Türkçe sözlük, www.tdk.gov.tr, E.T. 20.10.2015.

URL 2: www.turkcebilgi.com, E.T. 05.04.2016.

URL 3: www.enm.blogcu.com, E.T. 10.04.2016.



EKLER

Ek-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda yürütülen yüksek lisans tezinin araştırma süreci için yapılmaktadır. Anketin amacı çalışanların Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Örgütsel Bağlılık ve Boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın başarıya ulaşması ve sonuçların güvenilir olması her soruyu içtenlikle cevaplamanıza bağlıdır. Lütfen cevap vermeden önce soruları dikkatlice okuyunuz. Sorulara vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve bu doğrultuda incelenecektir. Bize zaman ayırdığınız ve şimdiden sağladığınız katkılar için teşekkür ederiz.

NOT: LÜTFEN İSMİNİZİ VE ÇALIŞTIĞINIZ ŞİRKETİ BELİRTMEYİNİZ.

Gülçin GÜLER
Tez Öğrencisi

Doç. Dr. Köksal HAZIR
Tez Danışmanı

1. Bölüm

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.		1	2	3	4	5	6
Ölçü Olarak Azdan (1) Çoğa doğru (6)							
1	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.						
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						
3	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.						
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.						
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.						
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.						
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.						
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.						
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						

17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
19	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.						
20	Bu iş yerinde, işler genellikle benim istediğim şekilde yürümez.						
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						

2. Bölüm

Aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı gösteren ifadenin hizasında bulunan kutucuğu işaretleyiniz.		1	2	3	4	5
1. Hiç Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum						
5. Tamamen Katılıyorum						
1	Bu işletmede çalışmak, kişisel olarak benim için büyük anlam taşımaktadır.					
2	Bu işletmeye kendimi tam manasıyla "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					
3	Şimdi işten ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
4	Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.					
5	Meslek hayatımın geriye kalan süresini bu işletmede geçirmem söz konusu olursa kendimi çok mutlu hissederim.					
6	İşletmemin karşılaştığı sorunları, kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım.					
7	Bu işletmede kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissedemiyorum.					
8	Bu işletmeye çok şey borçluyum.					
9	Bu işletmede çalışmaya devam etmemi gerektirecek herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.					
10	Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için işten ayrılmayı düşünmem.					
11	Bu işletmeye karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.					
12	Bu şirkette çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de, başka seçeneğimin olmamasıdır.					
13	Bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir şirkette çalışmayı düşünebilirdim.					
14	Şu an başka bir işletmeden daha avantajlı bir iş teklifi alsaydım, çalıştığım şirketten şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi.					
15	Bu şirkette çalışmaya devam etmem, kendi tercihim olduğu kadar, aynı zamanda da bir zorunluluktur.					
16	Bu şirketten ayrılmayı düşünmem için gerekli başka iş fırsatlarının mevcut olmadığına inanıyorum.					
17	Bu şirketten şimdi ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur.					
18	İstesem bile, şu an bu şirketten ayrılmak benim için çok zor olurdu.					

3. Bölüm

Cinsiyet : Kadın () Erkek ()
Yaş : 18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41+ ()
Medeni Durum : Evli () Bekâr ()
Eğitim Düzeyi : Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans ()
Doktora ()
Çalışma Süresi : 1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 4-6 yıl arası () 7-9
yıl arası ()

Katılımınız için teşekkür ederiz.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Güler Gülçin
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 1986 Ankara
Medeni hali : Bekâr
e-mail : gulcin.glr@hotmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Toros Üniversitesi	2016
Lisans	Çukurova Üniversitesi	2008
Lise	MTSO Anadolu Lisesi	2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2008-...	Düziçi / Osmaniye	İngilizce Öğretmeni

Yabancı Dil

İngilizce