

T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ  
(Kahramanmaraş Örneği)**

Hazırlayan  
Orhan KORKMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman  
Prof. Dr. Fatih TÖREMEN

GAZİANTEP-2014

**Yüksek Lisans Tez Özü****ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ****(Kahramanmaraş Örneği)****Orhan KORKMAZ****ZİRVE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ****SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI****Haziran - 2014****Danışman: Prof. Dr. Fatih TÖREMEN**

Eğitim örgütleri, toplumun temel taşı olan bireyleri yetiştiren, şekillendiren en önemli yapılardan biri olmasından ötürü sürekli olarak kendini geliştirmeli ve her türlü yenilik sürecine açık olmalıdır. Eğitim örgütlerimizde bu yenilenme sürecini gerçekleştirecek kilit unsurlardan birisi de öğretmenlerdir. Öğretmenler çağa ayak uydurma, gelişme ve yenileşme faaliyetlerinde yeni perspektiflere açık olmalıdır. Psikolojik sermaye, bu bağlamda yeni perspektifler sunan, güncel bir araştırma alanıdır. Örgütsel bağlılık ise 1960'lardan beri birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve incelenmeye de devam konulardan biri olmaya devam etmektedir. Örgütsel bağlılık, örgüt ile işgörenin arasındaki ilişkiyi belirten psikolojik bir durumdur. Bu psikolojik durum, işgörenlerin örgüt üyeliğini sürdürmesi noktasında önemli bir etkiye sahiptir.

Bu araştırmadaki amacımız, güncel ve yeni bir konu olan psikolojik sermaye kavramı ile örgütsel bağlılık kavramı arasında ileri sürdüğümüz bağlantıyı belirlemektir. Araştırma öğretmenlerin psikolojik sermaye algısının, örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini belirlemeye yöneliktir. Psikolojik sermaye algısı yüksek öğretmenlerin, eğitim örgütlerinde yer alması ile öğretmenlerin örgütsel

bağlılıklarının artacağı varsayılmış ve böylelikle de literatüre katkı sağlanmak istenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi ve sınırlılıkları hakkında bilgi verilirken, ikinci bölümde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel davranışın içinde değerlendirilen psikolojik sermaye kavramı ve bileşenleri incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık kavramı ve bu kavrama ait çeşitli yaklaşımlar, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları incelenmiştir. Çalışmanın dördüncü ve beşinci bölümü, araştırmaya katılan öğretmenlerden anketler yolu ile elde edilen veriler ile bu verilerle yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlamalardan oluşmaktadır.

Araştırmanın evreni, 2013-2014 eğitim öğretim yılında, Kahramanmaraş ili devlet okullarında görev yapan 12.867 kişilik öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini evrenden rastgele seçilen 404 kişilik öğretmen grubu oluşturmaktadır. Araştırma betimsel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmada psikolojik sermayeyi ölçmek için Luthans ve diğerleri (2007), tarafından geliştirilen 24 sorudan oluşan 4 boyutlu Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için ise Allen ve Meyer (1990), tarafından geliştirilen ve 17 sorudan oluşan 3 boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan istatistikî çalışmalar sonucunda, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği görülmüştür, alt boyutlar açısından bakıldığında; öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile duygusal ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş ve iyimserlik, umut, özyeterlilik alt boyutlarının duygusal bağlılığı, umut ve iyimserlik alt boyutların normatif bağlılığı etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlikle devam bağlılığı arasında ise zayıf ve negatif yönlü ilişki saptanmış, diğer alt boyutlar ile devam bağlılığı arasında ise anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık

**Abstract:**

**MASTER DEGREE**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL  
PERCEPTION OF TEACHERS AND THEIR LEVEL OF  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

**(Kahramanmaraş Sample)**

**Orhan KORKMAZ**

**UNIVERSITY of ZIRVE  
THE INSTITUTE of SOCIAL SCIENCES**

**DEPARTMENT OF PRIMARY SCHOOL TEACHING**

**June - 2014**

**Advisor: Prof. Dr. Fatih TÖREMEN**

Educational organizations should improve themselves perpetually and be open to every kind of new idea process because they are one of the the most important structures of education which shapes and brings up the individuals who are the keystone of the society. Teachers are one of the key elements who will carry out this renovation process at our educational organizations. Teachers should be open to modernization, new perspectives for improvement and renovation activities. Psychological Capital, within this context, is a current research area which presents new perspectives. Organizational commitment has been investigated by many researchers since 1960 and it has still continued to be done so. Organizational commitment is a psychological situation that defines the relationship between the organization and worker. That psychological situation has an important effect in relation to the workers' continueing their oganizational membership.

Our aim in this research is to define the link we have alleged between the terms - psychological capital which is a current and new subject and organizational commitment. The research is towards to define the psychological perceptions of teachers on the effect of organizational commitment loyalty level. It is assumed that the organizational commitment of teachers will increase if the teachers whose psychological perception is high take part in educational organization and thus, it is required to contribute to the literature.

Whereas the problem situation, aim, importance, limitations of the research are being given in the first part; positive psychology, positive organizational behavior and the term of psychological capital which is evaluated in the organizational behavior and its components are examined in the second part. In the third part of the research, the term of organizational commitment and the various approaches related to that term, the factors that affect the organizational commitment and its results are analyzed. The fourth and fifth part of the research consist of the data obtained from the teachers attending the research via questionnaires and the findings and interpretations emerged from the results of the analyses that are done those data.

The research population has consisted of 12,867 teachers working in public schools in Kahramanmaras in 2013-2014 education years. A group of 404 teachers who have been chosen randomly among the population has formed the sample of the research. The research has been done with the descriptive survey model. In the research, 4-dimensional Psychological Capital Scale developed by Luthans and the others (2007) and consisting of 24 questions has been used in order to assess the psychological fo capital. In order to measure the organizational loyalty, 3-dimensional Organizational Commitment Scale developed by Allen and Meyer (1990) and consisting of 17 questions has been used.

As a result of the statistical studies, it has been seen that the psychological capital perception of teachers affect their organizational commitment levels. When it has been looked from the lower dimension aspect, meaningful relationships between the psychological capital perception of teachers and emotional and their normative

commitment have been found and it has been seen that the lower dimensions of optimism, hope and self-efficacy affect the emotional commitment and the lower dimensions of hope and optimism affect the normative commitment. A weak and avoidant relation is determined between optimism which is one of the lower dimensions of psychological capital and perpetuity commitment, and no meaningful relations between other lower dimensions and perpetuity commitment have been encountered.

**Key words:** Positive Psychology, Positive Organizational Behavior, Psychological Capital, Organizational Commitment

## Önsöz

Toplumlarda gelişim ve yenileşme sürecini başlatan ve bu yenileşme ve değişimden sürecinden etkilenen kurumlar eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerimiz bu etkileşim çerçevesinde çağın ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak kendini yenilemeli ve geliştirmelidir. Eğitim örgütlerimizde çağın ihtiyaçlarına cevap verebilmek için yapılacak yenileşme hareketlerinin yaşandığı kurumlar okullarımızdır. Okullarımızın en önemli paydaşlarından olan öğretmenlerimize okullarımızdan beklenen çağa ayak uyduran ve çağa yön veren bireyler yetiştirilmesi noktasında önemli sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenlerimiz, eğitim sistemimizin ortasında yer alan ve eğitim sürecinin olumlu ya da olumsuz yönlerini iyi bilen ve yaşayan kişilerdir. Bu bağlamda, öğretmenlerimizin olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaları oldukça önemli bir husustur.

Globalleşen dünyamızda insana verilen değer kavramı büyük önem kazanmıştır. Bu kavram, örgütler tarafından da en çok önemsenilen konular arasında yerini almıştır. İnsanların, çalıştıkları işlerinden memnun olmaları, örgütlerine karşı bağlılık duymaları, örgütlerin ve araştırmacıların üzerinde çokça çalışmalar yaptığı konulardandır.

Bu araştırmada önemi gittikçe artan ve yeni bir paradigma olan pozitif psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin bileşenleri olan; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanaklılık kavramlarının, öğretmenler tarafından algılanışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye dair bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırma konusunun yüksek lisans tezi olarak belirlenmesinde yönlendirici olan, çalışmaların boyunca önerilerini ve desteğini esirgemeyen, her zaman katkıda bulunan değerli tez danışman hocam, Sayın Prof. Dr. Fatih TÖREMEN'e ve anketlerin uygulama safhasında ilçe ilçe dolaşarak verileri toplayan Bilal TAŞ, Ramazan ÜNAL, Mahmut KELEŞ, Naciye KELEŞ, Kerim PÜSELİ, Mustafa EMRE, İsa BOZ ve Can OĞUZ'a teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunarım.

Ayrıca bugüne kadar yaptığım çalışmalarda beni her zaman desteklemiş olan, sabır ve şefkatlerini eksik etmeyen (annem, babam), Gülay ve Kadir KORKMAZ ile kardeşlerime teşekkür ediyorum.

**Gaziantep-2014**  
**Orhan KORKMAZ**



## İÇİNDEKİLER

Yüksek Lisans Tez Özü .....	I
Abstract .....	III
Önsöz .....	VI
İçindekiler .....	VIII

## BİRİNCİ BÖLÜM

1.Giriş.....	1
1.1.Problem Durumu .....	1
1.3.Varsayımlar .....	5
1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları .....	5
1.5.Araştırmanın Önemi.....	5

## İKİNCİ BÖLÜM

2.Pozitif Örgütsel Davranış.....	7
2.1.Pozitif Psikoloji.....	7
2.2.Pozitif Psikoloji ve Eğitim .....	13
2.3.Pozitif Düşünce Üzerine Bazı Görüşler .....	15
2.4.Pozitif Örgüt Araştırmalarında Yaklaşımlar .....	16
2.4.1.Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu .....	16
2.4.2.Pozitif Örgütsel Davranış.....	17
2.5.Pozitif Örgütsel Davranış ve Tanımsal Kriterleri .....	20
2.5.1.Pozitif Örgütsel Davranış Nedir? .....	20
2.7.Psikolojik Sermaye .....	24
2.7.1.Psikolojik Sermayenin Bileşenleri .....	29
2.7.2.Özyeterlilik.....	30
2.7.3.Umut.....	38
2.7.4.İyimserlik .....	41
2.7.4.1. İyimserliği Geliştirme Yolları .....	45
2.7.5.Dayanıklılık.....	46

2.7.5.1.Dayanıklılık Düzeyini Arttırma Yolları .....	48
2.8.Psikolojik Sermaye İle İlişkili Türkiye ve Yurt Dışında Yapılan Araştırma Bulguları.....	52

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1.Örgütsel Bağlılık .....	60
3.2.Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması .....	62
3.2.2.Etzioni'nin Sınıflandırması .....	66
3.2.3.Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması .....	66
3.2.4.Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması .....	67
3.2.5.O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	67
3.2.6.Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması .....	68
3.2.7.Salancik'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	69
3.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	69
3.3.1.Kişisel Faktörler .....	70
3.3.2.Örgütsel Faktörler .....	72
3.3.4.Örgüt Dışı Faktörler .....	74
3.4.Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri .....	75
3.5. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Türkiye ve Yurt Dışındaki Araştırma Bulguları.....	78

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.Yöntem.....	81
4.1.Araştırmanın Modeli .....	81
4.2.Araştırmanın Evreni ve Örnekleme .....	82
4.3.Veritoplama Yöntemi .....	82
4.4.Anketlerin Güvenirlik Çalışmaları.....	83
4.5.Anketlerin Geçerlilik Çalışmaları .....	86
4.6.Verilerin İstatistiksel Analizi .....	91

### BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1.Örnekleme Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular .....	92
----------------------------------------------------------------------	----

5.2.Araştırmaya Katılan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları.....	94
5.3.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ankette Yer Alan Psikolojik Sermaye İfadelerine Katılım Oranları .....	95
5.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ankette Yer Alan Örgütsel Bağlılık İfadelerine Katılım Oranları .....	97
5.5.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması .....	98
5.6.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması .....	107
5.7.Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermeye Ölçekleri Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi.....	114
5.8.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	116
5.9.Sonuç ve Öneriler.....	121
KAYNAKÇA.....	127
EKLER:.....	141

**Şekiller Listesi**

Şekil 1: Sermaye Türleri .....	25
Şekil 2: Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları.....	3030
Şekil 3: Psikolojik Sermaye Unsurları .....	51
Şekil 4: Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması .....	62
Şekil 5: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli .....	64
Şekil 6: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	70
Şekil 7: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları .....	77

## Tablolar Listesi

Tablo.1.Cronbach $\alpha$ Testi ile Elde Edilen Güvenirlik Puanı.....	855
Tablo.2.Cronbach $\alpha$ Testi ile Elde Edilen Güvenirlik Puanı.....	866
Tablo.3.Psikolojik sermaye Ölçeğinin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu.....	87
Tablo.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu.....	88
Tablo.5.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yük Matrisi.....	88
Tablo.6.Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Yük Matrisi.....	89
Tablo.7.Psikolojik sermaye ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	90
Tablo.8.Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılımı Tablosu.....	92
Tablo.9.Araştırmaya Katılan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları.....	94
Tablo.10.Psikolojik Sermaye Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların frekans Dağılımı .....	95
Tablo.11.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sorularına Verilerin Cevapların frekans Dağılımı .....	97
Tablo.12.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Cinsiyetlerine Göre Ortalamaları .....	98
Tablo.13.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Yaşlarına Göre Ortalamaları .....	99
Tablo.14.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Ortalamaları .....	102
Tablo.15.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çalışma Sürelerine Göre Ortalamaları .....	103
Tablo.16.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları .....	106
Tablo.17.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyetlerine Göre Ortalamaları.....	107
Tablo.18.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yaşlarına Göre Ortalamaları.....	108

Tablo.19.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Durumlarına Göre Ortalamaları .....	110
Tablo.20.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Sürelerine Göre Ortalamaları .....	111
Tablo.21.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre Ortalamaları .....	113
Tablo.22.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Faktörleri Arasında Korelasyon Analizi ile İncelenmesi .....	114
Tablo.23.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi .....	117
Tablo.24.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi.....	118
Tablo.25.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi .....	119
Tablo.26.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Genel Puanının Örgütsel Bağlılık Genel Puanı Üzerine Etkisi .....	120

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **1.Giriş**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları ve varsayımları açıklanmaktadır.

#### **1.1.Problem Durumu**

Bilinçli bir biçimde koordine edilerek, mal veya hizmet üretmek için oluşturulmuş yapı olan örgütler ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bireylerden oluşmuştur. Örgütler belirlemiş oldukları hedefleri gerçekleştirmek için insan unsurunun fiziksel ya da düşünsel düzeyde katılımına ihtiyaç duymaktadır. Varlık nedeni insan olan örgütler, son zamanlarda rekabet güçlerini artırmak amacıyla, çalışanlarına daha fazla önem vermeye başlamıştır. Örgütler bu doğrultuda buldukları ortamı iyileştirmeye ve değiştirmeye yönelik birçok farklı yöntemi uygulamaya geçirmektedir (Eren, 2011).

Çok hızlı bir değişim ve rekabetin yaşandığı çağımızda, çalışanların verimliliğinin artırılması noktasında örgütsel yapılarda, fiziksel ve finansal sermaye ile birlikte entelektüel sermayenin işlevi de hızla büyük önem kazanmaktadır. İçinde yaşadığımız çağda, örgüt çalışanlarının bilgi, beceri ve tecrübeleri sonucu meydana gelen insan sermayesi ve örgütsel ağ yapıları ile sosyal ilişkilerinden oluşan sosyal sermaye kavramıyla alakalı bir kavram olan örgütsel psikolojik sermaye kavramı, günümüzde örgütsel davranış araştırmalarına konu olmaya başlamıştır (Wright, 2003; Luthans ve Youssef, 2007; Nelson ve Cooper, 2007; Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermaye, daha önceleri birçok kez incelenmiş ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye türlerinden farklılık gösteren bir sermaye türüdür. Psikolojik sermaye

ile birlikte fiziksel, finansal, sosyal ve beşeri sermaye gibi bütün sermaye türlerinin ortaklaşa faaliyet göstermesi ve neticede örgütlerin en önemli kaynağı olan insan kaynağının hayata geçirilebilmesi ve örgütlere beklenen faydaları katabilmesi mümkün olabilmektedir. Bu tür sebeplerden ötürü pozitif örgütsel davranışın son zamanlarda hızlı bir gelişim gösteren alanlarından olan psikolojik sermaye, günümüz örgütlerinin rekabet üstünlüğü ele geçirebilmesinin olmasa olmazlarından olmuş ve örgütsel yapıların güçlü bir temellere dayanması için vazgeçilmez dayanak noktalarından birisi haline gelmiştir. Psikolojik sermayenin bireylerde performans artışı sağladığı alanyazında birçok araştırma ile saptanmıştır (Luthans, Avolio, Avey vd., 2007).

Eğitim örgütleri toplumun temel taşı olan bireyleri yetiştiren, şekillendiren en önemli yapılardan biri olmasından ötürü sürekli olarak kendini geliştirmeli ve her türlü yenilik sürecine açık olmalıdır. Eğitim sisteminde çıktının istenilen nitelikte olması için eğitim kurumlarında çalışan personellerin beklenen hedefler doğrultusunda en iyi şekilde kendini geliştirmesi ve çalıştığı kurumuna karşı bağlılık göstermesi önemli bir husustur. Eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi verimlilikte, kaliteyi arttırmada ve nihayetinde belirlediği hedefleri yakalayabilmede çalışan personellerinin davranışları ile ilgili durumları göz önünde bulundurmaya zorundadır (Polat, 2007).

Öğretmen davranışlarının istendik düzeye ulaşabilmesi için eğitim örgütlerinin, öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin okullarına olan bağlılıkları, eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi hususunda son derece önemli bir gerekliliktir. Toplumsal yapıların varlıklarını sürdürebilmesi ve ilerletebilmesinde gereklilik duyduğu bireylerin yetiştirilmesindeki önemli görevlerden birini yerine getiren okullarda öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıkları, kurumun belirlediği hedefleri yakalayabilmesinde son derece önemli bir etki teşkil etmektedir (Taymaz, 2009).

Bir örgütteki çalışanların devamını sağlamak onların örgütsel bağlılığını artırmak ile sağlanabilir. Literatürde örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların üyesi oldukları



örgütlerin sağladığı yarar, fayda ve avantajlar karşısında, çalışanların mensubu bulunduğu örgütlere karşı sergilemiş oldukları duygusal tepki olarak nitelendirilebilir. Bu doğrultuda güçlü bir örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar, çalıştıkları örgütün hedeflerine, ilkelerine, değerlerine güçlü bir biçimde inanmaktadır. Aynı zamanda örgüte bağlılığı güçlü işgörenler, örgüt üyeliğini devam ettirmeyi güçlü bir şekilde istemekte, örgüt üyeliğini devam ettirmede birçok fedakarlıkta bulunmakta ve örgütün ayakta kalabilmesi için özveri ile çalışmayı göze alabilmektedir (Testa, 2001).

Örgütler, hızla değişen ve gelişen dünyamızda varlığını sürdürebilmek için birçok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Örgütler, rakiplerinin önüne geçebilmek için özellikle sahip olduğu sınırlı kaynakları en iyi şekilde kullanmanın yollarını bulmak zorundadır, bundan ötürü insan unsuru örgüt içinde en önemli role sahip kaynak olarak öne çıkmaktadır. Rekabette öne geçmenin anahtarı olarak öne çıkan insan unsuru örgütleri insan odaklı politikalar üretmeye zorlamaktadır. Örgütlerin sahip oldukları en önemli kaynakların başında gelen insanın, örgütte devamlılığını sağlamakta oldukça önemli bir konudur. Bu sebeple de örgütsel bağlılık, örgütler açısından oldukça fazla önem oluşturmaktadır (Budak, 2009).

Bu varsayımlardan yola çıkarak oluşturduğumuz çalışmamızda, eğitim örgütlerimiz en önemli çalışanlarından birisi olan öğretmenlerimizin, sahip oldukları psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek hedeflenmiştir.

Çalışmamız beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünü giriş kısmı oluştururken, ikinci bölümünde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye kavramı ile bileşenleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durulmuştur, dördüncü ve beşinci bölümde ise Kahramanmaraş ilinde 2013-2014 eğitim öğretim yılında devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik olarak anket çalışması yapılmış ve elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye algılarını belirlemek için Luthans vd., (2007), tarafından hazırlanan, Çetin ve Basım (2012), tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan psikolojik sermaye ölçeği kullanılırken; örgütsel

bağlılığı ölçmek içinde Meyer ve Allen (1991), tarafından geliştirilen, Boylu, Pelit ve Güçer (2007), tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanımı için gerekli izinler, ilgili yazarlarla yapılan yazışmalar sonucunda alınmıştır.

## **1.2.Araştırmanın Amacı**

Günümüzde bilimsel, politik, kültürel ve sosyo-ekonomik alanlarda yaşanan hızlı değişimler, rekabet edilebilirlikteki güçlükler beraberinde örgütlerin çalışanlarına bakış açılarında da birçok değişikliğin oluşmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda, örgütler sahip oldukları insan kaynaklarına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Örgütler için daha fazla yatırım yaptıkları insan kaynaklarını elinde tutabilmekte bu bağlamda önemli bir sorun haline gelmiş ve örgütler birçok yatırım yaptıkları insan kaynağını elde tutabilmek için çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırma yoluna gitmişlerdir. Bu çalışmamızda, güncel ve yeni bir konu olan psikolojik sermaye kavramı ile örgütsel bağlılık kavramı arasında ileri sürdüğümüz bağlantıyı belirlemeyi hedefledik, böylelikle de psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çalışanların örgütlerde yer alması ile çalışanların örgütsel bağlılıklarının artacağını varsayarak literatüre katkı sağlanmak istedik, bu bağlamda;

Çalışmadaki genel amacımız şöyledir; Kahramanmaraş ilinde devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye algısının, örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin belirlenmesidir.

Alt amaçlarımız ise şunlardır;

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları hangi düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık özellikleri nelerdir?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

- a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete, medeni duruma, çalışma süresine, eğitim düzeyine, yaşa göre psikolojik sermaye algıları farklılaşmakta mıdır?
- b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete, medeni duruma, çalışma süresine, eğitim düzeyine, yaşa göre örgütsel bağlılıkları farklılaşmakta mıdır?

### **1.3.Varsayımlar**

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin ölçeklere samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.

### **1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma 2013-2014 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili sınırlarında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle elde edilecek bulgular sadece bu örneklem üzerinde değerlendirilmeli ve genellemeler yapılırken bu husus dikkate alınmalıdır.

### **1.5.Araştırmanın Önemi**

Okullarımızda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırıldığı bu araştırma ile günümüzde yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler karşısında varlığını sürdürmede zorluklarla karşılaşan örgütler için günümüzün güncel ve önemli sermaye kaynaklarından olan psikolojik sermayesi yüksek çalışanlara sahip olmanın çok büyük katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Böylelikle psikolojik yönden daha mutlu, daha iyimser, daha dayanıklı çalışanların örgüt içinde bulunmalarıyla çalışanların örgütlerine daha bağlı

ve daha verimli çalışanlar olabilecekleri varsayılmaktadır. Bu bakımdan çalışmamızda elde edilecek verilerin zorlu şartlarda varlığını devam ettirmeye çalışan örgütlere öneriler sunması bakımından oldukça önemli olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma aynı zamanda öğretmenlere yönelik düzenlenecek hizmet içi eğitimlerde kullanılacak araştırmalarda, öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye algıları ve okullarına olan bağlılıkları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmalara veri oluşturabilir.

Ayrıca bu araştırma sonuçlarının bu alanda çalışma yapacak diğer araştırmacılara yarar sağlayacağı ve yeni tartışma olanakları oluşturacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bir sonraki bölümünde pozitif psikoloji kavramı, pozitif örgütsel davranış, psikolojik sermaye kavramı ve psikolojik sermaye kavramını oluşturan her bir bileşen ayrıntılı olarak incelenecektir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.Pozitif Örgütsel Davranış

Çalışmanın bu bölümünde pozitif psikoloji hareketi, pozitif psikoloji hareketinin örgüt ortamına uyarlanmasına öncülük eden yaklaşımlar, pozitif örgütsel davranış, psikolojik sermaye kavramı ve bu kavramın bileşenleri, (özyeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut) ayrıntılı olarak incelenip, değerlendirilecektir. Konunun daha iyi anlaşılması bakımından pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye kavramına değinmeden önce bu kavramlara öncülük eden pozitif psikoloji hareketinden bahsetmek yararlı olacaktır.

#### 2.1.Pozitif Psikoloji

Bilimsel, sosyal, ekonomik, kültürel, politik alanlarda hızlı değişim ve gelişmelerin yaşandığı günümüzde doğal kaynaklar, fiziksel sermaye, finansal sermaye ve emek gibi temel üretim faktörleri eski önemini kaybetmektedir. Günümüz dünyası da bu doğrultuda gittikçe küreselleşmekte ve ülkeler arasındaki ekonomik sınırlar kalmaktadır, öyleki dünyanın herhangi bir yerindeki bir değişim ve hareketlilik çok kısa bir zamanda tüm dünyaya yayılmaktadır. Böylesine hızlı gelişmeler günümüz örgütlerinin rekabet edilebilirliklerini de zorlaştırmaktadır. Örgütler, bu tür zorlu şartlarda varlıklarını devam ettirebilmek ve öne plana çıkabilmek için diğer örgütlere karşı fark yaratmaya mecbur kalmaktadır. Bu zorlu şartlarda, örgütler rekabet edip, varlıklarını devam ettirebilmek için çalışanlarına daha fazla önem vermeye ve onlara daha fazla yatırım yapmaya başlamışlardır. Örgütler bu doğrultuda, çalışanların performanslarını artırmak için onların iş bağlılığı, iş doyumunu gibi alanlarda memnuniyetlerini arttırarak örgütün hayatta kalabilmesini sağlamaya çalışmaktadırlar.

Psikoloji biliminde de çalışma yaşamındaki bu değişimlere paralel gelişmelerin oluştuğunu gözlemlemekteyiz. Psikolojinin hastalıkları ve ruhsal bozuklukları incelemeye yönelik olan bakış açısını son dönemlerde değiştirerek rahatsızlıkları daha ortaya çıkmadan önce önlemeye doğru kaydırđını bilinmektedir. Pozitif örgütsel davranışın oluşmasına kaynaklık eden pozitif psikoloji kavramı, gündeme getirdiği bu değişikliklerle birlikte, psikolojinin insanların, daha mutlu, daha üretken olmaları ve bireysel performanslarını arttırmaya yardımcı olma gibi yakın zamana kadar üzerinde yeterince durulmamış, araştırılmamış olan önemli misyonları, son zamanlarda tekrar araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır.

Psikoloji, canlıların davranışlarını inceleyerek bu davranışların oluşumunu anlamaya çalışan bir bilim dalıdır (Atkinson, 1990). İnsanı anlamaya yönelik çabalar psikolojinin konularını oluşturur. Psikoloji, davranışları ve davranışlara oluşmasına neden olan zihinsel süreçleri, araştıran bilim dalı olarak da ifade edilebilmektedir (Hilgrad ve Atkinson, 1996; APA, 2006). Psikoloji biliminin var olduğu zamandan beri belirlemiş olduğu üç misyonu vardır (Seligman, 2002). Bunlar;

- 1- Zihinsel hastalıkları iyileştirmek,
- 2-Yaşamı daha anlamlı hale getirmek,
- 3-Bireylerin potansiyellerinin, yeteneklerinin ve güçlü yönlerinin farkında olmasına katkı sağlamak.

Psikolojinin başlangıçta belirlemiş olduğu bu üç misyonundan son ikisi I. ve II. dünya savaşlarından sonraki süreçlerde ihmal edilmiş ve üzerinde yeteri kadar durulmamıştır. Bu süre zarfında psikologlar, insanları denek olmaktan ziyade hasta olarak görmeye başlayarak, psikolojiyi hastalıkları inceleyen bilim dalı olarak görmüşlerdir (Schultz ve Schultz, 2002). II. dünya savaşının ve sonrasında oluşan ekonomik krizlerin de etkisiyle yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra psikoloji bilimi çoğunlukla depresyon, ırkçılık, şiddet, özsaygı yönetimi, mantıksızlık gibi insan hayatının olumsuz taraflarını inceleyen kavramlara yoğunlaşmıştır. Güçlü karakterler, erdemler, mutluluk seviyesinin yükseltilmesi, hoşgörü, neşe ve pozitif düşünme gibi konular üzerinde fazla durmamıştır. Böylesi bir durumda Seligman ve

arkadaşları, psikolojinin insan hayatının nasıl daha yaşanabilir olduğu konusunda yeteri kadar inceleme yapmadığını, yeterli bilgi üretmediğini savunarak, Amerikan psikolojisine yeni bir konu eklemiş ve bunu pozitif psikoloji olarak adlandırmışlardır (Gable ve Haidt, 2005).

Pozitif psikoloji kavramı aslında Seligman'dan önceleri, ilk kez Maslow tarafından kullanılan bir kavramdır. Maslow, *Motivasyon ve Kişilik*, isimli kitabının bir bölümünde pozitif psikoloji kavramından bahs etmiştir. Böylece Maslow' tarafından gündeme getirilen pozitif psikoloji ile birlikte yeni psikoloji kavramlarının araştırılması öneren bir araştırma gündemi oluşmuştur. Maslow, böylelikle psikolojide sevgi, saygı, gelişme, özveri, iyimserlik, içtenlik, cesaret, kabul, tevazu memnuniyet, merhamet, umut, gibi yeni ve önemli kavramlarının incelenmesi konusunda araştırmacıları teşvik etmiş ve araştırmacılar tarafından bu tür konuların tartışılmasını sağlamıştır. (Wright, 2003). Fakat Maslow, bu görüşlerini ampirik temellere dayandırmamakla beraber, örgütlerden de birçok yerde açıkça bahsetmemekteydi (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000; Cameron ve Speitzer, 2011). Hümanist psikologlardan, Abraham H. Maslow, Eric Fromm ve Carl Roger gibi bazı araştırmacılar da pozitif psikoloji hareketinden 1960' larda bahs ederek, pozitif psikolojiyi gündeme getirmişlerdir (Abdullah, 2009). Günümüzdeki anlamıyla son olarak 1998 yılında Amerikan Psikologlar Birliğinin (APA) o zamanlarda başkanlığını yürüten Martin E.P. Seligman tarafından ilk defa bugünkü haliyle kullanılmış ve ismi de yine kendisi tarafından konulmuştur. Seligman pozitif psikoloji akımının, geleneksel psikolojinin aksine, bireylerdeki yanlışlık ve olumsuzluklara değil de, bireylerde bulunan olumlu ve doğru taraflara vurgu yaptığını belirtmiştir (Güler, 2008).

Yakın zamana kadar genelde patoloji, başarısızlık, tükenmişlik ve çaresizlik gibi insan davranışlarının karanlık yönünü araştırmakla uğraşan psikoloji bilimi pozitif psikoloji akımı ile beraber, çağımızın bireylere sunduğu fırsatlar, daha mutlu ve daha huzurlu bir yaşam gibi konuları da incelemeye başlamıştır (Capara ve Cervone, 2003). Pozitif psikoloji akımı doğrultusunda, geleneksel psikolojinin, II. Dünya savaşı sonrasında üstlendiği, yalnızca hastalık ve zayıflıkları inceleyen bilim dalı anlayışından uzaklaşmış, bireylerin güçlü ve pozitif yönlerine de vurgu yapma

ve destekleme anlayışı benimsenmiştir. Pozitif psikoloji akımı ile tedavi sürecinin yalnızca yanlışları belirlemek, düzeltmek olmadığı aynı zamanda doğru olan yönler desteklenerek ve güçlendirilerek de tedavi etme sürecinin gerçekleştirilebileceği fark edilmiştir. Böylece psikolojin olumsuz olayları onarmakla ilgili bakış açısını, pozitif özellikler inşa etmeye doğru kaydırması pozitif psikoloji hareketiyle mümkün olabilmektedir (Seligman, 2002). Bu görüşler doğrultusunda bireylerin kendi hayatlarını, kariyerlerini, ilişkilerini geliştirip iyileştirmek adına yapabileceklerine odaklanarak, modern yaşamın bireylere sunduğu olanakları görmesini ve bu olanaklardan en iyi şekilde yararlanmasını sağlamak pozitif psikolojinin amacı haline gelmiştir. Pozitif psikoloji bilimi teorik yapılı ve ampirik çalışmaların desteğiyle son zamanlarda hızla gelişen bir alan haline gelmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji akımı, sıradan bireylerin nasıl olduğunu bu bireylerde nelerin iyi ve doğru olduğunu inceler. Pozitif psikoloji sıradan kişilerde olumlu, doğru giden yönleri bulmada ve geliştirmede yeniden bir gözden geçirme ve inceleme alanı olarak da ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007a). Pozitif psikoloji bilimsel verilerden destek alarak, gerek bireysel açıdan gerekse toplumsal açıdan gelişmeye katkı sağlayıcı bir çalışma alanı ve yeni bir psikoloji hareketidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Seligman, pozitif psikolojinin getirdiği yenilikleri belirtmek için klinik psikoloji ile pozitif psikolojiyi karşılaştırmış ve klinik psikolojinin odak noktasında bireyin acılarını ortadan kaldırmak olduğunu psikologların, odaklandığı noktanın bozulan alışkanlıkları tamir etmek olduğunu belirtmiştir, oysaki pozitif psikoloji ile birlikte bireyin mutluluğunu arttırmanın esas alındığını savunmuştur (Ducworth, vd., 2009).

Pozitif duygu ve karakterler pozitif psikoloji hareketinin içinde yer alan önemli unsurlardır. Pozitif psikoloji insanı desteklemek ve güçlendirmek için sadece olumlu olayları kullanmaz aynı zamanda insanı mutsuz eden insanın zayıf yönlerine, yetersizliklerine dair elde ettiği verileri de insanı daha mutlu, daha huzurlu etmekte kullanır. İnsanla ilgili ulaştığı her deneyimi, bilimsel bakış açısıyla değerlendirmeyi hedefler. Böylece olumlu ve olumsuz olaylardan elde ettiği verilerin etkileşiminden



ortaya çıkabilecek sonuçları göz önünde bulundurur. Nihayetinde mutluluğun arttırılarak, acının azaltılabileceğini savunur (Seligman vd., 2005).

Pozitif psikoloji, sıradan insanın güçlü ve olumlu yönlerini konu almaktadır (Sheldon ve King, 2001). Pozitif psikoloji hareketi “Polyannacı” bir tutumla gerçekleri görmezden gelmemekte, hayatı tozpembe görmemektedir (Faller, 2001). Bazı araştırmacıların pozitif psikolojinin adından yola çıkarak pozitif psikolojinin ilgi alanının sadece olumlu davranışlar olduğunu düşünmelerine rağmen, pozitif psikoloji kendi alanı dışında kalan her şeyi negatif olarak değerlendirmemektedir. Pozitif psikoloji biliminin akademik ürünlerinin büyük bir çoğunluğu tarafsızdır, ne tamamen mutluluğa ne de tamamen mutsuzluğa odaklanmıştır. Pozitif psikolojinin önem kazanmasının asıl nedeni ise, çoğunlukla ruhsal bozukluklarla ilgilenen klinik psikolojideki dengesizliği fark etmiş olmasıdır. Çünkü psikoloji bilimi çoğunlukla problem çözmeye odaklanmış, insanların olumlu özelliklerini göz ardı etmiştir, ancak insan genetiğinde olumlu özellikler de bulunmakla beraber bunlar ilerletilmeye de uygundur (Gable ve Haidt, 2005).

Yukarıda belirtilen psikolojinin olumsuz olaylara daha fazla ilgilendiğini tespit etmek amacıyla yapılan bir çalışmada, alanyazında negatif kavramlarla ilgili tarama yapılmış, negatif kavramlardan, depresyon, kaygı, korku, öfke, stres, uyumsuzluk gibi bazı kavramlar hakkında yaklaşık 375 000 makale bulunurken insanların çeşitli pozitif özellikleri ile ilgili yalnızca 1000’ e yakın makale olduğu görülmüştür (Wright, 2003). Ortaya çıkan bu netice araştırmalarda pozitif - negatif yayın oranının ortalama 375’ e 1 olarak gerçekleştiğini belirtmektedir. Örgütlerin ve insanların güçlü yönlerini, bilimsel araştırmaların desteğiyle öne çıkarıcı çalışmalar, örgütlerdeki zayıf olanı iyileştirmek amaçlı negatif çözüm yollarının oluşturduğu kısır döngüyü ortadan kaldırabilir (Luthans, 2002a). Psikoloji alanında çalışanların araştırma ve uygulamalarda olumsuzluklara odaklanma eğilimlerinden dolayı insanların neler başarabileceklerine ilişkin çok az veriler yer almaktadır. Örneğin, Psychological Abstracts veri tabanında depresyonla ilgili 70,856 makale bulunurken sadece 851 araştırmanın mutluluk üzerine yapıldığı görülmüştür. Bu istatistiki sonuç bize araştırmalarda büyük ölçüde emeğin ve maddi kaynağın olumlu yönleri araştıran

araştırmalara değil de olumsuz ve negatif durumları araştıran araştırmalara yönelik harcandığını göstermektedir (Faller, 2001).

Psikolojinin farklı alanlarda kayda değer araştırma bulgularına rastlanılmaktadır. Bu geniş kapsamlı ve önemli araştırmalardaki ortak nokta, önemli oranda olumsuza odaklanmalarıdır. Örneğin klinik açıdan tanı ve tedavi konusunda büyük ilerlemeler kaydedilmiştir. Benzer Şekilde sosyal psikoloji alınıdaki önemli araştırmalar da zgven eksikliğinin olumsuz sonuçları birçok araştırma ile araştırılmıştır. Kötü durumda olanlara yardım etmek, iyi durumda olanlara yardım etmekten hep daha öncelikli görülmüştür. Oysaki kişinin güçlü yönleri üzerine yapılacak araştırmaların gerçekte hastalık, stres ve çeşitli bozuklukların nlenmesine ya da azaltılmasına yardımcı olacağı gerçeği gözden kaçırılmaktadır (Gable ve Haidt, 2005).

Pozitif psikologlar ilgi alanlarının dört temel başlıktan oluştuğunu söylemektedirler (Fredrickson, 2003), bunlar;

**a)**Mutluluk, canlılık ve akış gibi olumlu deneyimler,

**b)**Yetenek, ilgi alanları ve güçlü karakteristik özellikler gibi daha uzun süreli olan psikolojik davranışlar,

**c)**Arkadaşlar, aile yeleri ve iş arkadaşları ile olan pozitif ilişkiler,

**d)**Aileler, okullar ve gençlik gelişim programları gibi pozitif kurumlardır.

Yukarıda sayılan konular pozitif psikoloji alanında araştırma yapan araştırmacılar tarafından incelenilen ve araştırılan konuları belirtmektedir, son dönemlerde araştırma konularının daha geniş bir çapta ilerlediğine literatürde rastlanılabilmektedir.

Pozitif psikolojinin kurucuları Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), pozitif psikoloji kavramını oluştururken pozitif psikolojiyi 3 aşamada ele almış ve gruplamışlardır, bu grup düzeyleri şunlardır;

**1.Öznel Düzey:** İyilik hali, memnuniyet ve geçmişten tatmin alma, şimdiye ilişkin uyum ve mutluluk, geleceğe dair umut ve iyimserlik oluşturmakla ilgilidir.

**2.Bireysel Düzey:** Pozitif bireysel özelliklerle ilgilidir. Sevme kapasitesi, estetik duygusu, cesaret, duyarlılık, azim, affedicilik, maneviyat, yetenek ve bilgelik kapasitesi gibi pozitif bireysel özelliklerle ilgilidir.

**3.Grup Düzeyi:** Fedakârlık, hoşgörü, uyumluluk, tevazu, vatandaşlık ve güçlü bir iş etiği gibi örgütsel erdemlerle ortaya çıkan olumlu tecrübe ve özelliklerdir.

Bütün bu açıklama ve değerlendirmelerden sonra pozitif psikolojiyi özetlemek gerekirse, insancıl ve pozitif psikoloji, genelde psikolojide üzerinde yeteri kadar durulmamış olan sağlıklı ve gelişime odaklı olmanın psikolojisi gibi alanlara yoğunlaşmaktadır (Friedman, 2008). Pozitif psikolojinin nihai hedefi; insanların pozitif duygularını, arzularını, hayata attettikleri anlamı anlayarak, bunların oluşmasını ve gelişmesini sağlamak, bireyleri, toplumu daha mutlu daha üretken ve daha verimli hale getirmektir (Seligman vd., 2004). Pozitif psikoloji yaptığı çalışmalar ile psikolojinin, eğitim, kişisel gelişim, sağlık, sosyal ve örgüt psikolojisi gibi birçok alanına önemli yararlar sağlamıştır (Craven, Bodkin-Andrews, 2006).

## 2.2.Pozitif Psikoloji ve Eğitim

Eğitimin tanımı konusunda birçok araştırmacının farklı tanımları bulunmakla beraber bunlardan yaygın olarak kullanılanlardan birisi şöyledir; "*Eğitim bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir*" (Ertürk, 1974). Bireyler davranışlarında değişiklik gerçekleştirmek, hayatı tanımak ve hayata hazırlanmak için eğitim kurumlarında eğitim öğretim hizmetleri alırlar.

Günümüzde modern eğitim kurumlarında bilimsel eğitim anlayışı baz alınarak, öğrenciler örgütlü eğitim kurumlarında eğitim ve öğretim hizmetlerinin yanında bir bütün olarak yetişmelerini ve hayatın zorluklarıyla baş edebilmelerini sağlamaya yönelik, hayatta başarıları yakalayabilmelerine yardımcı olacak, kişilik hizmetleri eğitimi de almaktadırlar. Öğrenci kişilik hizmetleri bireylere öğrenmeyi ve yaşamayı öğretmenin yanında onların bireysel kimlikleri ile yapılandırmalarına da yardımcı olmaktadır (Kepçeoğlu,1994). Yılda yaklaşık, 180 gün günde de en az 6 saat okulda vakit geçiren öğrenciler açısından eğitim kurumları akademik eğitimlerin yanında psikolojik olarak da güçlenmelerini sağlayan en önemli araçlardan birisidir. Bu bağlamda eğitim kurumları öğrencilerin ruh sağlıklarını korumada ve düzeltmede önemli katkılar oluşturmaktadır (Blackman, Ostrander ve Herman, 2005).

Eğitim kurumlarında öğrenim gören bireylerin davranışları incelediğinde negatif ve pozitif boyutta iki önemli nokta ile karşılaşmaktadır. Bireylerin negatif (olumsuz) davranışları boyutunda şiddet, depresyon, kaygı, öfke vb. konuların yer aldığı gözlenmektedir (Alikashişoğlu, Erginöz, Ercan, Kaymak ve Uysal, 2004; akt, Eryılmaz, 2013). Negatif boyut, bireyler için eğitim ortamında karşılaşılan riskleri içermekte ve karşı karşıya kalınan bu tür risk ve olumsuz durumlar eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrencileri, olumsuz şekilde etkilemekte onların eğitim-öğretim hizmeti almalarını ve hayatın zorluk ve sıkıntıları ile baş edebilecek şekilde hazır olmalarını güçleştirmektedir (Davis, Kruczek ve McInthosh, 2006). Bireyler de başarısızlığa yol açan en önemli etkenlerden biride yaşamış olduğu olumsuz duygulardır. Olumsuz duygular bireylerin gelişimini de olumsuz etkilemektedir (Seligman, 2002).

Davranışlarla ilgili olarak bir diğer boyutu oluşturan pozitif boyutta yer alan konular ise şöyledir; umut, iyimserlik, motivasyon, başarı, mutluluk gibi konulardır (Csikszentmihalyi, 1990). Bu belirtilen konuların ortak özelliği bireylerde olumlu duygular yaşanmasına neden olmalarıdır. Böylelikle yaşanan olumlu deneyimler bireylerin birçok alanda kendilerini geliştirmelerini de katkı sağlamaktadır. Bireylerin kişisel, toplumsal ve akademik alanlarda beceriler kazanmasına katkıda bulunmak eğitimin nihai amaçlarından (Şişman, 2006). Bu doğrultuda eğitim kurumlarında bireyler çeşitli alanlarda yeni deneyimler kazanırken kapasitelerini arttırmaları da sağlanmaktadır (Chafouleas ve Bray, 2004). Eğitim kurumlarında

öğrencilerin olumlu duygular yaşamalarına yardımcı olabilecek değişkenleri ortaya çıkarmak, eğitimsel amaçların gerçekleştirilmesine de katkılar sağlayacaktır bu bağlamda pozitif psikolojinin güncel ve bireylerdeki olumlu taraflara vurgu yapan bir alan olmasından ötürü öğrencilerin olumlu duygu ve düşüncelere sahip bireyler olarak yetişmesine katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

### **2.3.Pozitif Düşünce Üzerine Bazı Görüşler**

İnsanlık tarihinde gelmiş geçmiş birçok lider ve düşünür pozitif düşünce ile ilgili görüşler belirtmiştir, bunlardan bazıları şöyledir;

Mevlana, insanların düşünceden oluştuğunu belirtmiş, insanı insan yapan en önemli özelliğinin düşünce olduğunu, düşünce dışındaki şeylerin, et ve kemikten ibaret olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda insanların olumlu düşünce duygulara sahip olmasıyla mutlu ve huzurlu olacağını, olumsuz duygu ve düşüncelerle ise mutsuz ve huzursuz olacağını belirterek pozitif düşünmenin önemine vurgu yapmıştır.

Tüm dünyada görüş ve felsefesi ile geniş derece kitleri etkilemiş olan Gandi İnsanlara pozitif düşünmenin önemiyle ilgili olarak, düşüncelerimizin pozitif olduğu zamanlarda sözlerimizin de pozitif olacağını, sözleri pozitif olanın davranışlarının da pozitif olacağını, davranışları pozitif olanın alışkanlıklarının da pozitif olacağını, alışkanlığı pozitif olanlarının, değerlerinin de pozitif olacağını, pozitif değerlerinde bireylerin kaderleri olacağını belirterek, olumlu düşüncenin bireyin tüm hayatını etkileyebileceği belirtmiştir.

Yine Sevilya Deklarasyonunda, insanın doğuştan savaş yapma ya da şiddet eğilimli olmadığı bilimsel olarak ortaya konulmuş ve pozitif psikolojinin toplumların huzur ortamı kazanmasında katkıda bulunabileceği belirtilmiştir (Adams, 1991).

Tabiattaki her şey karşılıklı bir iletişim içerisindedir. Bedenimiz de zihnimize böyle bir etkileşime sahiptir. Zihindeki olumlu düşünceler bedende olumlu sonuçlar yaratmaktadır. Mutlu bireylerin beyni, endorfin diye isimlendirilen bir çeşit doğal morfin salgılamaktadır. Bu morfin bildiğimiz morfinden en az üç kat

daha güçlüdür. Bireylerin pozitif duygu ve düşünceleri ne kadar yüksek olursa nöropeptip diye isimlendirilen protein zinciri de o oranda iyi olur böylece bireyler daha sağlıklı, bağışıklık sistemi daha güçlü kişilere dönüşürler (İbrahimoğlu, 2003).

Lubeck'göre insanın bağışıklık sistemi ve mücadelesi, bireyin kendini güvende hissedip olaylara, durumlara yönelik tavırları daha iyi olduğu zaman daha da iyi çalışmaktadır. Lubeck, vücudun etkilendiği anormal durumlara gösterdiği tepkinin sonucunda oluştuğunu belirttiği kanserin aslında gerçek bir hastalık olmadığını belirtir. Anormal durumlarla karşı karşıya kalan bireylerin, uzun süreli stres, kızma, aşırı derecede sinirlenme öfkelenme gibi olumsuz duygular sonucunda vücudun tümörler oluşturduğunu ileri sürmektedir. Şayet insan vücudu kendini güçlü hissettiğinde bu olumsuz durumlardan koruyabilir ama bu durumlara karşı koymayıp kendini güçsüz ve dirençsiz saydığı durumlarda, bu tümörler hızla bölünerek çoğalmakta ve yayılmaktadır. Günümüzde bu tür hastalıkların tedavisinde kullanılan yöntemlerin birisi olan pozitif hayat tarzına yol açan uygulamaların sonucunda oluşturulacak değerlendirmelerin, olumlu sonuçlara neden olabileceği araştırmalarla tespit edilmiştir (Akt; Willis, 1993).

## **2.4.Pozitif Örgüt Araştırmalarında Yaklaşımlar**

Pozitif psikoloji hareketi 2 farklı yaklaşım ile örgüt ortamına yansımıştır. Çeşitli kaynaklarda birbirleri ile benzer şekilde kullanılan bu yaklaşımlar birçok ortak noktaya sahip olmaların yanında farklı yönlerinin de bulunduğu da birçok yerde rastlanmaktadır. Bu yaklaşımlar literatürde, pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranış olarak isimlendirilmektedir.

### **2.4.1.Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu**

Pozitif psikolojinin örgüt ortamına uyarlanması sonucu ortaya çıkan yaklaşımlardan ilkinin, pozitif örgütsel düşünce okulu oluşturmaktadır. Ana düşünce olarak zorlu, güçlü ve olumsuz koşullarda örgütün ayakta kalabilmesi için gerekli

pozitif nitelikleri vurgulamaktadır. Pozitif örgütsel düşünce okulu, yaklaşımı Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından yürütülmekte ve pozitif kavramını meydan getiren birçok değişik örgüt çalışmalarını bir araya getiren bir şemsiye görevi görmektedir. Örgüt ortamında bireyleri, grupları ve toplulukları barındıran çok düzeyli bir analizin önemli katkılar sağlayacağını belirtmektedir. Pozitif örgütsel olguları vurgulamayı hedeflemektedir. Bu yaklaşımda **pozitif**, örgüt süreci ve bu süreç sonunda ortaya çıkan bulguları; **örgüt**, örgütlerin kişiler arası ve yapısal bileşenlerinin pozitif özellikler hesaba katılarak araştırılmasını; **okul** ise pozitif örgütsel ortam çalışmalarının büyük dikkat ve titizlikle incelenmesini, bilimsel ve teorik olarak elde edilen verilerin ışığında ilerleyen durumları belirtmektedir (Cameron ve Speitzer, 2011).

Pozitif örgütsel düşünce okulu yaklaşımı, örgütsel yapılarda pozitif çıktılar, süreçler, örgüt içinde yaşanan pozitif olaylar ve meydana gelmiş bu olayların değerlendirilmesine ilişkin çalışmalarla ilgilidir. Pozitif örgütsel düşünce yaklaşımı olumsuz durumları incelemeyi reddetmez, aksine olumsuz ve zorlu şartların etkin yönetim ve işbirliğiyle yönetilmesi ve dönüştürülmesi gerekliliğini vurgular. Pozitif örgütsel düşünce ile birlikte bireylerde performans artışı ve yeteneklerin geliştirilmesine olumlu etkilerde bulunan onaylama, işbirliği, erdem, sadakat, dayanıklılık, güven umut ve anlamlılık gibi pozitif dinamikler üzerine odaklanılmıştır. Bu alanda çalışma yapan araştırmacılar böylelikle pozitif davranışın oluşmasına neden olan durumların oluşacağını ve örgütlerde başarı ve performansın artırılabileceğini savunurlar (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003).

#### **2.4.2.Pozitif Örgütsel Davranış**

Seligman, tarafından geliştirilen pozitif psikoloji hareketinin, bireylere sağladığı pozitif odaklı yaşam ve avantajlar Luthans'ı (2002b) pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanlarında uyarlanması konusunda teşvik etmiş ve neticesinde pozitif psikoloji yaklaşımı Luthans, tarafından örgüt ortamına uyarlanmış ve bu yaklaşım, pozitif örgütsel davranış olarak isimlendirilmiştir (Luthans vd., 2006). Pozitif örgütsel davranış, Luthans'ın (2002b), liderliğinde, Nebraska Üniversitesi

görevli araştırmacılarının çalışmaları sonucunda iletilmektedir. Pozitif örgütsel davranış, günümüzün çalışma hayatında örgütlerin ayakta kalabilmesi için gerekli ölçülebilir, iletilebilir ve etkili şekilde yönettirebilir, insan sermayesi ile ilgili güçlü yönler, olumlu psikolojik durumlar hakkında yapılan çalışmalar ve araştırmalar olarak tanımlanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış, olumlu özelliklere sahip insan sermayesinin, yeteneklerinin bilgilerinin, güçlerinin, psikolojik kapasitelerinin araştırma ve uygulama alanıdır (Luthans, 2002a). Pozitif örgütsel davranış alanında araştırma yapan araştırmacılar, örgütsel yapılarda işgörenlerin performansını artırmak için gerekli durumları oluşturmak ve güçlendirmek maksadıyla gerekli örgütsel koşulları neler olabileceğini belirlemeye çalışmaktadırlar. Araştırma konuları, bilgelik, işe bağlılık, mizah, özyeterlik, iyimserlik, umut, dayanıklılık ve diğer pozitif kişisel sermayelerin, işgören ihtiyacını karşılaması veya yüksek performansa özendirmedeki rolleri ile alakalıdır (Bakker, Wilmar ve Schaufeli, 2008).

Pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel düşünce okulu yaklaşımları benzer şekilde, örgütsel yapılara pozitif bir anlayışla yaklaşır ve kişisel performansın ve yeteneklerin verimliliğe olan etkisine vurgu yaparlar. Gerek pozitif örgütsel düşünce okulu gerekse pozitif örgütsel davranış bu iki yaklaşımda bilimsel sürecin önemine vurgu yapar ve bilginin geliştirilmesi için bilimsel sürecin gerekliliğini ifade ederler (Güler, 2009).

Geleneksel yaklaşımlar ile pozitif yaklaşımlar arasındaki önemli farklılıkların başında, pozitif yaklaşımların insani koşul ve Şartların neler olduğunu anlama arayışı ve çabasının geleneksel yaklaşımlara oranla daha fazla gündeme getirmesi ve bu durumları ön planda tutması sayılabilir. Bu sebepten ötürü pozitif yaklaşımlar, genellikle pozitif örgüt araştırmalarının iyileşme, heyecan, mutluluk, dayanıklılık, erdemli olma, sağlıklı olma, gelişme, mükemmellik gibi sözcüklerle açıklanan kavramlarına yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda pozitif örgüt yaklaşımları insan kaynağının pozitif özelliklerini öne çıkarmaya çalışan geniş çapta bir bakış açısını benimsemektedir. Pozitif örgüt yaklaşımları bu doğrultuda daha önce de ifade ettiğimiz gibi olumsuz davranışların, duygusal bozuklukların, negatif durum ve konuların incelenmesini dışlamadığı gibi geleneksel yönetim anlayışlarını da insan



davranışlarının genelde olumsuz durumları incelemiş olmalarını eleştirmezler. Bu noktada eleştirdikleri husus daha çok geleneksel yönetim ve örgüt yaklaşımlarının pozitif durumları, olayları, çıktılarını yeterince araştırmamış ve desteklememiş olmalarıdır (Peterson ve Seligman, 2003).

Geleneksel yöntemlerin olumsuz olaylara yönelik bu bakış açısını negatif duygu ve durumların insanların bir parçası olduğunu ve insanların sadece negatiflikten ibaret olmadığını belirterek eleştirirler. Pozitif yaklaşımlar, araştırmalarında pozitif konuları incelemiş olsalarda yaptıkları çalışmaların bütünü temsil etmediğini negatif araştırmacıların araştırmaları ile birlikte yapılacak çalışmalarda bireylerin ve örgütlerin olumlu ve olumsuz yönlerini beraber inceleyen çalışmaların daha kapsayıcı ve açıklayıcı olacağını vurgularlar. Böylelikle yapılacak çalışmaların, en geçerli çalışmalar olacağını belirtirler, ancak günümüz şartlarında pozitif bilim çalışmalarının istenilen düzeyde olmadığını ve pozitif bilim çalışmalarının istenilen düzeye ulaştığı zaman yapılacak çalışmaların bütünü temsil edeceğini belirtirler (Snyder ve Lopez, 2007).

Pozitif örgüt yaklaşımları arasındaki en belirgin farklılıkların başında pozitif örgütsel davranış çalışmalarında ana hedef, işgörenlerin performanslarında etki oluşturan bireysel psikolojik durumlar, bireylerin olumlu ve güçlü yönleri iken, pozitif örgütsel düşünce okulu yaklaşımında, araştırmacılarının önceliği ise bireysel gelişim ve performansı etkileyen faktörlerin örgütsel bağlamdaki pozitif yönleridir (Luthans, 2002b).

Pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranış, arasında kıyaslama yapıldığında, pozitif örgütsel davranışın merkezinde bireysel ve örgütsel performans artışının temel konuları oluşturduğu görülürken, pozitif örgütsel düşünce okulu araştırmalarında da önemli bir unsurdur fakat merkezi bir unsur oluşturmamaktadır. Pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel düşünce okulu yaklaşımları arasında gerek araştırmalarda kullanılan yöntemler gerekse analizlerin düzeyleri arasında da önemli farklılara rastlanılmaktadır. Pozitif örgüt okulu araştırmaları daha çok nicel ve nitel verilere dayalı araştırmalar iken, pozitif örgütsel davranış çalışmalarının genelde daha küçük çapta ve orta analizler düzeyinde

oluştugu görülmektedir. Genel itibarıyla pozitif örgütsel davranışın yalnızca bireysel özellikleri ya da pozitif örgüt okulu yaklaşımının ise yalnızca örgütsel yapıları incelediği sonucu çıkarılmamalıdır, aslında her iki yaklaşımda araştırmalarında bireysel ve örgütsel tüm yapıları dikkate alarak çalışmalarını yürütür. Pozitif örgütsel okul çalışmalarında, tündengelimsel biçimde ilerleme gösterirken, pozitif örgütsel davranış ise tümevarımsal bir ilerleme gösterir. Son zamanlarda yapılan çalışmalara göz atıldığında çalışmaların farklılıkları arttırmaktan ziyade, birleşme ve bütünleşmeye doğru odaklandığı görülmektedir (Donaldson ve Ko, 2010).

## **2.5.Pozitif Örgütsel Davranış ve Tanımsal Kriterleri**

### **2.5.1.Pozitif Örgütsel Davranış Nedir?**

Çağımızda örgütsel yapı sürekli değişim göstermektedir. Örgütler rekabet edilebilirliklerini sürdürüp, varlığını devam ettirebilmek için değişime ayak uydurmak zorundadır. Örgütler hızlı değişim ve rekabetin yaşandığı çağımızda ayakta kalabilmek için bu değişimin içerisinde yer almak zorundadır. Böylesi bir durum, hem örgüt yapıların hem de çalışanların esenliğini arttırmaya yönelik arayışlarında oluşmasına neden olmaktadır. Bu tür gelişmeler pozitif psikolojinin varlığını, örgütsel açıdan da bir ihtiyaç haline getirmiştir, bu sürecin sonucunda pozitif örgütsel davranış, çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır (Carvajal vd., 2010).

Pozitif örgütsel davranış, örgütteki çalışanların performanslarını arttırabilmek amacıyla ölçülebilen, ilerletilebilen ve güçlü bir şekilde idare edilebilen pozitif yönelimli insan kaynağı ve bunların psikolojik kapasiteleri ile ilgili yapılan araştırma ve çalışma alanları olarak tanımlanabilmektedir. 20 yüzyılda pozitif psikolojinin hızla ilerlemesi ve ortaya çıkardığı önemli çalışmalar ve gelişmeler Fred Luthans'ı bu pozitif bakış açısını örgüt ortamına uyarlama konusunda düşünmeye yönlendirmiştir. Fred Luthans, daha çok mikro bireysel seviyede pozitif bir yaklaşım ile örgütteki işgörenlerde performans artışı sağlanması için, örgüt üyelerinin güçlü

taraflarını ve psikolojik kapasitelerinin desteklenmesi gerekliliğini belirtmiştir. Örgütsel davranış alanında işgörenlerin, güçsüz yanlarını tespit edip işgörenlerin bu olumsuz özelliklerine yoğunlaşılması yerine pozitif ve olumlu davranışları yüceltici daha proaktif yaklaşımları ön plana çıkararak güçlü yönler üzerinde durmanın daha etkili olacağı belirtilmiştir. Son zamanlarda örgütsel davranış alanında yapılan, pozitif özellikleri ve durumları inceleyen çalışmalarda bu yönelimi ortaya koymaktadır (Luthans, 2002b).

Pozitif psikoloji, örgütlerde çalışanların güçlü yönlerine ve pozitif taraflarına odaklı yönetim biçimindeki uygulamaları gündeme taşımıştır. Pozitif psikolojinin gündeme taşıdığı bu yeni yönetim anlayışı beraberinde işgörenlerin sahip oldukları pozitif özellikleri ve psikolojik sermaye bileşenlerini ölçmeyi ve bu özellikleri ilerletmeyi ilke edinen ve pozitif örgütsel davranış diye isimlendirilen anlayışında oluşmasına neden olmuştur. Pozitif örgütsel davranış getirdiği bu yeni yönetim anlayışı ile birlikte işgörenlerin performanslarında artışların oluşmasını sağlamıştır (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b). Pozitif psikoloji akımında yaşanan gelişme ve aşamalar aynı zamanda pozitif örgütsel davranış alanında da gelişme ve aşamaların oluşmasına neden olmaktadır. Pozitif örgütsel davranış örgüt içerisinde çalışanların daha mutlu ve daha huzurlu bir hayat geçirmelerini hedeflerken, aynı zamanda özellikle işgörenlerin örgüt içerisinde sergilemiş oldukları olumlu tutum ve davranışlarının çoğalmasını, ilerlemesini de amaçlamaktadır (Özkalp, 2009; Bal, 2009).

Luthans ve diğerleri (2007), pozitif örgütsel davranışa yönelik kriterleri beş genel başlık altında sınıflandırmışlar bunlar;

**1-Özgün Kavramlara Dayalı Olma Kriteri:** Pozitif örgütsel davranış, bireylerde bulunan olumlu duygu, davranışların güçlendirilmesi ve geliştirilmesine odaklanırken, örgütlerde baskın olarak görülen negatif yönelimli yaklaşımların azaltılarak yönünü pozitif yönelimli yaklaşımlara doğru kaydırması benimsemiştir.

**2-Belirli Bir Teori ve Araştırma Temelde Olama Kriteri:** Olumlu davranışlar üzerine kurulu pozitif örgütsel davranış, çalışmalarını bilimsel ve teorik bir zemine yerleştirmiştir.

**3-Geçerli Ölçüm Kriterlerine Sahip Olmak:** Bilimsel araştırmaların merkezinde ölçülebilirlik sürekli olarak bulunmuştur, bu bağlamda pozitif örgütsel davranış bilimsel zemine dayanmakta ve geçerli ölçüm kriterlerine sahip bulunmaktadır.

**4-Duruma Özgü Olma Kriteri:** Pozitif örgütsel davranış değişim ve gelişmeye açık olma, durumsal temellere dayalı olma gibi özellikleri barındırır.

**5-Performans Geliştirmeyi Arttırma Kriteri:** Çalışma ortamında pozitif psikoloji verilerinden yararlanarak çalışanların performanslarını arttırmayı amaçlamaktadır.

Pozitif örgütsel davranış araştırmacıları, yaratıcılık, bilgelik, işe bağlılık, özyeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık gibi bireylerin pozitif kaynaklarının, örgütlerin işgörenlerinden isteklerini, beklentilerini yerine getirme, yüksek performans gösterme gibi etkinliklerine odaklanırlar (Bakker, Wilmar ve Schaufeli, 2008). Pozitif örgütsel davranış, özellikle kişisel ve örgütsel performansın artırılabilineceği, yönlendirilebileceği bir alandır. Eğitimler sonucunda değişebilen, gelişebilen bir özellikler bütünüdür (Çetin ve Basım, 2011).

Luthans ve diğerleri., (2006), pozitif örgütsel davranışın şu özellikleri taşıdığı belirtirler;

- 1.Pozitifdir, güçlü yanlara odaklanır ve diğer psikolojik bakış açılarına nazaran örgütsel davranış bağlamında emsalsizdir.
- 2.Araştırmalarla oluşturulmuş teorik bir alan olmasına dayalı olarak insan kaynakları açısından geçerliliği yüksek ölçülebilir verileri temel alır.
- 3.Durumsallığı esas alır ve böylece gelişime açık bir çalışma alanı yaratır, bunun sonucunda da etkili bir performans yönetimine temel oluşturur.

Psikolojik sermaye kavramı ve bu kavramın alt boyutlarının incelenmesinden önce literatürde yer alan bireylerde ve örgütlerde bulunan diğer sermaye türlerinden bahsetmek yararlı olacaktır.

## 2.6.Sermaye Türleri

Örgütlerin sahip oldukları temel üretim faktörleri; doğal kaynaklar, insan emeği ve sermayesinden meydana gelmektedir. Sermaye kavramı genel olarak örgütlerin sahip oldukları tesis, araç, marka, logo, bina gibi varlıklarını kapsamaktadır. Örgütlerin başarı ve değerinin belirlenmesinin kıstaslarından biriside örgütlerin elinde bulundurdukları sermaye kaynaklarıdır. Son zamanlarda örgütler açısından fiziksel, finansal ve teknolojik sermaye önemini kaybederken, insan faktörüne vurgu yapan beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye kavramlarının önemi gün geçtikçe artmaktadır. Günümüzde örgütlerin bünyesinde bulunan sermaye türleri; geleneksel ekonomik sermaye, kültürel sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve entelektüel sermaye olarak sınıflandırılmaktadır (Luthans, 2002a).

**a)Ekonomik Sermaye:** Örgütün sahip olduğu araç-gereç, ekipman gibi fiziksel araçlardan meydana gelir, ekonomik sermaye bireylerin ve örgütlerin ellerinde bulundurdukları maddi ve finansal kaynaklarla ifade edilir (Bourdieu, 1986).

**b)Kültürel Sermaye:** Kültürel sermaye, nesilden nesile aktarılan bilgi, birikim, deneyimlerden oluşmaktadır. Bireylerde ve ailelerde bulunan kültürel sermaye, eğitim sayesinde elde edilmiş davranışlardan oluşmaktadır (Bourdieu, 1986).

**c)Sosyal Sermaye:** Kültürel sermaye gibi soyut bir kavramı temsil eden sosyal sermaye, gelişim ve ilerleme açısından bireylere olumlu etkilerde bulunmakta ve birey ve toplumun sahip oldukları ilişki ağları ve bu ilişkilerin kaynağı olarak ifade edilmektedir (Tsai ve Ghoshal, 1998).

**d)Beşeri sermaye:** Beşeri sermaye, bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri, yetenek, iş meslek hayatındaki yeterlilikleri, vasıfları, aldıkları eğitim düzeyleri ve çalışanların zeka seviyeleri gibi kavramlardan meydana gelmektedir (Tsai ve Ghoshal, 1998).

**e)Entelektüel Sermaye:** Örgütlerin rekabet avantajları elde edebilmelerini sağlayan entelektüel sermaye, örgütün somut olmayan varlıkları ve kaynakları olarak tanımlanmakta, üyelerin sosyal ağları, teknolojik ve pratik uygulamalarından oluşmaktadır (Ben ve Simchon, 2005).

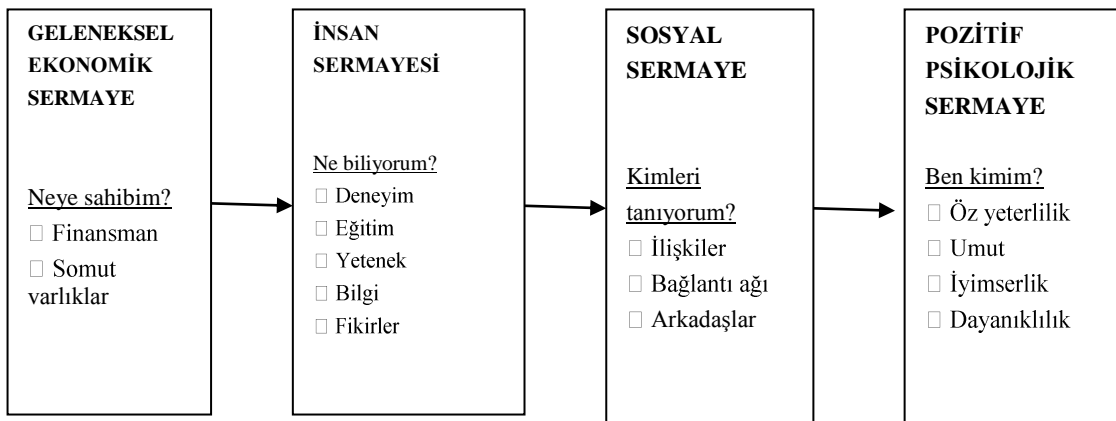
Yukarıda saydığımız sermaye türlerinden sonra günümüz örgütlerin rekabet edilebilirlikte ve performansta en büyük dayanağı olan psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Pozitif örgütsel davranışla ilgili araştırmalar yapan araştırmacıların çalışmalarının en verimli sonucu olarak örgütsel davranış alanında kendine yer bulan psikolojik sermaye kavramı, Luthans ve diğerlerinin 2000’li yıllardan sonra gündeme taşıdıkları “özyeterlilik”, iyimserlik”, “umut” ve “dayanıklılık” boyutları ile açıklanabilen bir kavramdır. Gelişmekte olan örgütlerin sahip oldukları en önemli kaynaklardan birisi olan insanın, pozitif psikolojik yönlerine odaklanan psikolojik sermayeye yönelik çalışmalar günümüzde birçok araştırmacının ilgisini çekmektedir (Wooley vd., 2011). Psikolojik sermaye kavramı çalışmamızın ana temalarından birisini oluşturduğu için bu kavram üzerinde daha fazla durmak ve kavramın bileşenleri hakkında bilgi vermek yararlı olacaktır.

## **2.7.Psikolojik Sermaye**

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın bileşenlerinden psikolojik kapasiteleri içinde barındıran ve son dönemlerde birçok araştırmacı tarafından incelenen ve incelenmeye de devam eden bir kavramdır. Ortak amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş örgütlerin en önemli amaçlarından birisi örgütsel performansın arttırılması ve rekabet avantajının elde edilmesidir. Rekabet edilebilirliğin zorlaşması, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler gibi faktörler günümüzde örgütler için fiziksel ve finansal sermaye yanında entelektüel sermayenin rolünün de giderek artmasına neden olmaktadır. Bir örgütün finansal ve somut varlıklara sahip olmasını ifade eden geleneksel ekonomik sermaye, örgütün performansını belirleyen en önemli unsur olarak dikkate değer bir sermaye türüydü. Ancak günümüzde yöneticiler, sadece elle tutulur kaynak sahipliğine verilen önemi aşarak örgüt içinde çalışan bireylerin özelliklerinin de oldukça önemli olduğunu dile

getirmektedir. Öyleki, Microsoft'un kurucusu Bill Gates *"Bu şirketin en önemli sermayesi her gece kapıdan çıkıp gitmektedir."* diyerek beşeri sermayenin, bir diğer ifadeyle entelektüel sermayenin önemini oldukça net bir şekilde vurgulamaktadır. Bireyin ne bildiğine odaklanan zenginlik yaratmak için kullanılan örgütlenmiş bilgi anlamına gelen beşeri sermayeden sonra ise bireyin kimi tanıdığını vurgulayan sosyal sermaye önem kazanmaya başlamıştır (Envick, 2005).

Bireyin sahip olduğu ilişkiler, iletişim ağının genişliği, birey için kariyer ve ücretlendirmeye olumlu etki yaparken, bireyin iş aramasına ve bulmasına da yardımcı olmaktadır. Örgütün güçlü bir sosyal sermayeye sahip olması ise girişimciliğin, tedarikçi ağının, bölgesel üretim ağlarının ve ayrıca örgütler arası öğrenmenin gelişmesi açısından önemli görülmektedir. Son olarak, günümüzün modern bakış açısını temsil eden pozitif psikolojik sermaye, bireyin kendine olan inancını ifade eden özyeterlilik, daha çok geleceğe yönelik umut, sorunların üstesinden gelebilmeyi içeren dayanıklılık ve iyimserlik toplamından oluşan, "ben kimim?" sorusuna karşılık gelen bir sermaye türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans vd., 2004). Aşağıdaki şekilde rekabet üstünlüğüne dayalı sermaye türleri gösterilmiştir.



**Şekil 1:** Sermaye Türleri

**Kaynak:** Luthans, F. ve Youssef, C. M., Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage (Organizational Dynamics, 2004).

Şekil 1’de rekabet avantajına yol açan sermaye türleri yer almakta ve bu sermaye türleri çalışanların performanslarına olumlu etkiler yapmaktadır. Örgütlerde zamanla geleneksel sermayenin tek başına yeterli kaynak olamayacağı anlaşılmış, insan varlığının örgüte kattığı değer anlaşılmıştır, bu doğrultuda çalışanların sahip oldukları insan sermayelerin yanında ilişkilerini ifade eden sosyal sermaye de rekabet üstünlüğü sağlamada önemli bir etken haline dönüşmüştür. Günümüz dünyasında özellikle son yıllarda ise örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında psikolojik sermayede yer almış ve yukarıdaki şekilde de belirtilmeye çalışıldığı gibi psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermaye kavramlarının ötesinde, bireylerin neyi bildiği ya da kimi tanıdığı ile ilgili değil, kendini nasıl algılayıp tanımladığıyla ilgili bir durum olarak ortaya çıkmıştır (Luthans vd., 2004).

Psikolojik sermaye, kişisel düzeyde gelişme ve performansı arttıran psikolojik bir kaynaktır. Psikolojik sermaye aynı zamanda örgütsel bakımdan da öteki sermaye kaynaklarına paralel bir oranda, çalışanların verimliliklerini ve performansını arttırmaktadır. Böylelikle de örgütlerin, zorlu ve sıkıntılı şartlarda rekabet üstünlüğünü elde etmesine ve diğer örgütlerin önlerine geçmesine katkıda bulunan önemli ve güçlü bir yönetim aracıdır. Bu sebeple örgütler ve işgörenler açısından diğer sermaye türlerine göre daha fazla önem taşımaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa vd., 2005).

Psikolojik sermayenin bireylere ve örgütlere sağladığı faydaların en başında, işgörenlerin ve örgütlerin performansının artırılmasında olumlu etkilerinin olması belirtilebilir. Psikolojik sermaye insan kaynaklarının yönetilmesi konusunda yeni bir bakış açısı ve yaklaşım sunmaktadır. Bu bakış açısını diğer yaklaşımlardan ayırt edebilmek için psikolojik sermayeyi diğer sermaye türlerinden ayıran onu eşsiz kılan özellikleri bulunmaktadır (Nelson ve Cooper, 2007). Bu özellikler aşağıda sıralanmıştır;

-Psikolojik sermaye kavramı, beşeri sermaye kavramının ötesinde ve beşeri sermaye kavramından daha fazla özellikleri barındıran sermaye türüdür.

-Psikolojik sermaye kavramı, sosyal sermaye kavramının ötesinde ve sosyal sermaye kavramından daha fazla özellikleri barındıran sermaye türüdür.



- Psikolojik sermaye, diğer sermaye türlerine kıyasla daha fazla pozitif özellikleri içermektedir.
- Psikolojik sermaye, diğer sermaye türlerine nazaran benzersiz özellikleri içermektedir
- Psikolojik sermaye, diğer sermaye türlerine nazaran araştırma ve uygulamalarında bilimsel teori ve ilkeleri uygulayan bir alandır.
- Psikolojik sermaye, diğer sermaye türlerine oranla, daha fazla ölçülebilir özellikleri barındırmaktadır.
- Psikolojik sermaye kavramı çalışmaları durumsal temellere dayanmaktadır, bu nedenle geliştirilebilir.
- Psikolojik sermaye ile birlikte gerek bireysel, gerekse örgütsel alanlarda iş performansında önemli gelişme ve ilerlemeler kaydedilmektedir.

Psikolojik sermaye üzerinde yapılan bir araştırma verilerine göre psikolojik sermayenin örgütlerde destekleyici bir örgüt ikliminin algılanması durumunda, çalışanların performanslarına pozitif katkılar sağladığı tespit edilmiştir (Luthans, 2008). Dolayısıyla örgüt çalışanlarının bilgi, yetenek ve deneyimleri sonucu meydana gelen insan sermayesi ile örgütler arasındaki ilişkiler, yapılanmaları ve bireyler arasındaki ilişkilerden meydana gelen sosyal sermaye kavramı ile alakalı bir kavram olan örgütsel psikolojik sermaye kavramı, günümüzde örgütsel davranış çalışmalarına konu olmaya başlamıştır (Luthans, 2002a; 2002b; Wright, 2003; Luthans ve Youssef, 2007; Nelson ve Cooper, 2007; Luthans vd., 2007). Örgütsel psikolojik sermaye kavramı, genellikle örgüt ortamında, çalışanların güçlü, olumlu ve pozitif yanları ile bu özelliklerin nasıl meydana getirildiği ve geliştirildiğiyle alakalı bir kavram olarak araştırmacılar tarafından incelenilen, tartışılan bir alandır (Luthans, 2002a). Bu doğrultuda psikolojik sermaye, bireysel disiplin, kişisel saygı gibi bireylerin kendileri ile yaptığı değerlendirmeler pozitif duygulanımlar ve kişisel karakter özellikleri ile alakalı bir kavram değil, durum, şartlar ve olanaklara göre değişebilen bir nitelik sergileyebilen kavram olarak, kişisel ya da grup düzeyinde önemli derecede değerlendirmeler sunabilen, süreklilik arz eden bir oluşumu içermektedir. Böylece psikolojik sermaye kavramının, önemli oranda bireysel, örgütsel performans ve ilerlemenin geliştirilmesine, yönlendirilmesine fırsatlar

tanınması aynı zamanda deneyim ve eğitimler sonucunda değişebilen, ilerleyebilen bir yapısal bütünlük oluşturduğu savunulmaktadır (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans ve Youssef, 2007; Luthans vd., 2007).

Pozitif psikoloji, örgüt ortamına, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ile yansıtılmış ve yansıtılma sonucunda psikolojik sermaye olarak isimlendirilen kavramında gündeme gelmesine neden olmuştur (Güler, 2009). Psikolojik sermaye hem hızlı bir gelişim ve ilerleme kaydetmesi bakımından hem de bireysel ve örgütsel gelişim ve performans artışına katkı sağlaması bakımından birçok çalışma ve araştırmacı tarafından desteklenilmekte ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Luthans vd., 2010). Psikolojik sermaye kavramı, bireylerin şu an ne olduğu ya da kendini nasıl hissettiğinin ötesinde, psikolojik sermaye kapasitesi sayesinde gelecekte ne olabileceği ve en iyi performansıyla neleri gerçekleştirebileceği ile ilgilenen bir kavramdır (Luthans vd., 2010). Psikolojik sermaye, geleneksel ekonomik sermaye kavramında olduğu gibi performans artışı ve rekabet avantajı elde edebilmek için yapılan yatırımdır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006).

2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle, Fred Luthans ve arkadaşları, ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz ederek ve bu kavramların özelliklerini ortaya koyarak, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao ve Hou, 2009). Böylece psikolojik sermayenin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunu tespit ettiler. 2005 yılında ise, psikolojik sermayenin, bireylerin hedeflenen amaçlar doğrultusunda rekabet avantajı elde edebilmelerine ilişkin, ekonomik, sosyal sermayenin ve insan sermayesinin ötesinde bir kavram olduğunu ortaya koydular. 2007 yılında ise psikolojik sermayenin kapsamlı tanımını yaptılar (Zhao ve Hou, 2009). Bu kapsamlı tanıma dayanarak, çalışanların psikolojik kaynakları, umut (hope), iyimserlik (optimism), özyeterlilik (self-efficacy), dayanıklı olma (resilience) olarak ifade edilmekte ve bu durum pozitif psikolojik sermaye olarak açıklanmaktadır (Gooty vd., 2009). Psikolojik sermaye, örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışlarla örgüt çıktıları arasında bağlantı kurar, iş performansı, iş tatmini, iş stres düzeyi, iş devamlılığı, örgütsel bağlılık gibi örgütsel unsurlarla ilişkilidir (Raja, 2010). Son zamanlarda üzerinde birçok çalışmanın yapıldığı psikolojik sermaye kavramının bileşenlerini ayrıntılı olarak inceleyelim.

### 2.7.1. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif örgütsel davranış içerisinde değerlendirilen psikolojik sermaye günümüz örgütlerinin sahip olduğu en yeni sermaye türü olarak bilinmekte ve sade bir tanımıyla kendimizi nasıl algıladığımızı ve pozitif yönelimli gelişmeler neticesinde ne olabileceğimizi ifade etmektedir. Hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan iş performansı üzerinde oldukça önemli katkıları olan psikolojik sermaye;

- Zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme (**Özyeterlilik**),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti (**İyimserlik**),
- Hedeflere ulaşmak için azim gösterme (**Umut**),
- Zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma (**Dayanıklılık**),

özellikleri ile açıklanabilen dört bileşenden oluşmaktadır. Luthans, pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinin bu dört unsurdan oluşmasının ve diğer etmenlerin psikolojik sermaye kavramı içerisinde yer almamasının en önemli nedeninin, özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramalarının çalışanların iş performansı ve verimliliği üzerinde önemli bir etkisinin olmasını belirtir, ayrıca bu 4 faktörün bireylerde ölçülüp, geliştirilebilecek bir etkisinin olması da, psikolojik sermayenin bileşenleri, olarak dahil edilmelerine neden olmaktadır. Psikolojik sermayenin bu dört bileşeni çoğu zaman birbirleriyle karıştırılmaktadır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006). Aşağıdaki şekilde psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık bileşenlerinin yönleri ve birbirlerinden farklı olarak sağladıkları katkılar gösterilmektedir.

Boyut	Yön	Katkı
<b>Özyeterlilik</b>	Şimdiki zaman ve gelecek odaklı	Zorluklara karşı durabilmek, hedefler uğruna emek ve çabalar harcamaya isteklidir.
<b>Umut</b>	Gelecek odaklı	Hedefler belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşılması
<b>İyimserlik</b>	Gelecek odaklı	Bireylerin istemedikleri olumsuz olayların etkisine karşı koruması, görmek istedikleri pozitif olayların etkinliğini arttırması.
<b>Dayanıklılık</b>	Geçmiş ve şimdiki zaman odaklı	Geçmişte veya şimdiki zamanda karşılaşılan istenilmeyen durumların, stres oluşturan faktörlerin iyileştirilmesi ve mevcut durumun devamının sağlanması

**Şekil 2:**Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları

**Kaynak:** ( Page ve Donohue,2004)

Psikolojik sermayenin gerek bireyler gerekse örgütler açısından önemi daha iyi anlayabilmek için bu dört bileşeni daha ayrıntılı bir şekilde incelemek faydalı olacaktır.

### 2.7.2.Özyeterlilik

Psikolojik sermayeyi oluşturan unsurlardan birisi olan özyeterlilik A. Bandura tarafından alanyazına kazandırılmıştır. Özyeterlilik Bandura'nın bireylerin yeterlilikleri hakkındaki kanaatlerine ve bunun davranışlara etkisi hakkındaki çalışmalarının yer aldığı sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayandırılan bir kavramdır. Özyeterlilik bireyin motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını, hayattaki olayları kontrol

edecek şekilde kanalize etmesi ve yaşamında karşılaştığı sorunları çözebileceğine, üstesinden gelebileceğine dair inancıdır (Stajkoviç ve Luthans, 1998). Özyeterlilik kişinin becerilerindeki yetenekleriyle ilgili değil, kendi yeteneklerine olan inancı ile ilgilidir. Bireylerin kendilerini belli netice ve uygulamalara götürecek davranışları başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin geliştirdiği kanaati ve sahip olduğu inancıdır. Sorunların üzerinden gelebilme gücünü içinde hissedebiliyor musun? Kendine güvenebiliyor musun? Yetenek ve inançlarının seni başarıya götürebileceğine inanıyor musun? Belli koşullarda verilen görevleri başarıyla yerine getirebilmede gerekli motivasyona sahip misin? gibi soruların cevapları özyeterlilik kavramı konularını oluşturmaktadır (Özkalp, 2009).

Özyeterlilik kavramının nelerle ilgilendiğine ve özelliklerine dair, bazı araştırmacılara ait görüşler şöyledir;

**1-Özyeterlilik, beceri değildir, algılanılıp gözlenemez.** Hayatın zorlukları ile karşılaşan bireyin becerileri ile neleri başarabilirim? neleri yapabilirim? gibi sorulara verdiği yanıtlarla ilgili duyduğu içsel inanıştır (Snyder ve Lopez, 2002).

**2-Özyeterlilik, zorlu durumlar ve şartlarda mücadele etme ve bu durumla başa çıkmadaki yeteneklerimizi, becerilerimizi koordine edebileceğimize olan inancımız ile ilgilidir, kapasitemiz veya özel performansımız hakkındaki inançlarla ilgili değildir** (Snyder ve Lopez, 2002).

**3-Özyeterlilik, bir tür yetenek değildir.** Dünya ile ilgili olarak neleri bildiğimiz, hayatta karşılaştığımız olaylarda neler yapabileceğimizle ilgilidir. Becerilerimiz yeteneklerimizi oluşturur ve yeteneklerimiz, bireysel kapasitemizi de barındırmaktadır. Özyeterlilik ise yeteneklerimize duyduğumuz inançlarımızdır ve hayatta karşılaştığımız durum ve olaylarda yeteneklerimizi tecrübe ederek yerine getirebileceklerimizdir. Özyeterliliği belirtmede kullanabileceğimiz anahtar sözcük “ bu işi başarabilir miyim? Hayatta karşılaşacağım zorlukların üstesinden gelebilir miyim? gibi sorularla ile başlayan cümleler ve bunlara verebileceğimiz cevaplarla ilgilidir (Donald, 2003). Özyeterlilik yönünden kendilerini güçlü hisseden bireyler hayatta karşılarına çıkan zor bir görev ve sorumlulukla karşı karşıya kaldıkları zaman bu güç ve zor görev ve sorumluluktan kaçmanın aksine bu tür zorlu görevleri başarılı

bir şekilde halledilmesi gereken bir görev olarak değerlendirirler. Özyeterliliği düşük olan bireyler ise öğrenme durumundan, görevden kendilerini alıkoymaktadırlar (Schunk, 2000).

**4-Özyeterlilik inancımız, davranışlarımızla ilgili olarak sıradan bir değerlendirme öngöründe bulunma aracı değildir ve özyeterlilik inançları, nedensel etmenler değildir. Nedensel etmenler olaylarla açıklanır. Oysa özyeterliliğimiz hakkında önemli olan husus karşımıza çıkan zorlu olaylar ve durumlar karşısında kendimizde hissettiğimiz neleri yapabilirim ve başarabilirim ile ilgili kapasitemizdir (Snyder ve Lopez, 2002).**

**5-Özyeterlilik inancımız, bir amacı yerine getirmek o amaca ulaşabilmek için yerine getirdiğimiz, icra ettiğimiz davranışların hedefi de değildir. Neticede hedefler, yüksek oranda yapabileceğimiz ve ulaşabileceğimiz amaçlar için belirlenir (Snyder ve Lopez, 2002).**

**6-Özyeterlilik kavramı, öz saygı kavramı ile benzer özelliklere sahipse de, temelde çok önemli farklılıkları bulunmaktadır. Öz saygı kavramı, bireylerin, kendileri ile alakalı olarak inançlarına yönelik değerlendirmeleri ve kendisini bu tür olaylar karşısında nasıl hissettikleri ile ilgili durumları ifade etmektedir (Snyder ve Lopez, 2002).**

**7-Özyeterlilik, bir isteklendirme değildir. Ancak isteklendirmeyi artırıcı bir etkidir (Snyder ve Lopez, 2002).**

**8-Özyeterlilik inancımız, bir olayın umulan, arzulanılan neticeleri ile alakalı bir durum olarak değerlendirilmemelidir. Bir davranışının neticesinde meydana gelebilecek inançlarla ilgilidir. Özyeterlilik bireylerin karşı karşıya kaldıkları özel durumlarda, özel bir sonuçların oluşmasına neden olan kişisel davranışlardan oluşmaktadır (Snyder ve Lopez, 2002).**

**9-Özyeterlilik inancı, sonucun ortaya çıktısı ve davranışın icra edilmesidir (Snyder ve Lopez, 2002).**

**10-Özyeterlilik, genetik bir özellik değildir (Snyder ve Lopez, 2002).**

**11-Özyeterlilik, öz kavramı benzer kavramlar olmakla beraber tam anlamıyla aynı konuları içermezler. Öz kavramında bireyler sahip oldukları bilgi beceri yetenekleri ve kişilik özelliklerine karşı hissettiği algısını (bu algılama olum ya da olumsuz olabilir) içermektedir, öz kavramı özyeterlilik kavramını da içinde barındıran daha geniş çapta kavramlardan meydana gelmektedir (Lee, 2005).**

**12-Özyeterlilik**, kişilerin durum ve olaylar karşısında kendilerine karşı duyduğu inanç ve güvenden oluşur. Öz kavramında bireylerin kendilerine ait duyguları yer almaktadır. Öz kavramı ve özyeterlilik kavramları arasında farklılığın oluşmasına yol açan durum daha çok bireylerin kendi kendilerine yönelteceği soruların niteliğinden oluşmaktadır. Özyeterlilik kavramında, bireyler genelde kendilerine, bu işi yapabilir miyim? sorusuyla başlayan sorular sorar ve bireyde “ – e bilmek” fiili ile başlayan cümlelerle karşılığını bulur. Örneğin, herhangi bir derste en iyi olabilir miyim? Bu problemleri neticelendirebilir miyim? Bu görevde benden beklenenleri tam anlamıyla yerine getirebilir miyim? gibi soru ve cevaplar özyeterlilik seviyesiyle ilgilidir, oysa öz kavramı olmak ve hissetmek fiili ile başlayan yargıları ifade etmektedir (Schunk, 2000).

Özyeterlilik kavramı bir bireyin bir işi, bu görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek amacıyla yeteneklerine ve becerilerine duyduğu güvenine ilişkin olarak geliştirdiği yargısı, şeklinde de ifade edilebilir (Dembo, 2004). Özyeterliliği birden fazla nedenden dolayı bireylerin güçlü taraflarının en önemlileri arasında gösterebiliriz. Şöyle ki bireylerin zorlu şartlarda kendini yeterli görme algısı, bireyin kararlarına, davranışlarına ve tecrübelerine doğrudan destek vermektedir. Dolayısıyla özyeterlilikleri düşük, kendine güven konusunda sıkıntılı olan bireyler mücadele etmekten uzak durur ve performanslarını düşürücü kendilerini güçsüz bırakıcı bir kaygı içine girerler. Ayrıca diğer bilişsel ve duygusal faktörler de özyeterlilik inancından etkilenmekte ve performans üzerinde direkt etkide bulunmaktadır (Capara ve Cervone, 2003). Yapılan araştırmalarda elde edilen bulgulara göre de, özyeterliliğin bireylerdeki hem olumsuz durumların üstesinden gelinebileceğine dair niyetin oluşmasında hem de sahip olunan görevleri sürdürmedeki azmi ve görevlerdeki performansları olumlu etkilediği sonucuna rastlanılmıştır (Maurer, 2001; İsaoglu ve Öz, 2008).

Özyeterlilik seviyesi yüksek kendine güveni tam olan bireyler daha yüksek mücadele gerektiren amaçları kendilerine belirlerler, ortaya çıkan olumlu sonuçların kontrol edilebilir ve sabit nedenlerden oluştuğunu kabul eder çok zorlu ve karmaşık görevlerden başarılı çıkabilmek için üstün ve farklı yönler üretebilirler. Ayrıca özyeterliliğin bireylerde yüksek seviyede olması ile başarıyı arttırabilecek potansiyele sahip diğer değişkenlerin etkisi de dengelenebilmektedir. Örneğin

başarının arttırılmasında bilgi ve beceri kazanmak etkili olsa da, kazandığı bilgileri tecrübelerine aktarma konusunda, özyeterliliğinden şüphesi olan bireyler başarıyı yakalayamamaktadır. Kişi, kendine ne kadar çok güveniyorsa eylemde bulunma olasılığı da o oranda yüksek olur, çünkü becerilerin tahmininden çok sahip olduğumuz becerilerle ne yapabileceğimize ilişkin kendi kanaatimiz önemlidir böylece kendimizi değerlendirmemiz sonucunda oluşan özyeterliliğimiz performansımızı da harekete geçirmektedir (Caprara ve Cervone, 2003).

Bireyler bir iş seçerken veya yeni bir işe başlarken kendi potansiyelleri ve becerileri hakkında bilgilerini tartmakta, işlemektedir. Bu bakımdan özgüveni yüksek kişiler, yeni ve zorlayıcı görevler seçmede ve başarmada olumsuzluklar karşısında bile inançlarını sürdürebilmektedirler. Bu bakımdan özyeterlilik kavramı becerilerimizde ne derece yeterli olduğumuzla ilgili değil, o becerilerimize olan inancımızla, kendimize olan güvenimizle alakalıdır (Özkalp, 2009).

Bandura (1994), özyeterlilik algıları yüksek bireylerin;

1. Başarı düzeylerini yükseltme eğiliminde olup, kişisel refah seviyelerini yükseltebildiklerini,
2. Katıldıkları etkinliklerde istekli ve samimi olduklarını,
3. Zor görevler üstlenip, bu görevlere hakim olmayı böylece bu görevlerin üstesinden gelmeyi, bu görevlerden kaçmaya yeğlediklerini,
4. Başarısızlık ihtimalinin belirmesi durumunda bile mücadele etmekten vazgeçemediklerini, çabalarını arttırarak sürdürdüklerini,
5. Hedeflerini özümstediklerini ve hedefleri ile aralarında güçlü bir bağ bulunduğunu,
6. Olumsuz ve istenmeyen sonuçlarda bile hızlıca bu durumun etkisinden kurtulup beceri ve yeteneklerini tekrardan devreye soktukları,



7. Başarısızlık durumunda, bu durumun nedenlerini sorgulayabildiklerini sorunların çözümü konusunda istekli olduklarını,

8. Kaygı düzeylerinin düşük başarı düzeylerinin yüksek olduğunu depresyona daha az yatkın olduklarını belirtir.

Bandura (1994), buna karşın özyeterlilik algıları düşük bireylerin;

1. Sıkıntılı ve zorlu görevleri almaktan uzak durduklarını, bu tür görevleri kişisel tehdit olarak algıladıkları için kaçınma yoluna gittiklerini,

2. Hedeflerine ulaşma noktasında yeterli derecede istekli olmadıklarını,

3. Karşılaştıkları olası engellerin üstesinden gelmek için gerekli olan çabayı göstermek yerine, yetersizliklerini bahane ettiklerini,

4. Engeller ve sıkıntılarla karşılaştıklarında çaba göstermeyip görevden kaçma eğiliminde olduklarını,

5. Olumsuz sonuçlar karşısında kendi kendilerini motive edip yenileyemediklerini,

6. Başarısızlıklarının sebeplerini ellerinde olmayan yetersizliklere bağladıkları için gelişimlerini ilerletme yoluna gitmediklerini,

7. Stres ve depresyona yakalanma konusunda oldukça yatkın olduklarını belirtir.

Özyeterlilik algısının bireylerde hem bireysel sosyal özyeterliliğe hem de kolektif özyeterlilik inancına olumlu etkilerinin olduğuna dair çalışmalar bulunmaktadır. Özyeterlilik algısının bu şekilde toplumsal özyeterliliği etkiliyor olması, çalışanların örgüte bağlılığı, işinden duyduğu memnuniyet ve motivasyonu yükseltici faktörlere etkiye bulunabileceğini kanıtlamaktadır (Capara ve Cervone, 2003). Bireylerde özyeterlilik geçmiş yaşamlardan beri aldıkları görev ve

sorumlulukları sayesinde kazandıkları tecrübe sonucunda gelişir ve her yaşanan deneyim sonucunda özyeterlilikleri ilerler (Bandura, 1997).

Bandura (1994), özyeterlilik sürecinin, bireylerin yaşamları boyunca devam ettiğini ve 4 temel kaynaktan oluştuğunu ifade etmiştir ve bunlar;

- 1- Performans Tecrübeleri,
- 2- Başkalarını Örnek Alma (Sosyal Modellik),
- 3- Sosyal İkna,
- 4- Psikolojik Tepkilerdir.

**1-Performans Tecrübeleri (Tam ve Başarılı Deneyimler):** Bireylerde yaşam boyu elde edilen tecrübeler özyeterlilik algısını geliştirmenin en etkili yöntemidir. İnsanlar karşılaştıkları görev ve sorumluluklarda başarılı sonuçlar alırsa, kendilerine olan güvenleri artmakta, tersi bir durum olması durumunda özyeterlilik algıları sarsılıp, azalmaktadır.

**2-Başkalarını Örnek Alma (Modelleme):** Bireyler çevresinde yer alan kişilerin aldıkları görev ve sorumlulukları başarılı bir şekilde yerine getirdiklerini gördüklerinde özyeterlilik algıları etkilenmektedir ve kendilerini onlarla kıyaslaması sonucunda benzer bir yeterlilik geliştirebileceğine inancı artmaktadır.

**3-Sosyal İkna:** Bireyler genel itibarıyla çevresinden takdir edilip beğenilmekten hoşlanır. Dolayısıyla bireylere yüklendikleri görev ve sorumluluklarda çevresindekilerin çok yeteneklisin, bu işi en iyi sen yaparsın, senden iyisini görmedim, başaracağına inanıyorum gibi teşvik edici sözler ve davranışlardan etkilenir, motive olur böylece yeterlilik duygusunun gelişmesini sağlar, bireyin göreviyle yeterlilik duygusunu sorgulama noktasında kafasında oluşabilecek şüpheleri terk etmesini sağlar.

**4-Psikolojik Tepkiler:** Olaylara karşı sergilediğimiz reaksiyonlar ve göstermiş olduğumuz duygusal tepkiler özyeterliliğin gelişmesinde rol oynayan etmenlerden

biridir. Yaptığımız iş ve görevler esnasında oluşabilen duygusal bir durum veya stres düzeyinin yüksek olması fiziksel tepkiler gibi durumlar özyeterlilik algımız üzerinde etkide bulunabilmektedir.

Albert Badura (1997), bireyler karşılaştıkları bir iş ya da görevde işi yapıp yapamayacağı ile ilgili kanaatinin özyeterlilik değerlendirmesi olduğunu belirtilmiş ve bireylerin özyeterlilik seviyelerinin kendilerine olan güven ve güvenmeme ile alakalı olduğunu vurgulayarak bireylerin özyeterliliği ile ilgili beş önemli çıkarım ile karşı karşıya kalacaklarını belirtmiştir bunlar;

**1-Özyeterlilik Konuya Özgüdür:** Özyeterlilik değerlendirilen alana aittir, bireylerin belli alanlardaki özyeterlilik seviyesinin farklı alanlara aktarılamaz,

**2-Özyeterlilik Uygulama ve Uzmanlığa Dayalıdır:** Tecrübeler ve deneyimler kişilerin özyeterlilik seviyelerinin de artmasına neden olur.

**3-Özyeterlilikte Geliştirilecek Bir Yer Mutlaka Olacaktır:** En yeterli ve kendimize en çok güvendiğimiz konularda bile öğrenebileceğimiz konular vardır.

**4-Özyeterlilik Diğer İnsanları da Etkilemektedir:** Bireyler çevresindeki kişilerin bireyle ilgili olumlu tutum ve tavırlarından etkilenmektedir.

**5-Özyeterlilik Değişkendir:** Durum ve şartlar özyeterlilik algımızı etkilemektedir.

Özyeterlilik algısının, iş performansı ile olan ilişkisi ve sürekli geliştirilebilir bir yapıda olması pozitif örgütsel davranış açısından önemli bir özelliğini ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Dolayısıyla özyeterliliğin gerek bireysel gerekse örgütsel performansın arttırılmasında önemli bir etkisinin olduğu kaçınılmaz bir gerçektir.

### 2.7.3.Umut

Gelecek biz insanlar için hep merak ve belirsizliklerle dolu bir süreç olmuştur. Bu karmaşık süreçte insanlar kendilerini bekleyen farklı durumlarla da karşılaşabilmektedir. Gelecekle ilgili bu tür beklenti ve değerlendirmeler geleceğimiz konusunda bizleri kimi zaman korkuya, endişeye düşürmekte kimi zamanda heyecanlı bir bekleyişin içerisine sokmakta ve gelecek beklentimiz ile alakalı olarak umut gibi durumların oluşmasına neden olmaktadır. Günlük yaşantımızda oldukça sık kullanılan umut kavramı gelecek hakkındaki olumlu beklentilerimizi ifade etmektedir. Pek çok yazar ve araştırmacı tarafından farklı tanımları yapılan umut kavramı 20 yüzyılın ikinci yarısına kadar insanın doğasında yer alan insan doğasını meydana getiren ana duygulardan birisi olarak değerlendirilmiştir (Averill, 1990).

Umut kavramı daha sonra ortaya konan çalışmalar sonucunda insan doğasında yer alan tek boyutlu bir kavram olmaktan sıyrılarak, bilişsel ve duyuşsal yönleriyle de açıklanılabilinen bir kavram haline gelmiştir. Umut kavramı Snyder'in (2000), çalışmalarıyla pozitif psikoloji alanında kullanılmaya başlanmıştır. Snyder, araştırmaları sonucunda umut kavramını, etkileşimli olarak temsil (amaca yönelik enerji) ile metotlardan (amaçları karşılaması planlanan) ortaya çıkan ve temelinde başarı duygusunun yer aldığı motivasyonu artırıcı pozitif bir durum şeklinde ifade etmektedir. Bu tanımlamaya göre umut kavramı; bireyleri belirledikleri amaçlara ulaştıran yollar ve amacı gerçekleştirmeye odaklı enerji olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir ve bunlar literatürde sıklıkla vekalet ve alternatif yolları belirleme boyutu olarak isimlendirilmektedir. Amaca ulaşma konusunda bireyleri motive eden vekalet boyutu, istenilen ve amaçlanan sonucun elde edilme isteğini ortaya koyar. Alternatif yolları belirleme boyutu, amaca ulaşmada karşılaşılabilecek olumsuz durum ve olası engelleri önceden öngörmek, böylesi durumlarda amaca ulaşmak için farklı çözüm yolları belirlemeyi ifade etmektedir (Sneyder, 2000). Vekalet boyutu ve alternatif yolları belirleme boyutu birbirini tamamlayan birbiri ile doğru orantılı bir şekilde ilerleyen boyutlardır (Sneyder ve Taylor, 2000). Buradan şöyle bir sonuç çıkarılabilir bireylerde bu boyutlardan yalnızca birinin olması bireyin

ümitvari olmasına yetmez ancak iki boyutunda birlikte bulunması durumunda bireylerin ümitvari olduğundan bahsedebiliriz.

Umut, amaçlara ulaşabilmek maksadıyla gerekli yolları üretmek ve bu yolları kullanıp hayata geçirebilmek için gerekli motivasyonu sağlayabilmektir (Peterson ve Luthans, 2003). Averill, umudu, duygularımıza dayalı olarak şekillenen bireylerde amaçladıkları sonuçları elde etmeye dönük güdüleyici rol oynayan ve amaçlara ulaşmada ortaya çıkan engellerle baş edebilmede yardımcı olan bir duygulanım biçimi olarak tanımlar. Lynch, umudu bireylerin hedefleri ve beklentileri gerçekleştirmede ortaya çıkan olumsuz durum ve engellemelerin üstesinden gelebilmek için değişik alternatifler ürettikleri yaratıcı bir süreç olarak ifade eder (Lopez vd., 2000). Bireye bir amaca ulaşmasında güç veren amaçlara ulaşma noktasında bireyi motive edip sürükleyen bir güç olduğundan umut kavramı, pozitif örgütsel davranış alanının önemli bir boyutu olarak kabul edilmektedir. Umut hedefleri sürdürmeyle ilişkili bilişsel düşünceyi etkilemektedir. Örneğin, umutlu kişilerin performanslarından daha fazla bir beklenti içinde oldukları ve beklentinin sonucunda belirlenen amaçlara ulaşma noktasında daha fazla çalışmanın gerekliliğine inandıklarından ötürü motivasyonlarını ve performanslarını daha üst seviyeye çıkardıkları gözlemlenmektedir (Snyder, 2002).

Umut kavramının birinci boyutunu oluşturan amaçlara ulaşma isteği ile bireyin istediği bir sonuca ulaşmasını sağlayacak davranışları gerçekleştirmesi için gerekli kapasitede olduğuyla ilgili algısı biçiminde belirtilen özyeterliliği arasındaki farklılıkların en başında gelen husus şöyledir; umut kavramı bireyleri bir iş ya da görevi icra etmedeki harekete geçirme isteğiyle ilgili kavramken, özyeterlilik bireyin bu iş veya göreve başlayabilmesi için harekete geçebilme kapasitesi ve yeterliliği ile ilgilidir. Bandura özyeterliliğin bireylerin belirlemiş oldukları hedeflerine ulaşmaya götürücü etkinlik oluşmadan önceki en önemli ve son aşama olduğunu belirtir, umut teorisine birinci ve ikinci boyutun her ikisi de hedefleri yakalamada aynı derecede öneme sahiptir (Sneyder, 2002). Umut düzeyi yüksek bireylerin başarılı olma arzusu yüksektir. Başarılı olmak için farklı yolları belirleyebilirler ve amaçlarının peşine düşebilme becerilerine sahiptirler (Luthans vd., 2007a).

Umut ile ilgili çalışmalar, umudun zorlukların üstesinden gelebilmede, zihinsel ve bedensel sağlıkta ayrıca akademik konularda etkili ve eşsiz bir alan olduğunu göstermiştir. İş yaşamında umut düzeyi yüksek çalışanların performanslarının umut düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu umut düzeyi yüksek çalışanlardan oluşan örgütlerin daha başarılı oldukları görülmektedir. Çalışma hayatında umudun çalışanlarda motivasyon artışı sağladığı ve performans artışına neden olan bir etken olduğu bilinmektedir (Luthans ve Jensen, 2005). Son dönemlerde yapılan bazı incelemelerde umut kavramının, bireylerin performansları, işten duydukları memnuniyetleri ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri incelenmiş ve ümitvari bireylerin çalıştığı örgütlerde iş tatmini, performansları, örgütsel bağlılıkları ile ümitvari düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu bulgusu elde edilmiştir (Luthans, vd., 2007a).

Umutlu olmak bireysel bakımdan bireylerin belirledikleri amaçlarının üzerinde düşünmelerini sağlar ve kendi amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik yolları araştırması bakımından önemli etkide bulunur. Örgütsel bakımdan da örgütsel performansın artırılmasına katkı sağlaması yönüyle çok önemli bir etkiye sahip umut kavramı da artırılıp geliştirilebilir bir yapıya sahiptir. Bireysel ve örgütsel düzeyde umut seviyesinin artırılması amacıyla yapılması gerekenler sekiz başlıkta listelenebilir, bu başlıklar ve içerikleri şöyledir (Luthans vd., 2007);

**1-Hedef Saptama:** Bireyler hedeflerini kendileri belirledikleri zaman hedefleri içselleştirir ve hedefi gerçekleştirmede sürekli azimle çalışır, emek harcar istekli ve kararlı olur, dolayısıyla geleceğe yönelik daha umutlu bekleyişler içerisine girerler.

**2-Zorlayıcı Hedefler:** Birey hedefini özgün, ulaşılabilir, zorlayıcı, sürdürülebilir olarak belirlerse umut düşüncesinin sürekli canlı kalmasını sağlayabilir. Hedeflerinin çok zor ulaşılabilir ya da potansiyellerin altında olması umut düzeyini olumsuz etkiler, bu tür olumsuzlukla karşılaşmamak için hedef derecelerinin çok iyi ayarlanması gerekmektedir.

**3-Sıralama:** Hedeflerimizi belirlerken onları sıralamaya koyarak gerçekleşmesi kolay hedefleri ön sıralara koyarak bu hedefleri öncelikli olarak gerçekleştirdikten

daha sonra zor hedeflere doğru ilerlediğimiz zaman, öz güvenimiz artarak ilerlediğimiz için umut düşüncemizde gelişmeler olacaktır.

**4-Katılım:** Örgütlerde çalışanlar örgütün kararlarına katılıp görüş bildirdiklerin de kendilerine olan güvenleri artmakta bunun sonucunda performans artışı, işten duyulan memnuniyet örgütsel bağlılık gibi davranışlarında artış olmakta böylece bireylerde umut seviyesinde artışlar gözlenmektedir.

**5-Ödül:** Yöneticileri tarafından desteklenip takdir edilen çalışanların istek gücü artmakta ve hedeflere ulaşma konusunda alternatif çözüm yolları üretebilmektedir, böylelikle de bireysel umut düzeyinde ve performans seviyelerinde artış olmaktadır.

**6-Kaynaklar:** Örgütler çalışanlarının hedeflerini gerçekleştirirken ihtiyaç duydukları fiziksel ya da fiziksel olmayan kaynakları temin etme noktasında ne kadar başarılı olursa aynı seviyede umutlu çalışanlara sahip olur.

**7-Stratejik Uyum:** Bireyler becerileri ve yeterliliklerine uygun işi yaptıklarında geleceklere ile ilgili olarak daha fazla umut sahibi olurlar.

**8-Eğitim:** Örgütler çalışanlarına yeteneklerini artırıcı ve katılımcıda istek uyandıran eğitimler vermek yoluyla onların umut düzeylerini geliştirebilir.

Örgütlerin çalışanlarına yönelik yukarıda sayılan başlıklarda alacağı tedbir ve uygulayacağı eğitimlerin sonucunda daha umutlu ve gelecekte olumlu beklentilere sahip, daha sağlıklı çalışanlara sahip olabilecekleri düşünülmektedir.

#### 2.7.4.İyimserlik

İyimserlik psikolojik sermayenin bileşenlerinden en fazla üzerinde konuşulan ve günlük yaşantımızda da sıklıkla tekrar ettiğimiz kavramlardan biridir. Umut gibi iyimserlik de pozitif yönelimli bir kavramdır (Larson ve Luthans, 2006). İyimserlik kavramı açıklanırken birbiriyle birçok noktada benzerlik gösteren ve uyuşan iki teorik yöntemle literatürde sıkça karşılaşılmaktadır. Bunlardan ilki Seligman (1998)'

ın ‘Açıklama ya da yükleme Şekli’ (explanatory or attributional style) olarak isimlendirdiği modeldir. Bu model bireyin düşünceleri, davranışları, değer ve tutumlarının nasıl bağdaştırıldığı ve olayların nasıl yorumlandırıldığı ile ilgilendirir, bireyin geçmiş yaşantısına değer ve tutumlarına göre hareket ettiğini savunur. Bu yöntem bireylerin, olayların sebeplerini açıklamakta kullandıkları sebeplere ve yüklemelere göre iyimserliğini tanımlamaktadır. Pozitif psikoloji akımının öncüsü Seligman, bireylerde iyimserliğin, insanların çaresiz ve savunmasız durumlarda kalıp kalmamasının sebeplerini neye atfettiklerine bağlı olarak oluştuğunu savunur. Seligman, aynı zamanda bireylerin, iyimser ya da karamsar olarak atfedilmelerinin nedeninin davranışlarının nedenlerini neyle ilişkilendirdikleri ya da bu davranışlarını nasıl izah ettiklerine bağlı olarak belirlendiğini ileri sürmektedir. İyimser bireyler yaşamlarındaki pozitif olayları içsel, genellenebilir ve kalıcı nedenlerle açıklarken; karşılaştıkları negatif durumların ise dış kaynaklı olduğunu, kalıcı olmadığını, şartlara göre değiştiğini belirterek bu olayları açıklamaktadırlar. Karamsar bireylerde ise tam tersi bir durum gözlenmektedir, pozitif olaylar dış kaynaklı ve kalıcılığı olmayan, duruma özgü olarak değişmeyen nedenlere atfedilirken; negatif olaylar ise iç kaynaklı ve genellenebilir nedenlere aktarılma yönünde eğilim göstermektedir. Dolayısıyla, iyimser bakış açısına sahip bireyler gelecekte de iyimser bir beklenti içinde bulunurlar (Seligman, 1998). Örneğin iyimser bir kişiliğe sahip bireyler çalıştığı iş yerinde yöneticisi tarafından takdir edilip ödüllendirilirse bunu kendilerinin sahip olduğu ahlaki anlayışlarına ve çok çalışmasına atfederek diğer çalışmalarında da bu sebebi genelleyerek, dürüst ve çok çalışma sayesinde yalnızca bu iş ve görevde değil hayata karşılaşılabilecek diğer bütün görevlerde de başarılı olabileceklerine inanma eğilimi gösterirler (Luthans vd., 2007).

İyimserlik kavramı açıklanırken literatürde sıklıkla kullanılan bir diğer model ise Carver ve Scheier’in (2000), ‘motivasyonun beklenti-değer modelidir’ (expectancy-value models of motivation). Bu modelde özellikle iki kavram dikkat çekmekte olup bunlar hedefler ve beklentilerdir. Beklenti-değer modelinde davranışlarımızın ardısıra gelen hedeflere göre düzenlendiği görüşü hakimdir. Bu modelin önemli kavramlarından ilki olan hedefler, bireyi harekete geçiren, davranışlarını şekillendiren motivasyonunu arttıran özelliklere sahiptir. İkinci



kavram olan beklentiler ise amaçların gerçekleştirilebilirliği konusunda hissedilen güven ve şüpheden oluşmaktadır. Yani bireyler eylemde bulunma konusunda yeterli güvene sahipse harekete geçmekte, şüphelerinin olduğu durumlarda ise harekete geçme konusunda isteksiz davranmaktadır. İyimserliğin beklenti-değer modeliyle ilişkilendirilmesi şöyle açıklanmaktadır; geçmiş yaşam ve deneyimlerin gelecek beklentilerimizi şekillendirdiği ifade edilerek arada bu şekilde bir bağlantının oluştuğu savunulmaktadır (Carver ve Scheier, 2000).

İyimserlik, literatürde birçok kaynakta zaman içerisinde değişmeyen bir özellik olarak tanımlanmışsa da Seligman ve diğ., (2004), iyimserliğin öğrenilebilecek ve geliştirilebilecek bir süreç olduğunu ileri sürmüşler ve olaylara karşı pozitif yönelimin eğitimlerle artırılabilineceği yönünde görüş belirtmişlerdir. İnsanlar kendilerini nesnel biçimde algılamayıp, öznel biçimde algılayıp ve yorumladıklarından dolayı herhangi bir davranış veya olay gerçekleştirdiklerinde bunların nedenlerini açıklama biçimleri de genelde, öznel, yanlı olmakta, doğru tarafsız gerçekçi ve esnek olmamaktadır. İnsanların karşılaştıkları olay ve durumlarda dikkatlice bir inceleme ve değerlendirme yapmadan oluşturdukları neden-sonuç bağlantıları kurmaları neticesinde, istemeyecekleri durumlarla karşılaşabilirler böylesi durumlar, tehlikeli sonuçlar oluşmasına neden olabilmektedir. Böylesi bir durumda oluşabilecek durumlara örnek verecek olursak, stresli bir iş yapmakta olan sağlıklı ve güçlü çalışanlar yaptıkları bu işlerdeki aşırı stres ve kargaşadan çok fazla şikayet etmezler işinden ayrılmayı düşünmezler ve bu durumu şöyle açıklarlar, sahip oldukları güçlü iyimserlikleri ve özyeterlilikleri sayesinde bu işten önceki işleri stresli ve karmaşık görevleri nasıl başarı ile tamamladılar ise bu görevleri aynı şekilde tamamlayacaklarına inanırlar ve bu tür stresli görevlerin öğrenilecek çok yönünün olduğunu kabul ederler. Bu tür stresli ve karmaşık görevlerde, başarısız sonuçlarla karşılaştıkları durumlarda ise, bu başarısızlığın nedeninin kendileri olmadığını, dışsal nedenlerden dolayı böylesi olumsuz bir sonuçla karşılaştıklarına inandıklarından dolayı yanlış yaptıkları ya da başarısız olduğu durumlardan ders çıkarmazlar ve yanlış yaptıkları olaylardan öğrenilecek bir şeyler bulma gibi olasılıkları bulunmaz (Luthans vd., 2007a).

Aşırı derecede iyimser çalışanlar, aynı zamanda çok çalışmanın sürekli olarak başarıyı da getireceğine inandıklarından dolayı, hayatta elde ettikleri başarı ve kazanımdan kendilerine çok fazla pay çıkarmaları gerektiğini benimseyerek, hayatları ve kaderleri üzerinde abartılı bir şekilde etki oluşturmaya çalışmaktadırlar. Böylesi bir durum bireylerin gerçekçiliği, olmayan, beklentiler, inanışlar, tutumlar oluşturmaya yola açacağından ötürü, fiziksel, psikolojik ve duygusal yönden olumsuz ve karşılaşılmak istenmeyen, negatif neticelerle de karşılaşılabilmesine neden olmaktadır. Burada bireylerin dikkat etmesi gereken husus, olaylara gerçekçi bir şekilde ve sabit bir iyimserlikle değil, esnek bir iyimserlik geliştirerek yaklaşması ile daha düzgün ve tarafsız bir değerlendirmeler sonucunda uygulamalarda bulunmasıdır. Pozitif örgütsel davranış bakımından kabul görülen ve yöneticiler tarafından istenilen, işgörenlerin sahip olduğu iyimserliğinin sabit olmaması olay ve durumlara göre değişebilen yani esnek iyimserlik diye isimlendirilen bir iyimserlik geliştirmeleri ve gerçekçi, tarafsız bir iyimserliğe sahip olmalarıdır (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermayenin önemli bir bileşenini oluşturan iyimserlik kavramının bireylere sağladığı katkıları şöyle sıralayabiliriz (Luthans ve Yousef, 2004);

1. İyimser bireyler ortaya çıkan olumlu durumları içsel ve kalıcı nedenlere bağlarken, olumsuz durumları dışsal ve geçici durumlara bağlarlar.
2. Pozitif sonuçlar ortaya çıkınca kendilerinden kaynaklandığını öne sürerler. Böylece kendilerine olan özsaygıları artar ve moral düzeyleri yükselir.
3. Böylelikle bireylerin negatif yaşantılarla karşılaşmaları azaldığı için depresyondan, suçluluk duygusundan, umutsuzluktan uzaklaşırlar.
4. Böylece bireysel ve örgütsel amaçları yerine getirirken iyimserlik duygusunun neden olacağı pozitif yöndeki etkileri uygulamalı bir şekilde kazanırlar.

İyimser bakış açısına sahip çalışanların bulunduğu örgütlerde çalışanların örgütlerine olumlu etkisini belirlemek amacıyla Seligman ve Schulman (1986), yaptıkları araştırmalarında, hayat sigortası satış temsilcilerini incelemişler ve iyimser bakış açısına sahip olan çalışanların satış oranlarının ve performanslarının diğer

çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu ve kötümser çalışanların işten ayrılma oranlarının daha fazla olduğu bulgusuyla karşılaşmışlardır. Seligman ve Schulman, iyimser çalışanların başarılarını şu nedenlere dayandırmaktadırlar; *”Olumlu bir açıklama şekline sahip olan bir satış elamanı, satış yapma konusunda daha fazla ısrarcı davranacak ve böylece daha fazla satış yapacaktır. Yüksek satış oranlarına erişmek onu daha iyimser yapacaktır ve yükleme şeklinin daha olumlu olmasına yol açacaktır.”* Buradan çalışma yaşamıyla ilgili olarak, iyimser çalışanların daha yüksek üretkenlik gösterdikleri, daha az iş devamsızlığında bulunma ve daha yüksek verimli performans sergileme gibi çalışma yaşamındaki önemli çıktılar arasında anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülür (Luthans ve Jensen, 2005). İyimser çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Luthans vd., 2007a). Bireysel performans üzerinde oldukça etkili olan iyimserliği ilerletilip geliştirebilmek için yapılması gerekenleri inceleyelim.

#### **2.7.4.1. İyimserliği Geliştirme Yolları**

Örgütsel performansın arttırılmasında önemli bir etkiye sahip olan iyimserliği arttırmak için geliştirilen yöntemlerin en önemlilerinden biri Schneider (2001)’ in, üç basamaklı süreç yöntemidir. Üç basamaklı yöntemde birinci basamak geçmiş için hoşgörü, ikinci basamak, yaşanan zamana duyulan saygı, üçüncü basamak ise, gelecek için fırsat yakalamadır. Schneider (2001), bu yönteminde geçmiş yaşantımızda duyduğumuz pişmanlık ve suçluluk duygularını iyi anlayıp bunlardan çıkartacağımız sonuçların bizlere yükleyeceği olumlu tutumlar sayesinde, şimdi ve gelecekle ilgili başarılı olmaya çalışılacağını ve gelecekte olumlu beklentiler içine girileneğini belirtir. Bireylerin geçmişte yaşadıkları pişmanlık ve suçlukların bugün ve gelecekte olumsuz etkide bulunmaması için başından geçmiş olan olumsuz olayları değerlendirmede gerçek ve algılaması arasındaki farkı iyi ayırt edebilmelidir. Geçmişimize yönelik olarak geliştirdiğimiz olumsuz duygulardan rasyonel bir şekilde değerlendirme yapıp arınırsak bu tür olumsuz duygularımızın yerini olumlu duygular alacaktır böylelikle de hem şimdiye hem de geleceğe yönelik olumlu

duygular geliştirebileceğimiz bir algılama sürecine girebiliriz (Luthans vd., 2007b). Bireylerin burada dikkat etmesi gereken husus, sürekli iyimserlik içinde olup gerçeeklerden uzaklaşmamasıdır. Dolayısıyla birey karşılaştığı durum ve olaylara göre kimi zaman iyimser kimi zaman kötümser olabilmeli esnek iyimserlik denilen duruma göre şekil almayı gerçeekleştirmelidir (Luthans ve Yousef, 2004). Schulman (1999), iyimserliğin bireylerde geliştirmesinde algı değişiminin yanında örgütlerde yapılacak bazı değişmelerinde etkili olabileceğini belirtip bunları şöyle sıralamıştır;

Örgütler çalışanlarına açık anlaşılan ve başarabilecekleri hedefler belirlemeli, örgütün aldığı kararlarda çalışanların görüşlerinin alınması, katılımcılığı arttırabilecek sistemlerin oluşturulması, çalışanların performansları hakkında dönüt verilmesi ve performansların ödüllendirilmesi örnek olarak sayılabilir.

### **2.7.5.Dayanıklılık**

Hayatımız boyunca birçoek kez zorluklar ve sıkıntılarla karşılaşırız, mücadele ile geçen yaşamımızda kimi zaman başarısız olduğumuz durumlar da olmuştur. Tarihi bilgilerimizi yokladığımızda hayatta başarılı olup topluma örnek olmuş birçoek kişi ve liderlerin hedeflerine ulaşırken yenilgilere uğrasalar dahi belirledikleri hedeflerine ulaşmak için mücadeleden asla vazgeçmediklerini görürüz. Bu tip bireylerin hala mücadelelerine devam etmelerini sağlayan en önemli faktörlerden biriside sahip oldukları psikolojik dayanıklılık duygusudur. Psikolojik sermayenin son boyutunu oluşturan psikolojik dayanıklılık bireyin engel, belirsizlik, kargaşa, stres gibi olumsuz olay ve durumla karşılaştığında bu olay ve durumların üstesinden gelebilme ve başarılı olarak kurtulabilme beceri ve yeteneği olarak görölmektedir (Luthans vd., 2006). Pozitif örgütsel davranış, bağlamında ise bireylerin karşılaştıkları, olumsuzluklar, karmaşa, yenilgi, çatışma, başarısızlık, gelişme ve artan yükümlölük gibi durumlardan başarılı şekilde netice elde edebilmesi ve tekrardan kendine gelebilmesi için gerekli olan kişisel pozitif psikolojik kapasitesi olarak değerlendirilmektedir (Luthans, 2002a). Psikolojik dayanıklılık, bireylerin

hayatta karşısına çıkan güç ve zor şartlarda, bu tür zor, güç ve karmaşık şartlarda zorlukların üstesinden gelebilmesine yardımcı dayanma gücünü, isteğini, uyumunu, esnekliğini, farklı, yeni durumlara karşı göstermiş olduğu reaksiyonlar ile devamlı olarak artan psikolojik baskı ve uygulamalar karşısında geliştirmiş olduğu, tutumunu kapsamaktadır (Masten, 2001). Stewart (1997), göre dayanıklılığı şöyle tanımlanmaktadır; *‘Bireylerin değişim, zorluk ve risk durumlarının üstesinden başarı ile gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasitedir. Bu kapasite zaman içerisinde değişebilir, bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi ile geliştirilebilir.’* Dayanıklılık sadece olumsuz olaylar karşısında tekrar mücadele edebilme değil aynı zamanda aşırı pozitif olaylarla da başa çıkabilme ve bu tür aşırı derecede pozitif durumlardan ve baskılardan kendini toparlayabilme gücü ve isteği olarak da tanımlanmaktadır (Luthans, Avolio vd., 2008). Psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinden olan umut ve iyimserlik kavramlarının tersine olumsuz durumlarda tersliklerde, belirsizliklerde, değişimle karşılaşılan durumlarda geriye dönük bir durumu nitelendirmektedir (Block ve Kremen, 1996). Ayrıca, dayanıklılık pozitif psikoloji bağlamında riskli ve istenmeyen durumlarda bireyin sergilemiş olduğu, olumlu uyum süreci olarak da ifade edilebilir (Masten ve Reed, 2002).

Bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının nasıl oluştuğunu ortaya çıkarmayı amaçlayan bazı araştırmalar da bu durum tespit edilmeye çalışılmış, risk faktörünün değişiklik gösterdiği ortamlarda koruyucu güçlerin ve korunmasızlığın farklılaşan dengesini barındıran canlı bir sürecin psikolojik dayanıklılığı oluşturduğu savunulmuştur (Luthans vd., 2007). Psikolojik dayanıklılığı oluşturan öğeler, gerçeğin olduğu şekliyle benimsenmesi, derin ve güçlü bir inanç, güçlü kabul görmüş değerlerle onaylama, hayatı anlaşılır hale getirme, harikulade bir tasvir becerisi gibi öğelerden meydana gelmektedir (Coutu, 2002).

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen birçok faktör bulunmakla beraber, Fribog ve diğ., (2005), psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında etkili olan ve dayanıklılık kavramını açıklayan faktörleri 6 farklı başlıkta gruplamışlardır, bu gruplamalardan aşağıda kısaca bahs edilmektedir bunlar;

**1-Kendilik Algısı,**

**2-Gelecek Algısı,**

**3-Yapısal Stil,**

**4-Sosyal Yeterlilik,**

**5-Aile Uyum,**

**6-Sosyal Kaynaklar'dan**

oluşmaktadır. Kendilik algısı, bireylerin, kendi farkındalığına varmasını ve ana düşünce olarak kendisini nasıl algılayıp yorumladığına karşılık geliştirdiği duygu ve düşüncelerini içermektedir. Gelecek algısı, bireyin gelecek hakkında geliştirdiği bakış açısını içerir, aynı zamanda geleceğe yönelik olarak geliştirdiği olumlu bakış açısı, psikolojik dayanıklılığın gelişmesi ve güçlenmesi bakımından oldukça önemli etkiler oluşturmaktadır. Yapısal stilde ise bireylerin kendilerine duydukları özgüvenleri, öz saygıları güçlü yönleri gibi kişisel özelliklerini barındırmaktadır. Sosyal yeterlilik, bireylerin çevresinde bulunan kişi veya gruplardan destek görmesi, takdir edilip beğenilmesi yardımda bulunulması yanında olunması veya bu durumlarda yanında bulunulmaması gibi faktörleri içermekte iken, aile uyumu da kişinin ailesini oluşturan bireylerle olan uyumunu ve anlaşmasını ifade etmektedir. Sosyal kaynaklarda, bireylerin sahip oldukları sosyal ilişkilerden meydana gelmektedir (Fribog vd., 2005).

#### **2.7.5.1.Dayanıklılık Düzeyini Arttırma Yolları**

Psikolojik sermayenin bir bileşeni olarak dayanıklılık; güçlükler, karışıklıklar, başarısızlıklar, olumlu durumlar içinde olsa bile artan sorumluluklar karşısında esnek olabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a). Masten ve Reed (2002), dayanıklılığı belirli zorluk ve güçlük karşısında ortaya konan uyum şeklinde ifade etmektedir. Örgütler rekabet edilebilirlikte ayakta kalabilmek için çalışanlarının

bu tür özelliklere sahip olmasına çok önem vermektedir. Peki, örgütler için çok büyük bir öneme sahip olan yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanlara sahip olma ve bu çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının artırılması için yapılması gereken yöntemler nelerdir, şimdi bunları inceleyelim. Luthans ve diğ., (2006)' bu yöntemleri iki farklı başlıkta gruplanmışlardır. Bunlardan birinci yöntem Proaktif yaklaşım diğeri ise Risk faktörleri yaklaşımı olarak isimlendirmişlerdir. Proaktif yaklaşım, varlıklar, risk faktörleri ve değerler diye isimlendirilen bileşenlerden oluşmaktadır. Varlıklar yönteminde bireylerin gerek ekonomik gerekse bireysel sermayelerine yatırımlar yapmak ve dolayısıyla da ekonomik ve beşeri sermayeleri güçlendirilmiş bireylerin daha eğitilmiş daha donanımlı kişiler olmasını sağlamak böylece çalışanların olumsuz durumlar karşısında çabucak toparlanmasını sağlamak amaçlanmaktadır. Çalışanların karşılaştıkları stresli durumların üzerinden gelememesi, eğitim eksikliğine bağlanır ve çalıştay, konferans gibi eğitim faaliyetleri ile bu tür sorunların çözümünün sağlanacağı savunulur. İkinci yöntem olarak, Risk Faktörleri yöntemi olarak belirtilmiştir bu yöntemin amacı risk ve stresin önlenmesi ve azaltılması için neler yapılabilineceği üzerine çalışır. Bu doğrultuda dayanıklı bireylerin sahip olduğu sosyal sermayelerinden hareketle örgüt içerisinde güven saygı, sevgi, iyi ilişkiler ortamını oluşturup üyelerin birbirlerine karşılıklı desteklerinin sayesinde güçlü bir örgüt kültürünü oluşturmak hedeflenir (Luthans vd., 2006). Dayanıklılık düzeyinin geliştirilmesinde sıklıkla kullanılan ve literatürde yer alan diğeri yöntemler; değerler yönetimi ve reaktif yaklaşım yöntemidir. Değerler yönteminde bireylerin istenilen dayanıklılık düzeyine ulaşması için gerekli faktörler, üstünlük, başarı tecrübeleri, sosyal öğrenme ve olumlu geri bildirimlerdir (Luthans vd., 2007a).

Bireylerdeki dört kişisel boyutun geliştirilmesini öngörerek dayanıklılığın artırılacağı belirten reaktif yaklaşım şu dört yöntemden oluşmaktadır; Birinci yöntem Frederickson'un (2001), genişlet ve inşa et teorisi çerçevesinde şekillenmiştir. Bu yöntemde olumlu duygular kullanılarak dayanıklılığın yükseltilebileceği savunulmuştur. Olumlu duygulara sahip çalışanların örgütlerde diğeri çalışanlarla daha fazla iletişim halinde olması neticesinde diğeri çalışanlarında etkilenecek olumlu duygu geliştirme konusunda harekete geçebilecekleri ileri sürülmektedir. İkinci yöntemde bireylerin kendilerini olduklarından fazla yanlı ve

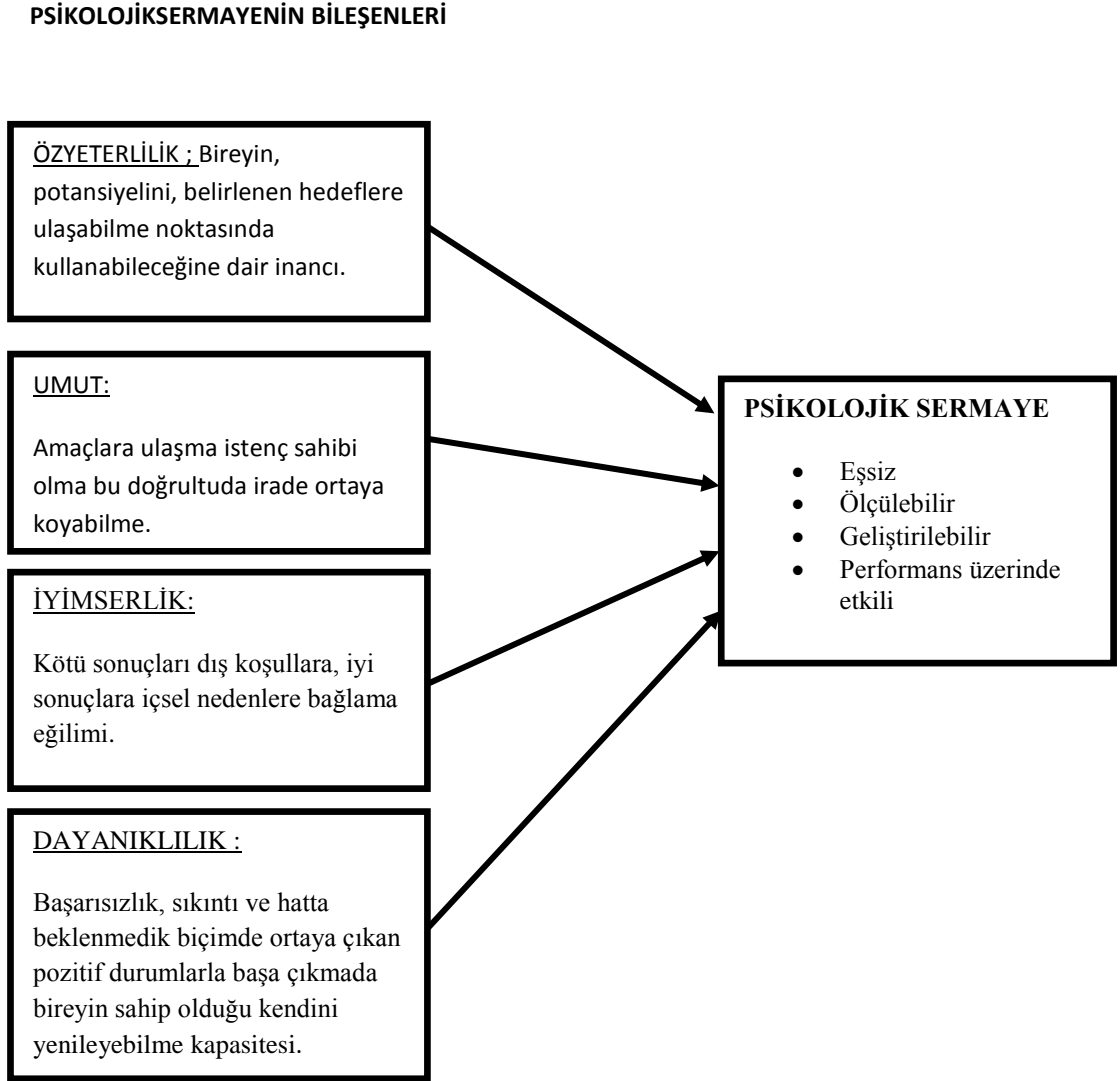
büyük görmeleri sağlanır. Aslında bireyin yeteneklerine yanlı ve taraflı gerçekçi olmayan bir inanma şekli olsa da kişisel özellik olarak bireyde dayanıklılığın artmasına neden olmaktadır. Bireylerin başlarına gelen olaylar hakkındaki nedensel algı ve yorumlamayı olumluya çevirmeyi amaçlayan yükleme şekli yönteminde bireylerin karşılaştıkları olaylara üzerinde kendi kontrolünün olduğu düşünceleri ve böylece iyimser bir bakış açısına kavuşmaları istenmekte böylelikle de dayanıklılıklarının geliştirileceği savunulmaktadır. Son yöntemde bireylerin işlerine anlam yüklemesi, işinde kontrol sahibi olduğunu anlaması ve tecrübeleriyle gelişmesinin dayanıklılık üzerinde olumlu katkı sağlayacağı görüşü belirtilmektedir (Luthans vd., 2007b).

Netice olarak psikolojik sermaye, içinde yaşadığımız çağda zorlu ve güç şartlarda ayakta kalabilme savaşı veren ve toplumsal değişime ayak uydurma ve hatta bu değişime liderlik etme durumunda olan örgütlere ve örgüt üyelerine birçok faydalar sağlamakta ve bu yararlı bilgilerini uygulamalarına imkan da sağlamaktadır. Bu doğrultuda etkili bir insan yönetimi alanı oluşmasına neden olmakta, örgütleri ve çalışanlarını günümüz çalışma alanında daha istekli kılmakta zorlu şartlara karşı hazırlıklı hale getirmektedir. Umut ve iyimserlikleri daha da artmış, yeterliliklerini yerinde ve zamanında kullanan, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, çağımızın çalkantılı, dinamik, rekabet odaklı çalışma dünyasında, bu özellikleri sayesinde diğer psikolojik sermayesi düşük kişilere nazaran daha başarılı olacakları düşünülmektedir (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermayenin bu bileşenlerinin bireylerde yüksek oranda bulunması durumunda, performanslarında önemli gelişmeler olacak dolayısıyla da kendi potansiyellerinin farkına varan çalışanların kendilerini geliştirmeleri sağlanacaktır. Psikolojik sermayenin bileşenlerinin, ölçülebilir, geliştirilebilir özelliklere sahip olmasından ötürü örgütlere eşsiz fırsatlar oluşturmakta ve pozitif etkiler yaratabilmektedir.

Yukarıda açıklanan psikolojik sermaye bileşenleri aşağıdaki şekilde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.





**Şekil 3: Psikolojik Sermaye Unsurları**

**Kaynak:** Luthans, F. ve Youssef, C. M., Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage (Organizational Dynamics, 2004).

## **2.8.Psikolojik Sermaye İle İlişkili Türkiye ve Yurt Dışında Yapılan Araştırma Bulguları**

Pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye konularının genel itibariyle batı kökenli yaklaşımlar olduğunu ve diğer kültürlerde yeterince araştırılmadığını aynı şekilde ülkemizde yeterince ele alınıp incelen bir konu olmadığını söyleyebiliriz. Psikolojik sermayenin ele alındığı modellerde bir öncel olarak değerlendirildiği görülmektedir. Aşağıda yurt dışında ve ülkemizde psikolojik sermaye ve diğer değişkenler arasında yapılmış çalışmalardan örnekler verilmiştir bunlar;

Larson ve Luthans (2004), yaptıkları çalışmada elde ettikleri sonuçlara göre psikolojik sermayenin; iş görenlerin işten duydukları memnuniyet ve bağlılıklarını göstermesi bakımından beşeri ve sosyal sermayeye göre daha iyi bir etken olduğunu saptamışlardır.

Avey ve diğ., (2006), yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın sonuçlarından birisi olarak kabul edilen devamsızlık arasında ilişki olup olmadığını tespit etmeye çalışmışlar. Elde ettikleri verilere göre psikolojik sermaye ile devamsızlık arasında ters yönlü ilişki olduğunu saptamışlar. Yani psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar daha az devamsızlık yaparken, psikolojik sermayesi düşük çalışanların daha fazla devamsızlık yapmışlardır.

Larson ve Luthans (2006), psikolojik sermayenin işgörenlerin işinden duydukları memnuniyete ve iş doyumlarına etkisini incelemişler ve 74 fabrika çalışanı üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişler, (n=373) psikolojik sermayenin iş doyumuna olumlu etki yaptığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Luthans ve Youssef (2007), tarafından yapılan çalışmada elde edilen verilere göre psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, iyimserlik ve dayanıklılığın

performans iş tatmini, çalışma mutluluğu ve işe bağlılığa olumlu etkide bulunduğu belirlenmiştir.

Smith vd., (2009), tarafından yapılan çalışmada elde edilen verilere göre psikolojik sermaye özellikleri sergilemenin ve otantik liderlik özellikleri göstermenin hem beraber ve hem de ayrı ayrı olarak çalışanlarda performans artışı sağladığı ve çalışanların işlerinde kendilerine güven duymaları üzerinde pozitif bir etki oluşturduğunu belirlemişlerdir.

Caza vd., (2010), Yeni Zelanda'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerden, oluşan 6 odak grup üzerinde yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutunu oluşturan iyimserlik, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile otantik liderliğin alt boyutlarını oluşturan öz farkındalık, ön yargısız değerlendirme, ilişkisel şeffaflık ve etik boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

Walumbwa vd., (2010), yaptıkları çalışmada çalışanlar tarafından hizmet iklimi olumlu algılandığı zaman psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkilerin güçlendiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Avey vd., (2011), yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin genel olarak olumlu örgütsel sonuçlarının olduğunu ortaya koymuşlar ve olumsuz sonuçlar ile psikolojik sermaye arasında ters yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla psikolojik sermayesi yüksek çalışanların iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, performansları aynı yönde iken işi terk etme, stres, sinizim gibi davranışlarla ters yönlü ilişkilere sahip olduğunu belirlemişlerdir.

Walumbwa vd., (2011), psikolojik sermaye düzeyinin ve güven duygusunun otantik liderlik özellikleri sergileyen bireyler tarafından yöneltilen gruplara etkisini araştırmışlar ve elde ettikleri bulgulara göre güven duygusu ve psikolojik sermaye düzeyinin işgörenlerde performans artışına neden olduğunu belirlemişlerdir.

Zamahani vd., (2011), İranda faaliyet gösteren büyük çaptaki bir telekomünikasyon şirketinde 200 kişilik bir işgörenlerden oluşan grup üzerinde,

otantik liderlik özelliklerinin ve psikolojik sermayenin işgörenlerin güven duyma düzeylerine ve performanslarına etkilerini belirledikleri araştırmalarında; liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve otantik liderlik özellikleri sergilemesi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Ersoy ve Bayraktaroğlu (2010), örgütsel bağlılık kavramı ile yapılan çalışmaların olumlu sonuçlar meydana getirmesi sebebiyle ilgili yazında pozitif örgütsel davranış yaklaşımı içerisinde değerlendirilmekte ve her iki kavramın birbirleri ile sıkı ilişkileri olduğunu ileri sürmektedirler.

Çınar (2011), pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi, isimli yüksek lisans tez çalışmasında beyaz yakalı çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve 107 kişilik örneklem grubundan elde ettiği verilere göre psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulamamış ancak psikolojik sermayenin boyutları ve örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır.

Çetin ve Basım (2011), psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan dayanıklılık faktörünün iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları üzerindeki rolünü araştırmışlar, 257 banka çalışanından oluşan örneklemde anket yöntemi ile veriler toplamışlar ve elde ettikleri bulgulara göre; psikolojik dayanıklılık faktörünün, örgütsel bağlamda başarı ve performansla ilişkilendirilen temel değişkenlerden iş tatmini ( $\beta=0,21$ ;  $p<0,01$ ) ve örgütsel bağlılık ( $\beta=0,13$ ;  $p<0,01$ ) değişkenleriyle anlamlı ilişkileri olduğunu saptamışlardır.

Topcu ve Ocak (2012), psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği, isimli çalışmalarında psikolojik sermaye ve tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi ortaya koyarken iş tatmininin aracılık rolünü araştırmışlar ve kültürlerarası örneklemde ilişkileri test etmişlerdir. Sivas ilinden 268 ve Bosna-Hersek Tuzla ilinden 125 kişiden oluşan örneklem grubundan elde edilen bulguları doğrulayıcı faktör analizine tutmuşlar sonuçta psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı arasında

ters yönlü, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında ise genelde aynı yönlü ilişki varken; Bosna örnekleminde ise ters yönlü ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Akçay (2012), yaptığı çalışmada ülkemizde pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini, kişisel değerleri de dikkate alarak incelemiştir, bu amaçla makine sektöründe faaliyet gösteren 450 çalışan üzerine araştırma yapmış ve araştırma verilerine göre pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca iktisadi değer, mesleki konum, iş deneyimi ve yaş değişkenlerinin her birinin pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ilişkisini moderatör olarak etkilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Erkmen ve Esen (2012), bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yaptıkları çalışmada demografik değişkenler ile psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığını 155 bilişim sektöründe çalışandan elde ettikleri verilere göre gerçekleştirmişler ve çıkan sonuca göre psikolojik sermaye seviyeleri yüksek bireylerin yönetici konumunda, yaşça diğer işgörenlerden daha büyük, erkek ve toplam çalışma süresi daha fazla olan işgörenler olduğunu bulgusuna ulaşmışlardır.

Erkuş ve Tüzün (2013), psikolojik sermayenin çalışanların tükenmişlik düzeyine etkisi: iş yaşam kalitesinin aracılık rolü, isimli çalışmalarında psikolojik sermaye ile iş yaşam kalitesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla çeşitli hastanelerde iş yaşamlarına devam eden hemşireler üzerinde araştırmalar yapmışlar ve araştırmalar sonuçlarına göre psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı etkilerini saptamışlardır ayrıca katılımcıların iş yaşam kalitesi algılamalarının da kısmi aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Erkuş ve Fındıklı (2013), psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yaptıkları araştırmalarında farklı sektörlerde çalışan 572 kişiden elde edilen verilerle bir inceleme yapmışlar ve psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çetin, Hazır ve Basım (2013), destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşim: Kontrol odağının aracılık rolü, isimli çalışmalarında psikolojik sermayeye etki eden destekleyici örgüt kültürü ve kontrol odağının doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya çıkarmak için 211 kişilik örneklem grubundan topladıkları verileri yapısal eşitlik modeli kullanarak analiz etmişler ve ulaştıkları bulgulara göre, psikolojik sermayenin açıklanmasında destekleyici örgüt kültürü ve kişisel bir faktör olan kontrol odağının doğrudan etkilerini saptamışlardır.

Akdoğan ve Polatçı (2013), psikolojik sermayenin performansa etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolünü belirlemek için farklı sektörlerde çalışan 361 işgörenden elde ettikleri veriler sonucunda sahip olunan psikolojik sermayenin önemli ölçüde performansı etkilediğini saptamışlar ayrıca bu etkinin iş aile yayılımı boyutlarından pozitif ve negatif iş-aile yayılımının ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisini arttırdığını tespit etmişlerdir.

Karcaoğlu ve İnce (2013), pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizme etkilerini belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmalarda imalat sanayi işletmenlerinde çalışan 300 kişiden oluşan örneklemde elde ettikleri veriler sonucunda pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizim arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çetin, Şeşen ve Basım (2013), yaptıkları çalışmada tükenmişlik süreçlerine etki eden psikolojik sermaye faktörlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlamışlardır. Bu amaçla kamu çalışanlarından oluşan 260 kişilik örneklem grubundan elde ettikleri verileri yapısal analiz modeli ile analiz etmişlerdir. Elde ettikleri temel bulgu, tükenmişlik boyutunun açıklanmasında, psikolojik sermayenin bileşenlerinden ‘‘öz yeterlilik’’ ve ‘‘umut’’ faktörlerinin görece önemli bir rolü olduğudur. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan ‘‘psikolojik dayanıklılık’’ ve ‘‘iyimserlik’’ ile tükenmişlik alt boyutlarından olan ‘‘duygusal tükenme arasında ters yönlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013), destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi, isimli çalışmalarında pek çok

araştırmada tespit edilen psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkinin destekleyici örgüt ikliminin etkisiyle yüksek olacağını varsaymışlar. Elde ettiklere bulgulara göre iş doyumunu ve psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermaye ve iş doyumunu ilişkisini kısmi biçimde düzenlediğini saptamışlardır.

Palut (2013), işyerinde algılanılan kişilerarası çatışmanın stres belirtileri ile ilişkisinde psikolojik sermaye ve çatışma yönetim tarzlarının biçimlendirici etkileri, isimli yüksek lisans tez çalışmasında, farklı sektörlerde çalışan 200 kişilik bir örneklem grubundan veriler elde etmiş ve işyerinde algılanan kişilerarası çatışmaların stres belirtileri ile ilişkisinde psikolojik sermaye ve çatışma yönetim tarzlarının biçimlendirici etkisini ölçmüştür. Elde ettiği sonuçlara göre işyerinde algılanılan kişilerarası çatışmaların psikolojik stres belirtileri ile ilişkisinde psikolojik sermaye ve alt boyutları ile çatışma yönetim tarzlarından herhangi bir değişkenin biçimlendirici etkisine rastlamamıştır.

Topaloğlu (2013), psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi, isimli doktora tezi çalışmasında, psikolojik sermayenin iş performansı arasındaki doğrusal ilişkisinde, çalışanlar tarafından algılanılan otantik liderlik özelliğinin düzenleyici etkisini araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre otantik liderliğin psikolojik sermaye ile performans ilişkisini kısmi biçimde düzenlediğini saptamıştır.

Berberoğlu (2013), psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bir alan araştırması, isimli yüksek lisans tez çalışmasında örgüt içerisinde yer alan insanların sahip oldukları psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine etkisini ölçmeyi amaçlamış ve üniversite araştırma hastanesinde görevli doktor ve hemşirelerden oluşan örneklem grubundan elde ettiği verilere göre % 5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında 0,70 düzeyinde güçlü ve pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

Çoban (2013), psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü, isimli çalışmasında örgütlerdeki adalet algısına dair olan boyutlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek ve psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde aracı faktör olarak etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Elde ettiği bulgulara göre örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiler vardır. Ayrıca psikolojik sermayenin süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasında kısmi, etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında tam aracılık etkisi gösterdiğini belirlemiştir.

Özgener, Demirtaş ve Ulu (2013), kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellek ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü, isimli çalışmalarında imalat sanayi işletmeleri çalışanları arasında sosyal tembellek olgusunun mevcudiyeti ve sosyal tembellek ile kişi-çevre uyumu ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü oynayıp oynamadığını analiz etmişler ve ulaştıkları bulgulara göre, hem kişi-çevre uyumunun hem de pozitif psikolojik sermayenin sosyal tembellek üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlemiştir. Ayrıca ara değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellek ilişkisinde aracı rolü olduğunu belirlemiştir.

Seçgin (2013), pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik Eskişehir havacılık sektöründe yapılan bir araştırma, isimli yüksek lisans tez çalışmasında havacılık sektöründe çalışan 186 kişilik örneklem grubundan elde edilen verilere göre psikolojik sermaye bileşenlerinin çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarını kısmen etkilediğini ve devam bağlılığı üzerinde ise herhangi bir etkisinin bulunmadığını saptamıştır.

Keser ve Kocabaş (2014), ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerinin otantik liderlik özelliklerinin ve psikolojik sermaye düzeylerini karşılaştırmaya yönelik olarak İstanbul Avrupa yakasındaki ilköğretim okullarında görevli 279 okul yöneticisinden oluşan örneklemde elde ettikleri verilere göre psikolojik sermaye bileşenlerinin otantik liderlik bileşenlerini etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır.



Topaloğlu ve Özer (2014), otantik liderlik algısının, psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkideki düzenleyici etkisini belirlemeye yönelik özel bir şirketin 338 çalışanından oluşan örneklemeden elde ettikleri verilere göre otantik liderlik algısının, psikolojik sermaye ile iş performansı arasında kısmi biçimde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Çalışanların psikolojik sermayelerinin iş performansını geliştirici etkisi, otantik liderliğin daha pozitif algılandığı koşullarda daha yüksek olacağını saptamışlardır.

Polatçı (2014), psikolojik sermayenin görevsel ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri isimli çalışmasında polis teşkilatında görevli 134 polis memurundan elde edilen verilerle analizler yapmış ve sonuçlara göre toplam psikolojik sermaye performans üzerinde etkili iken, alt boyutlarının performans üzerinde aynı etkiye sahip olmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Özetle çalışmamızın bu bölümünde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye ve bileşenleri ayrı ayrı incelenmiş ve gerek bireysel gerekse örgütsel açılarından önemi ile geliştirilme yollarından bahsedilmiştir. Psikolojik sermaye seviyeleri yüksek çalışanların bireysel bakımından daha mutlu ve daha üretken bireyler olacaklarından hareketle örgütlerin rekabet üstünlüğünü ele geçirmek için böylesi çalışanlara sahip olmaya çalışacakları çağımızın kaçınılmaz gerçeklerinden biri olacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın bir sonraki bölümünde örgütsel bağlılık kavramı detaylı bir şekilde incelenip ve değerlendirilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çalışmanın bu bölümünde, örgütsel bağlılığın tanımı, önemi sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın düzeyleri konuları incelenecektir.

### 3.1.Örgütsel Bağlılık

Ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş çalışanlar tarafından oluşturulan örgütler, küreselleşmenin etkisiyle hızla değişen ve küçülen dünyamızda varlıklarını devam ettirebilmek için ciddi tedbirler almak zorundadırlar, çünkü küreselleşmenin etkisi ile dünyamız üzerindeki ticari ve ekonomik sınırlar kalkmış ve acımasız derecede bir rekabet ortamı oluşmaya başlamıştır. Örgütler bu zorlu şartlarda mücadele edebilmek ve rekabette var olabilmek için elindeki en önemli kaynaklardan birisi olan, örgüt yapısı içerisinde değişimi ve gelişimi sağlayan insan faktörüne daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Örgütler hedeflerine ulaşma da eğitilmiş, üretken, verimli ve örgütün amaçlarını özümsemiş ve kavramış bireylerle ulaşabilmektedir. Bu yaşanan değişim ve gelişmeler örgüt içinde çalışan bireylerin ihtiyaçlarında da değişikliklerin oluşmasına neden olmakta, örgütte ihtiyaçlarını karşılayamayan çalışanların örgütte kalmasını güçleştirmektedir. Uzun zaman örgütte çalışmış, örgüte uyum ve katkı sağlamış çalışanların örgütte ayrılmayı istemeleri örgütün rekabet edebilirliğini düşürmekte ve yüksek maliyet artışlarının oluşmasına neden olmaktadır. Bu sayılan durum göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın ne kadar önemli bir konu olduğu görülmektedir.

Türk Dil Kurumu bağlılık kavramını, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve yakınlık gösterme ile bunlara karşı sadakat duyma” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2014). Bağlılık yüksek derecede bir duygunun sonucunda oluşmaktadır. Bireylerin kurumlara, liderlere, düşüncelere karşı sergilemiş olduğu yükümlülüğü ifade etmektedir (Mercan, 2006; Güneş vd., 2009). Örgütsel bağlılık özellikle 1960’lı yıllardan sonra pek çok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Literatürde

bu kavramın tanımı üzerine fikir birliği sağlanmamış olmakla beraber, değişik tanımlarına rastlanılmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu durum örgütsel davranışın farklı disiplinlerini oluşturan, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji gibi disiplinlerinden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele alıp incelemelerine bağlanılmaktadır (Çöl, 2004).

Örgütsel bağlılık kavramının bazı araştırmacılar tarafından yapılmış tanımlamaları aşağıda yer almaktadır;

Yüksel (2000)' e göre; sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç, olduğu şeklinde ifade edilmektedir.

Celep (2000)' e göre örgütsel bağlılık, “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları olduğu şeklinde tanımlamaktadır.

Çalışan ile örgütünün kimlik birliği oluşturarak güç birliğini gerçekleştirmesidir (Gül, 2002).

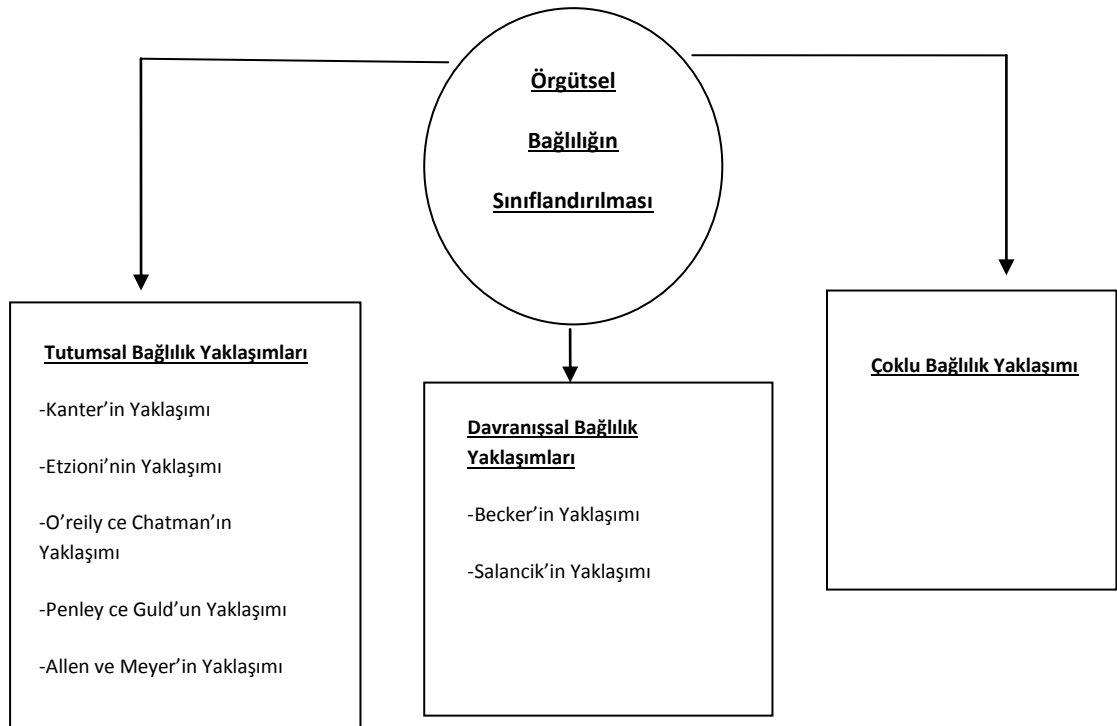
Meyer ve Allen (1990)' a göre çalışanların örgütlerine karşı oluşturdukları psikolojik yaklaşım olarak ifade edilmektedir.

Çöl (2004), örgütsel bağlılığı ‘bireylerin çalıştığı örgüt ile özdeşleşmesi ve bu doğrultuda örgütün ilke amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütsel kazançlar için çaba göstermesi ve örgütte çalışmayı sürdürme isteği olarak’’ olarak tanımlamaktadır.

Yapılan bu tanımlamalara dayanarak örgütsel bağlılığı şu şekilde ifade edebiliriz; çalışanların örgütte çalışmaya karşı güçlü istek duyması, örgütün etkinliği ve başarı için çabalama ve örgüte karşı olan sadakat olarak tanımlayabiliriz. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili literatürde var olan değerlendirmelere bir göz atalım.

### 3.2.Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık alanında araştırmacıların tanımlamada yaşadıkları karışıklılığın, örgütsel bağlılığın sınıflandırılma konusunda da yaşandığı gözlenmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak farklı sınıflandırmalar mevcut ise de alanyazında ön plana çıkmış sınıflandırmalar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir, bu üç sınıflandırma; davranışsal, tutamsal ve çoklu bağlılık yaklaşımı şeklinde ifade edilmiştir (İnce ve Gül, 2005).



**Şekil 4:** Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

**Kaynak:** İnce ve Gül, (2005: 26)

**A) Davranışsal Bağlılık:** Davranışsal bağlılık, çalışanların geçmiş davranışlarının onları örgüte bağladığı fikrine ve sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışa vurması olarak da nitelendirilebilir. Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmişteki davranışlarına dayanarak örgüt üyeliğini devam ettirmesi ile ilgilidir. Davranışsal bağlılıkta, örgüte bağlılıkla çalışanların örgütte kalmaya istekli olması, örgütten ayrılmayı

düşünmemesi ve devamsızlık yapamaması kast edilmektedir. Bu yaklaşımda bireylerin belli bir örgüte katılmak için fedakarlıkta bulunması örgütsel bağlılığın başlangıcı olarak ele alınır. Davranışsal bağlılık, uzunca bir süre örgütte kalan çalışanların bu süre zarfında karşılaştığı problemlerin üstesinden nasıl gelebildiğiyle ilgili bir kavramdır (İnce ve Gül, 2005). Davranışsal bağlılık örgüte karşı duyulan bağlılıktan ziyade daha çok bireyin kendi davranışlarına karşı ortaya çıkmaktadır. Bireyler belli bir davranışı gösterdikten sonra bu davranışını sürdürürler. Bireyler davranışlarına karşı bu şekilde bir bağlılık geliştirdikten sonra bu davranışlarını haklı ve meşru göstermeye yönelik tutumlar geliştirmeye başlar, böylelikle de birey bu tür davranışları sık sık göstermeye başlar (Meyer ve Allen, 1991).

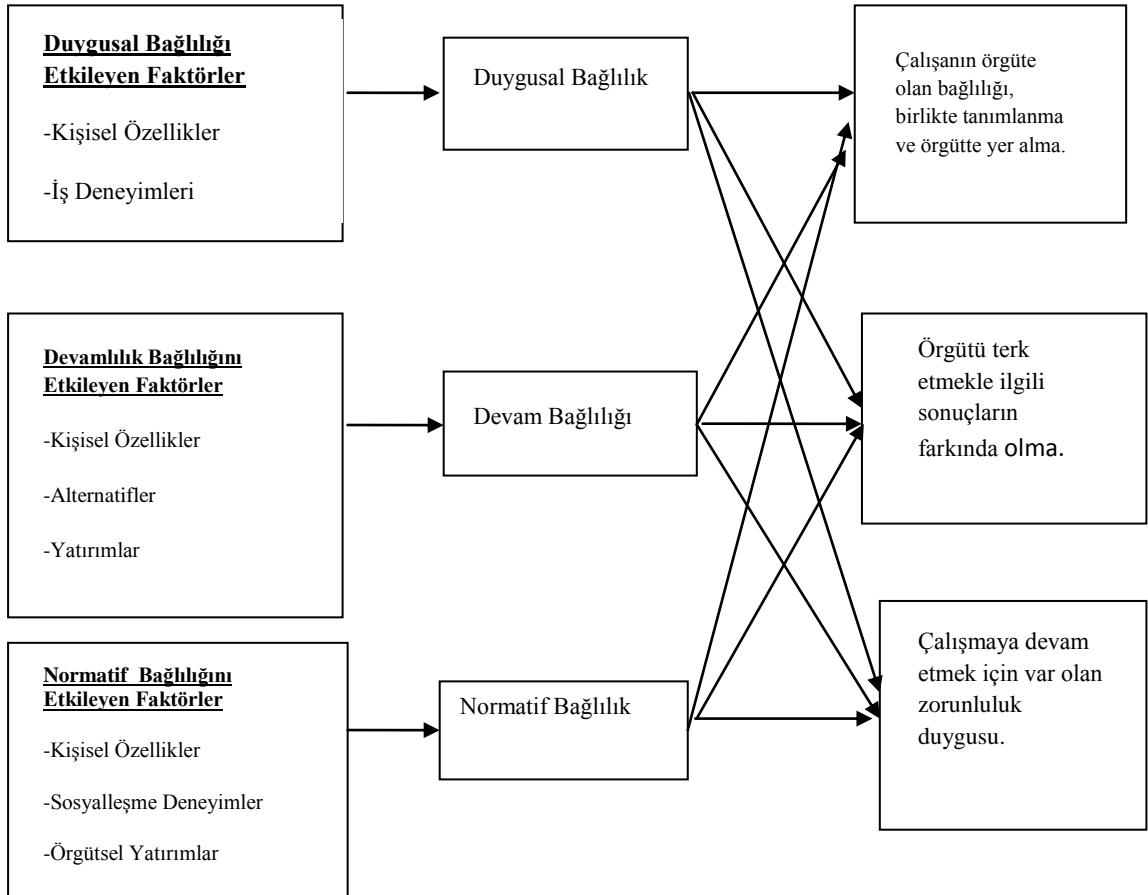
**B) Tutumsal Bağlılık:** Tutum, kelime anlamı olarak bireyleri belli davranışlar sergilemeye iten eğilim olarak ifade edilmektedir. Tutumlar, insanlara nesne ve olaylara karşı, bireyin sürekli temayülleridir (Ceylan, 1998). Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak üç ögesi bulunmaktadır. Bu çerçevede tutumsal bağlılık, birey ile bağlı bulunduğu örgütü arasındaki bağın değerlendirilmeye tutulması neticesinde örgütle ilgili olarak bir bakış açısı veya örgüte karşı duyulan duygusal bir isteklenmedir. Bireylerin, örgütleri ile kendileri arasındaki bağa yönelik olarak geliştirdikleri tutumları, bireylerin bir davranışta bulunabilmesine etkiye bulunabilecek ve bu davranışları sıklıkla tekrar edilmesine neden olacaktır. Bu davranışlar işten ayrılıp ayrılmama, iş devamsızlığı gösterip göstermeme, örgüt yararına fedakarlıkta bulunup bulunma ile ilgili davranışları içermektedir (Mottaz, 1989).

**C) Çoklu Bağlılık Yaklaşımı:** Bu yaklaşımda örgütü oluşturan iç ve dış gruplara duyulan bağlılıkların birleşmesi sonucu örgütsel bağlılığın gerçekleştiği ifade edilmektedir (Balay, 2000; Cengiz, 2001). Çoklu bağlılık yaklaşımına göre örgüt içinde pek çok referans grubu bulunmaktadır. Bu referans grupları, bireyin iş arkadaşları, yöneticiler, sendikal gruplar, müşteriler, bireyin mesleği gibi pek çok unsurdan oluşur. Bu unsurların her birinin birey için ifade ettiği değerler farklıdır (Gül, 2002). Ayrıca bu referans gruplarının örgütsel amaçlarla çatışabilen kendilerine özgü amaç ve hedefleri olabilmektedir. Bu yüzden birey bu unsurların her biri için farklı bağlılık düzeylerine sahiptir. Diğer yandan, bu unsurlara ve örgütün bütününe karşı geliştirilen bağlılık düzeyleri kişiden kişiye de farklılık göstermektedir. Şimdi

literatürde sıklıkla karşılaşılan örgütsel bağlılık yaklaşımlarının içinde yer alan sınıflandırmaları inceleyelim.

### 3.2.1.Allen Ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılık kavramını duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık diyerek isimlendirdikleri üç başlıkta ele alıp incelemişlerdir. Allen ve Meyer, tarafından yapılan bu sınıflandırma literatürde en fazla kabul görmüş ve incelenmiş sınıflandırmalardandır (Wasti, 2002). Meyer ve Allen, tarafından oluşturulan bu üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli aşağıdaki şekilde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.



**Şekil 5:** Üç Bileşenli Örgütsel Bağlilık Modeli

**Kaynak:** İnce ve Gül, (2005: 39)

**Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılıkta işgörenler örgütlerinin hedefleri ile kendi hedeflerini bağdaştırdıkları için örgütte kalmaya istekli olur. Duygusal bağlılık çalışanların örgütleri ile olan duygusal ilgisini, örgütle birlikte hareket etmesini, bütünleşmesini ifade eder. Duygusal bağlılığa sahip işgörenler örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için ekstra çabalar harcayabilmektedir. Örgütlerine güçlü duygusal bağlılık besleyen bireyler, sahip oldukları duygusal bağları ile örgütleri ile özdeşleşir ve kendisini bağlı bulunduğu örgütün bir parçası olarak benimsediklerinden dolayı örgütleri için sürekli olarak fedakarlıkta ve özveride bulunurlar, duygusal bağlılık gösteren işgörenlerin bu tür özellikte çalışanlar olmasından ötürü örgütsel davranış alanında yapılan birçok araştırmanın konusu olduğuna literatürde sıklıkla rastlanılmaktadır (Erdem, 2007; Fernandez ve Enache, 2008).

**Devam Bağlılığı:** Örgütsel bağlılık kavramının maliyet, ögesinin temel alındığı yaklaşım olan devam bağlılığı düzeyi, çalışanın örgüte yaptığı yatırımların büyüklüğü ölçüsünde örgüte bağlı olacağını ifade eden bir kavramdır. Devam bağlılığı, işgörenlerin bağlı oldukları örgüte yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bağlılıktır (Aslan, 2008). Devam bağlılığının bazı kaynaklarda, maliyet algısı ya da rasyonel bağlılık gibi isimlerle isimlendirildiği görülmektedir. Araştırmacıların Becker'in (1960), yan bahis teorisini örnek alarak ileri sürdükleri devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığı takdirde katlanmak zorunda olacağı maliyet ve güçlüklerin farkında olması anlamına gelmektedir (İnce ve Gül, 2005).

**Normatif Bağlılık:** Bu bağlılık düzeyinde işgörenler, işverenlerine karşı besledikleri sadakatten ötürü veya örgütün kendileri için katlandığı maliyet ve emeklerin sonucunda elde ettiği yararların karşılığını verme duygusuna dayalı olarak oluşan bağlılık türüdür (Aslan, 2008). Bireyin örgütte çalışmaya devam etmesinin nedeni, bu davranışı doğru ve ahlaki kurallara uygun bulmasıdır. Bu bağlılık düzeyinde çalışan görev bilinciyle hareket eder. Örgüte bağlı olmak, çalışanın görevidir. Bu bağlılıkta, örgütte kalmaya zorunlu olma durumu söz konusudur. Normatif bağlılığın oluşum sürecinde sosyalizasyon, örgütsel uygulamalar ve kişisel değerler etkilidir.

Diğer bir ifadeyle, normatif bağlılığın oluşması ve gelişmesinde sosyal baskı ile iç ve dış unsurların etkisi büyüktür (Balay, 2000).

### 3.2.2.Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni örgütsel bağlılığı, moral bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık diye isimlendirdiği üç başlıkta incelemiştir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta, bireylerin davranışlarının sınırlandığı durumlarda oluşmakta ve örgüte karşı gelişen olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir (Doğan ve Kılınç, 2007). Hesapçı bağlılık (Nötr bağlılık), çalışan ile örgüt arasındaki alış - veriş ilişkisini temel almaktadır, çalışan örgüte sunduğu katkının tam olarak karşılığını aldığını hissettiği durumlarda örgüte bağlılık hissetmektedir. Çalışanlar aldıkları ücretten dolayı bağlılık duymaktadır (Güney, 2001). Moral bağlılıkta örgütün hedefleri, değerleri ve normlarını, özümsemesi ile örgütle bütünleşmesi, birlikte hareket etmesi algısına dayanmakta ve örgüte yönelik pozitif ve yoğun bir yönelişi ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005).

### 3.2.3.Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Etzioni'nin sınıflandırmasını model olarak geliştirdikleri modelde Penley ve Gould, ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç farklı bağlılık türü tanımlamışlardır (İnce ve Gül, 2005).

**1-Ahlaki Bağlılık:** Örgütün amaçlarının bireylerce benimsenmesi sonucu oluşan bağlılık türüdür. Kişi kendisini, örgütün, amaç ve hedeflere ulaşılmasından, başarısından ve başarısızlığından sorumlu tutmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

**2-Çıkarıcı Bağlılık:** Çıkarıcı bağlılık, birey ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisine dayanır. Çalışanlar örgüte sağladıkları katkının karşılıklarını alabildikleri oranda bağlılık gösterirler (İnce ve Gül, 2005; Samadov, 2006).



**3-Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Çalışanların farklı iş imkanlarının olmadığı, bireyin örgütsel koşullar üzerinde kontrolünün bulunmadığı durumlarda ortaya çıkan bağlılık türüdür (Gül, 2002).

### 3.2.4.Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Kanter (1968), örgütsel bağlılık türlerini üç başlıkta incelemiştir bunlar;

**1- Devama Yönelik Bağlılık:** Birey örgütü için ekstra çaba harcamış ve fedakarlıkta bulunmuştur. Birey örgütüne önemli derecede yatırım yapmıştır. Örgütte kalmanın maliyetinin ayrılmadan oluşabilecek maliyetten daha düşük olması durumunda bağlılık gerçekleşir (Samadov, 2006).

**2-Kenetlenme Bağlılığı:** Bireyin, diğer sosyal ilişkilerinden vazgeçmesi ya da grubun bütünlüğünü sağlayan araçlar yardımıyla örgüte bağlanmasını ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005).

**3-Kontrol Bağlılığı:** Bireyin norm ve kurallara bağlı olmasıdır. Çalışanlar, davranışlarını gerçekleştirirken örgütün değer ve normlarını göz önünde tutarak gerçekleştirirler, örgütün normlarının ahlaki değerlerle örtüştüğü inancındadırlar (Gül, 2002). Kontrol bağlılığı, bireyin ahlaki değerleriyle örgütün ahlaki değerlerinin birbiriyle uyuşması sonucu oluşur (Samadov, 2006).

### 3.2.5.O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı bireylerin bağlı buldukları örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak ele almışlar ve bağlılığın çalışanın örgütüne yönelik olarak geliştirmiş olduğu psikolojik bağlantı sonucunda oluşacağını belirtmişlerdir (İnce ve Gül, 2005).

O'Reilly ve Chatman göre, örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır bunlar;

**1-Uyum Bağlılığı:** Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uyum bağlılığında ana hedef, örgütlerin belirlemiş oldukları belli başlı ödülleri elde etmektir. Bu bağlılıkta amaç ödül kazanmak ve bazı cezalardan kurtulmak olduğundan ötürü ortak değerler ve gayeler önemli görülmez ve bunlara karşı bağlılık geliştirilmez. Uyum bağlılığının güçlü ya da güçsüzlüğü ödül ve cezanın derecesi ve şiddetine göre değişir (Samadov, 2006).

**2-Özdeşleşme Bağlılığı:** Birey, örgütün hedefleri ve değerleriyle kendini özdeşleştirirse bağlılığını devam ettirir. Özdeşleşme derecesinin göstergesi, örgütün bakış açısının bireyce benimsenip, uyarlanması ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005).

**3-İçselleştirme Bağlılığı:** Kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum ve etkileşim sonucu meydana gelmektedir. İçselleştirme bağlılığında bağlılığın içselleştirilmesi veya benimsenmesi ilkesine dayanmaktadır. Bireyin kendi değerleri ile örgütün değerlerini eşleştirdiği durumda ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

### 3.2.6.Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması

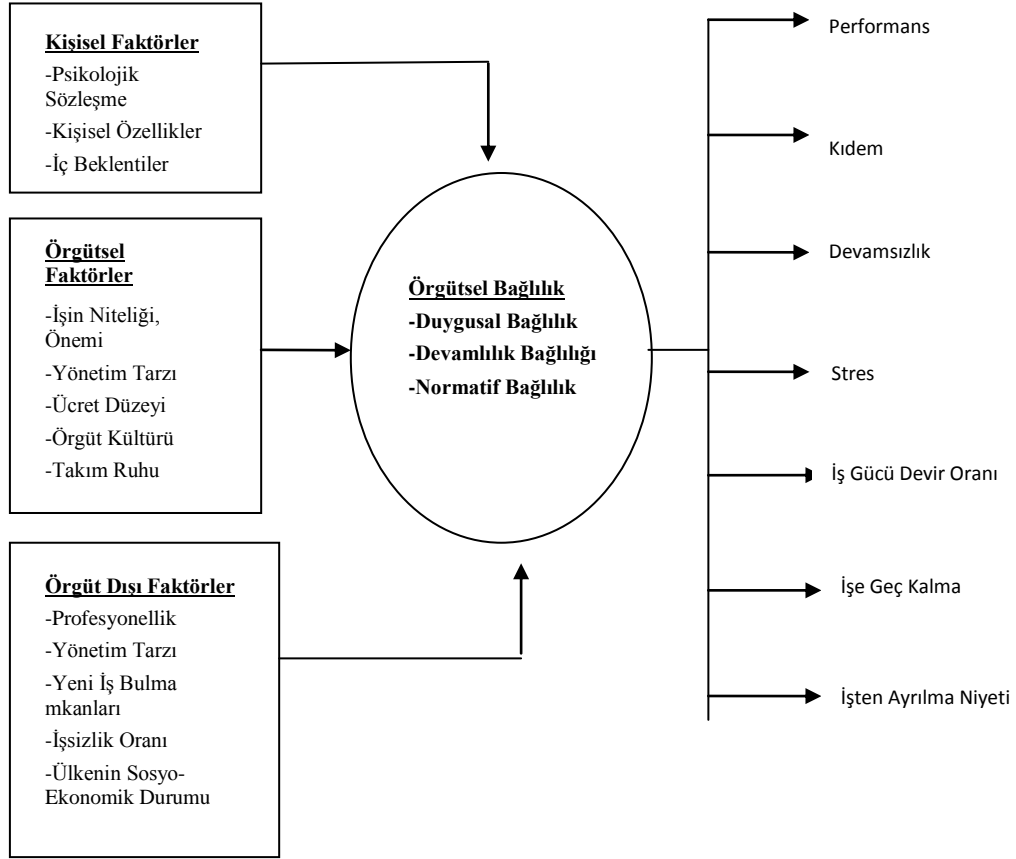
Becker, örgütsel bağlılığı bireylerin hedeflere uygun olmayan istikrarlı davranışlarını yan bahis kavramıyla açıklamaktadır. Bireyin örgütü ile bahse girmesi sonucunda örgütsel bağlılığın gerçekleştiğini ifade eder. Bireyler değerli gördükleri ‘şeyleri’ bahis konusu olarak ortaya koyar. Bireyin üzerine bahse girdiği ‘şeyler’ kendisi için ne kadar önemli ve değerliyse örgüte olan bağlılığı o kadar yüksek olacaktır. Bireyin örgüte yaptığı yatırımların miktarı arttıkça örgütten ayrılma isteği azalacaktır. Bireyin girdiği yan bahisler için yaş ve kıdem gibi unsurlar temel kriterlerdir; çalışanların yaşı ve örgütteki kıdemi arttıkça, örgütten ayrılması zorlaşacaktır (İnce ve Gül, 2005).

### **3.2.7.Salancik'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması**

Becker gibi Salancik de örgütsel bağlılığın temelinde bireyin davranışlarında tutarlı olmak isteği olduğunu ifade etmektedir. Davranışların şekillenmesinde tutum ve değerlerin etkili olduğunu ifade eder. Buna göre, bireyin örgüte ilişkin algısı, zaman içerisinde birtakım inançlarının oluşmasına neden olur. Bu inançlar örgüte yönelik olumlu veya olumsuz tutumlara dönüşür. Birey bu tutumlara uygun olarak bir hareket tarzı belirler. İstikrarlı davranma ihtiyacı içinde olan birey, bu davranışlarına bağlanır ve her bir hareketini, bir önceki davranışıyla ilişkili olarak belirler (Samadov, 2006).

### **3.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Bir örgüt için en önemli sonuçlardan birisi örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlere sahip olmaktır. Bu bağlamda yüksek bağlılığa sahip çalışanlar performanslarında arttırarak örgüt için olumlu sonuçların doğmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla bir örgütün, çalışanlarının bağlılıklarını arttırabilecek ya da olumsuz etkileyebilecek durumları iyi tespit etmek gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın oluşmasında etkide bulunan etmenler aşağıdaki tabloda sıralamaktadır,



**Şekil 6 : Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

**Kaynak:** İnce ve Gül, (2005: 58)

### 3.3.1.Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden kişisel faktörlerden bazıları şunlardır; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, örgütte hizmet süresi, gibi etmenlerdir bu faktörler aşağıda detaylı şekilde incelenmiştir;

**3.3.1.1.Yaş:** Yaş faktörü tek başına ele alındığında, “yaş” ile “örgüte bağlılık” arasında doğru orantı olduğu tespit edilmiştir. Birçok araştırmada yaşın ilerlemesine paralel olarak bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yaşlarının ilerlemesi ile birlikte farklı iş bulabilme olanakları da azalmakta farklı işlerin

getireceği yeni eğitimleri almaları zorlaşmakta böylelikle de çalışanlar bu tür durumların getireceği yüklerle karşılaşmamak için mensubu buldukları örgüte karşı bağlılıkları artmaktadır. Yaşça daha büyük işgörenlerin, çalıştıkları işlerinden, mesleklerinden ve örgütteki görevlerinden daha memnun olma eğiliminde oldukları da söylenebilir (Çakır, 2001).

**3.3.1.2.Cinsiyet:** Cinsiyet, faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde etkisini ölçmeye yönelik birçok araştırma yapılmış, fakat bu araştırmalarda anlamlı ve kesin bir sonuca varılamamıştır. Araştırma sonuçlarının bazılarında kadınların, bazılarında ise erkeklerin örgütsel bağlılıkları yüksek çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma olup olmadığını tespit etmeye çalışan birçok araştırmacının elde ettiği bulgular sonucunda cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık göstermede istatistiki açıdan anlamlı fark yaratmadığı tespit edilmiştir. (Çırpan, 1999).

**3.3.1.3.Medeni Durum:** Medeni durumun örgütsel bağlılığa etkisi tıpkı cinsiyet faktörü gibi birçok tartışmaya konu olmuştur. İnce ve Gül (2005)'e göre medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde kritik derecede bir önemi vardır. Evli bireylerin ekonomik sorumluluklarından dolayı örgütten ayrılmayı daha riskli görecekları ve bağlılıklarının daha yüksek olacağı varsayılmaktadır.

**3.3.1.4.Eğitim Düzeyi:** Bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer unsur sahip oldukları eğitim düzeyleridir. Eğitim düzeyinin farklılaşmasının örgütsel bağlılık gösterme ile zıt yönde ilişkisinin olduğu birçok çalışmada ispatlanmıştır. Dolayısıyla bireylerin eğitim düzeyi yükseldikçe, çalıştığı örgüte karşı olan bağlılığı azalmaktadır. Bunun nedeni, eğitim düzeyi yükselen bireylerin örgütten beklentilerinin ve ihtiyaçlarının artmasıdır. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek bireyler daha kolay bir şekilde farklı iş ve meslek bulabilmektedirler. Bunun yanında bazı araştırmacılar da, eğitim düzeyinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin net olarak belirlenemediğini savunmaktadırlar (Çöl ve Gül, 2005).

**3.3.1.5.Kıdem:** Örgüt içinde herhangi bir pozisyonda çalışılan görev süresi, örgütsel bağlılık göstermeyi önemli derecede etkileyen faktörlerden birisidir. Aynı zamanda çalışanların örgüt içerisinde geçirmiş oldukları toplam hizmet süreleride bağlılıklarını etkileyen etmenlerdendir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile kıdem

arasında doğrusal bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Çalışanların örgüt içerisinde geçirdikleri hizmet sürelerinin yükselmesi örgütsel bağlılıklarının da yükselmesine etki yapmaktadır, yani örgütte çalışılan sürenin artması çalışan açısından, örgütte bağlı kalmayı çekici hale getirmektedir. Kıdem değişkenin örgütsel bağlılıkla ilişkisini bulma için yapılan araştırmaların birçoğunda kıdem ve bağlılık arasında paralel ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir (Çöl ve Gül, 2005).

### 3.3.2.Örgütsel Faktörler

İşgörenlerin iş yaşamına ilişkin değerlendirmeleri bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin içinde yer almaktadır. Örgütsel bağlılık örgütsel faktörlerden önemli oranda etkilenmektedir. Bu faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, karar alma sürecine katılma, iş grupları, örgütsel kültür, rol çatışmaları, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği, örgütsel ödüller, gibi değişkenlerdir. Ayrıca örgütsel faktör olarak rol belirsizliği, iş güçlüğü, ast-üst ilişkileri, ilerleme ve kariyer olanakları, bireyin ihtiyaçlarına önem verme, ödeme eşitliği ve denetim ilişkileri de bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer alabilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

**3.3.2.1.Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı:** Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden birisi de çalışılan örgütün yapısı ve büyüklüğüdür. Öyleki örgüt yapısı büyük olan örgütlerde ortamın daha resmi olması, iletişimin çoğunlukla yazılı yapılması, kurallardaki ve yaptırımlardaki belirgin artış yetkilerin ve sorumlulukların kurullarla ortaya konması, ast – üst ilişkilerinin keskin sınırlarla ayrılması ve buna bağlı olarak yaratıcılığa çok fazla izin verilmemesi, çalışanın yeteri derecede kendini ifade edememesi, kişinin örgüte olan bağlılığını olumsuz etkilemektedir (Baykal, 2010).

**3.3.2.2.Rol Belirsizliği ve Çatışması:** Çalışanların yaptığı işlerin özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği araştırmalar sonucu ortaya konulmuştur. Çalışanın sorumluluk duygusunun az olduğu işlerde çalışması örgütsel bağlılığını da azaltmaktadır. Role ilişkin faktörler çalışanların bağlılıklarını etkileyen önemli etmenlerdendir. Çalışanların görevlerinde yaşadıkları rol çatışması ve rol belirsizliği

olarak isimlendirilen bu etmenler işgören bağlılığına son derece önemli etkide bulunmaktadır. İşgören rol çatışmasında yaşadığı durum üstlendiği görev yani rol ile o görevden beklentilerinin karşılanmaması neticesinde yaşadığı olumsuzlukları içermektedir. Bu durumdaki çalışanlar, değerleri ve ilkeleri ile işi arasında çatışmalar yaşar (Cengiz, 2001).

Rol belirsizliğinde ise örgütün rol ile beklentilerinin sınırlarını tam olarak çizmemesi neticesinde vuku bulmaktadır. Bu durumda çalışan işinde kendisinden beklenenleri tam anlamıyla kavrayamadığı için bu beklentileri davranışlarında göstermekte ve böylesi durumlarda rol belirsizliği durumu meydana gelmektedir, netice itibarıyla örgütsel bağlılık bu durumdan etkilenmektedir. Yapılan bu değerlendirmeler sonucunda rol çatışmasının birey kökenli, rol belirsizliğinin ise örgüt kökenli olduğunu belirtmek mümkün olabilmektedir. (Çetin, 2004).

**3.3.2.3.İşin Niteliği ve Önemi:** İşin niteliği ve önemi, örgütsel bağlılığın belirleyici faktörlerinden birisidir. Çalışanların işlerinden memnun olup olmaması ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık alanında yapılan ilk çalışmalardan beri, işin niteliği ile alakalı faktörler her zaman geçerliliğini ve önemini koruyan faktörlerdendir. İşin motive edici olması, zorluk derecesi, iş konusuyla özdeşleşme, dönüt alma, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi etmenler, örgütsel bağlılık üzerinde etki yaratmaktadır. Bu doğrultuda, iş zenginleştirmenin, işsel bir faktör olarak önemli oranda etkilerinin olduğu bilinmektedir. İş zenginleştirme; işgörenlerin işlerinde örgütlenme ve denetleme faaliyetlerinde bulunabilmesi amacıyla yetki ve sorumluluk aktarılmasıdır. Böylece çalışanların yetki ve sorumlulukları artmakta ve çalışanlar bu sorumlulukları icra ettikleri zamanlarda, işlerinden daha fazla memnuniyet duymakta dolayısıyla bağlılık düzeylerinde yükselmelerin olması söz konusu olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

**3.3.2.4.Yönetim Tarzı ve Liderlik:** Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda örgütün yönetim tarzının bireyi desteklemesi ve bireyleri karar alma sürecine katıp katmaması gibi değişkenler örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. İşgörenler esnek ve katılımcı yönetim ve liderlik tarzı ile yönetilen örgütlerde hedeflere ve değerlere daha fazla bağlanmaktadır. Eğer yöneticiler örgüt içerisinde örgütsel kültür ve değerleri önemser, destekler ise çalışanların örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilenmektedir, aynı zamanda yöneticilerin örgütsel kültür ve değerlere önem

vermediği, otokratik yönetim tarzını benimsediği, katılımı ve işbirliğini engellediği örgütlerde çalışanların bağlılık duygusu zarar görmekte ve azaltılmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

**3.3.2.5.Ücret:** Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör de çalışanların çalıştıkları örgütlerden emeklerinin karşılığında aldıkları ücretlerdir. Ücret faktörünün önemli olmasında etkili olan etmenlerden bazıları şöyledir, yapılan işin cazibesini arttırması, çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirme isteğini canlı tutması, motivasyonlarını arttırması, işgörenlerde daha fazla kazanç elde edilebilmesi için istek ve verimli çalışma artışı oluşturması gibi etmenler sayılabilir. İşgörenlerin, çalışan personel arasındaki ücret dağılımını algılayışları da bağlılık göstermede etkide bulunabilir. Ücret adaletsizliğinin yaşandığı kurumlarda çalışanların bağlılıkları azalır ve kurumlarına karşı olumsuz tutumlar içine girebilir (Çakır, 2001).

**3.3.2.6.Terfi:** Terfi, örgütsel bağlılık göstermede önemli faktörlerden birisidir. Çalışanlar işyerlerinde çalışıp çabaladığı sürece, gerek ücret gerekse kariyerleri bakımından ilerleyebileceklerini algıladıkları durumlar, personelin örgütsel bağlılığının artmasına neden olabilmektedir (Eren, 2004).

### 3.3.4.Örgüt Dışı Faktörler

Herhangi bir örgüte yeni katılan bireyler, beraberinde getirdiği kendi kültürel yaşantısı, içinde bulunduğu çevre, ülke ve tecrübelerinin sonucunda oluşturduğu düşünceler ile kendisine bir bağlılık çerçevesi oluşturmuş bir halde örgütlere dahil olurlar. Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın düzeyinde durumsal değişimler yaşandığı ifade edilmiş ve bağlılığın birey ve örgütten bağımsız olarak değişebileceği savunulmuştur. Ülkelerin ekonomik durumları ve iş bulma olanakları örgütsel bağlılığı etkileyen önemli etmenlerdendir. İşsizlik seviyesindeki yükselme örgütsel bağlılığı arttırmakta, yeni bir iş bulmanın zorlaştığı seçeneklerin azaldığı durumlarda çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedir (Balay, 2000).

Bireylerin aile ve akrabalarına olan sorumluluk ve yükümlülükleri örgütsel bağlılıklarına etkisi olan önemli bir etmendir. Kendilerini aile ve akrabalarına karşı



sorumlu hisseden bireyler iş ve aile sorumlulukları arasında kalmakta ve duygusal faktörlerinde etkisi ile örgüte karşı daha bağlı hale gelebilmektedir (Tiryaki, 2005).

Bireyin aldığı eğitim, yetiştiği ortam, içinde yaşadığı çevre ve kültür, doğuştan gelen karakter yapısı ve o anki ruh hali gibi pek çok değişkeni içeren birey paradigmasının organizasyonunla uyumlu olduğu miktarda birey ve örgüt uyumundan kaynaklanacak pozitif uyumda o derecede etkili olabilmektedir. Örgüt ile işgören arasındaki karşılıklı kazanca dayalı ilişkinin sağlanması dolaylı olarak bireyin örgütsel bağlılığını arttıracaktır (İbicioğlu, 2000).

### 3.4.Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri

Birçok araştırmaya konu olmuş örgütsel bağlılık kavramının düzeylerine yönelik olarak, Randall (1987), tarafından yürütülen çalışmalarda, çalışanların bağlılık seviyeleri ile bu seviyelerin işgören ve örgütsel yapılarla alakalı olarak ortaya çıkacak olumlu ve olumsuz neticeleri incelenmiştir. Randall (1987), yaptığı bu çalışma sonucunda örgütsel bağlılığı 3 kategoriye ayırmıştır. Bunlar; düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık diyerek isimlendirilmiştir (Doğan ve Kılınç, 2007).

**3.4.1.Düşük Örgütsel Bağlılık:** Bu seviyede olan bireyler örgütlerine karşı güçlü bağlılık ve eğilimlerden uzaktadır. Bireyler örgütü benimseme ve örgütle birlikte hareket etme hissi beslememektedir, neticede örgütün amaçlarına ulaşmasında yeterli çabayı göstermeye çalışmazlar. Düşük örgütsel bağlılığın hem olumlu hem de olumsuz etkiler doğurduğu söylenebilir (Randal, 1987). Bu düzeyde birey, gelişmeye açık bir kişilik sergilemektedir. Birey örgütsel bağlılığı düşük olduğundan farklı iş olanaklarını değerlendirecektir, böylesi bir durumda insan kaynakları açısından önemli bir sonuç olarak görülebilir. Aynı zamanda düşük örgütsel bağlılığın örgüt açısından olumlu tarafı bu tip bireylerin örgütten ayrılması sonucu yeni işgörenlerin işe girmesi, örgüt moralinin yükselmesi, iş gücü devir hızının azaltılması sayılabilir (Randal, 1987).

**3.4.2.İlimli Örgütsel Bağlılık:** Bireylerin örgütleri ile tam olarak özdeşleşmediği değişken bir bağlılık sergiledikleri, deneyimin güçlü olduğu durum olarak tanımlanmaktadır. Bireyler kişisel değerlerine daha çok önem vermekte ve örgütün değerleri ile yaşanılacak herhangi bir olumsuz durumda savunmaya geçmektedirler. İşgörenler örgütün temel değerleri ve amaçlarını önemsemektedir. Bu bağlılık düzeyinde olan çalışanlar sınırlı oranda işten ayrılma niyeti sergilemekte, sınırlı devamsızlık, sınırlı işgücü devri göstermekte örgütte hizmet süreleri artabilmektedir (Randal, 1987).

**3.4.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık:** Bireylerin bağlı buldukları örgütlerine karşı güçlü tutum ve özellikleri ile bağlılık gösterdiği durumlardır. Örgütle özdeşleşen bireyler sayesinde gerek birey açısından gerekse örgüt açısından önemli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yüksek derecede bağlılık birey açısından mesleki başarı ve ücrette doyum sağlayabildiği gibi örgütünde işgörenin bağlılığına karşın yetki devrinde bulunup bir tür ödüllendirmede bulunmasına da neden olabilmektedir (Balay, 2000). Böylelikle bireyin mesleki gelişim ve yeterliliği artmakta ve işini özveriyle yapmaktadır. Aynı zamanda örgütsel açıdan bakıldığında güvenli ve istikrarlı iş gücü kullanımı ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar arasındaki rekabetin artması sonucunda performans artışı yaşanmakta ve çalışanlardan alınan verim artmaktadır (Randal, 1987).

Yüksek derecede örgütsel bağlılığın aynı zamanda bazı olumsuz etkilerinin de olduğu görülmektedir. Öncelikle, işgörenin gelişmesini etkilemekte ve iş hareketliliğin azalmasına neden olabilmektedir. Böylelikle de yenilik ve yaratıcılık olumsuz etkilenmektedir. Aşırı derecede bağlanmış işgörenlerin gayretli davranışları yöneticiler için sorun oluşturabilmekte ve diğer işgörenleri tahrik edebilmekte aynı zamanda da örgüt dışındaki bireylerin örgüt aleyhine davranış göstermelerine yol açabilmektedir (Koca, 2009).

Aşağıdaki tabloda Randal (1983), tarafından yapılan çalışmaların neticesinde örgütsel bağlılık düzeylerinin iş görenlere ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını gösterilmiştir.

BİREYLERE YÖNELİK		ÖRGÜTLERE YÖNELİK		
OLUMLU YÖNLER		OLUMLU YÖNLER		
OLUMLU YÖNLER		OLUMLU YÖNLER		
Düşük Örgütsel Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bireysel Yaratıcılık</li> <li>Özgünlük ve yenilikçilik</li> <li>* İnsan kaynaklarının daha verimli hale gelmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mesleki yönden yavaş gelişme ve ilerleme</li> <li>* Bireysel maliyetlerde dedikodu gibi etmenlerin etkisiyle artış.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Performansı düşük çalışanların örgütten ayrılması ile örgüte yeni çalışanlar alma sonucu ve örgütsel moralin artması ve neticede işgücü devir hızını azaltma</li> <li>*Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler</li> <li>*Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, birey üzerinde sınırlı örgütsel kontrol</li> </ul>
İmli Örgütsel Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> <li>* İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik ve sadakat</li> <li>* Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatı</li> <li>* Bağlılık düzeyinin düşük, ılımlı ve ya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Artan işgören kıdemi</li> <li>* Sınırlı ayrılma isteği</li> <li>* İşgücü devrinin azalması</li> <li>* Yüksek iş tatmini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması</li> <li>* İşgörenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi</li> <li>* Örgütsel etkinliğin Azalması</li> </ul>
Yüksek Örgütsel Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> <li>* İşgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerini artırması,</li> <li>* Olumlu davranışlarının ödüllendirilmesi,</li> <li>* İşgörenlerin işlerini özveriyle yapmalarının sağlanması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bireysel gelişme ve yaratıcılık, yenilikçilik hareketlerinin önlenmesi</li> <li>* Değişime karşı bürokratik direnç,</li> <li>* Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim,</li> <li>* İşgörenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği</li> <li>* Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Güvenli ve istikrarlı işgücü</li> <li>* Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi</li> <li>* Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet</li> <li>* Örgütsel amaçların karşılanabilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı</li> <li>* Örgütsel esneklik ve uyum yoksunluğu,</li> <li>* Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma,</li> <li>* Aşırı çaba gösteren işgörelere öfke ve düşmanlık besleme,</li> <li>* Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme</li> </ul>

Şekil 7: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

Kaynak: (Randall, 1987)

### 3.5. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Türkiye ve Yurt Dışındaki Araştırma Bulguları

Örgütsel davranış konularından birisi olan örgütsel bağlılık gerek yurt içinde gerekse yurt dışında birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu araştırmacıların yaptıkları çalışmalar ve ulaştıkları bulgulardan bazıları şöyledir;

Durna ve Eren (2005), duygusal, devam ve normatif bağlılık faktörü doğrultusunda, örgütsel bağlılık isimli çalışmalarında, Niğde ilinde milli eğitimde ve sağlık alanında çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarını demografik faktörleri kıyaslayarak belirlemeyi amaçlamışlardır elde ettikleri bulgulara göre demografik değişkenlerden bağlı bulunulan kurum, yaş, medeni hal ve kıdem ile çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkinin bulunduğunu; ancak devam bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisi arasında herhangi bir ilişki bulunamadığını saptamışlardır

Doğan (2008), yaptığı çalışmada, ilköğretim kurumlarında, örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi, adli çalışmada, örgütsel adalet boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisini önemli bulmuştur. Örgütsel adalet boyutlarının devamlılık bağlılığı üzerine etkisini istatistiksel olarak önemli bulmamıştır. Örgütsel adalet boyutlarından işlemsel adaletin normatif bağlılığın oluşmasına önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, dağıtımsal adalet boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini negatif yönde olduğunu saptamıştır.

Başığit (2009), öğretmenlerin bağlılık düzeyleri ile karar alma sürecine katılım seviyeleri ile ilişkisi, adli çalışmada öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılım düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında, cinsiyete, eğitim düzeyine, branşlara ve kıdemlere göre anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Buluç (2009), ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, isimli çalışmada 250 kişilik öğretmen grubundan elde ettiği verilerden şu bulgulara ulaşmıştır; dönüşümcü liderlik özellikleri sergileme ile örgütsel bağlılık

gösterme arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki belirlerken, laissez-faire liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık gösterme arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin var olduğunu saptamıştır.

Sonia (2010), örgütsel bağlılık ve iş tatmini: bilgi teknolojileri sektöründeki çalışanlar üzerinde bir araştırma, isimli yüksek lisans tezinde, yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Nartgün ve Menep (2010), ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algı seviyelerinin araştırılması, isimli çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile alakalı algılama düzeylerinin öğretmenlerin, cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlik durumlarına, mesleki ilerlemesine ve branşlarına göre incelemeyi hedeflemişler elde edilen sonuçlara göre öğretmen gruplarının medeni durum, ve cinsiyet gibi değişkenlerinin, duygusal, devam ve normatif bağlılık göstermeleri ile aralarında anlamlı ilişkilere sahip olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, isimli çalışmalarında ilköğretim okulunda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlar ve örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almışlar ve öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık olduğunu saptamışlardır.

Korkmaz (2011), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve örgütsel sağlığın, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi, isimli çalışmasında okul iklimi ve okul sağlığının örgütsel bağlılık üzerinde etki oluşturup oluşturmadığını araştırmış 657 kişilik öğretmen grubundan oluşan örneklemden elde ettiği veriler sonucunda ulaştığı bulgular şöyledir; öğretmenlerin örgütsel bağlılığını açıklamada örgütsel sağlık etmenlerinin güçlü bir şekilde etki oluşturduğunu saptamıştır.

Çoban ve Demirtaş (2011), okulların akademik iyimserlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, isimli çalışmalarında okulların akademik iyimserliği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişler ve araştırma sonucunda öğretmenlerin okulların akademik iyimserlik

düzeyine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir korelasyon bulmuşlardır.

Gültürk (2012), ilköğretim okul yöneticilerinin güç kaynaklarından yararlanma düzeyleri isimli yüksek lisans tezinde, özel okul yöneticilerinin resmi okul yöneticilerine göre uzmanlık gücünü daha fazla kullanma eğiliminde olabilecekleri düşünmekteydi. Anket maddelerinin verilerinin incelenmesi neticesinde özel okul yöneticilerinin kişilik gücü, uzmanlık gücü ile birlikte makam gücünü yoğunlukla kullanma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Günce (2013), ilköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi, isimli yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, buldukları okuldaki hizmet süresi, sendikaya üyelik durumu ve eğitim düzeyine göre farklılaşma olmazken, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ling ve Ibrahim (2013), Sarawak'taki orta dereceli okullarda dönüşümsel liderlik ve öğretmen bağlılığı, isimli araştırmalarında, liderlik stillerinden dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu belirlemiştir.

Rouzbahani vd., (2013), yöneticinin ahlaki liderliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, isimli çalışmalarında, lider etiği ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmamızın bir sonraki bölümünde, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye algıları ve psikolojik sermayenin bileşenlerini oluşturan; özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık boyutları ile örgütsel bağlılığın; duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasındaki ilişki incelenecektir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

Kahramanmaraş İlinde Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Araştırma.

### **4.Yöntem**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler ve elde edilen verilerin istatistiki analizleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

#### **4.1.Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma, betimsel tarama modelinde tasarlanmıştır. Betimsel tarama yöntemi, geçmişte veya şu anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2000). Betimsel taramada, araştırmaya konu olan olay kendi şartları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Betimsel veriler genellikle anket, karşılıklı görüşme ya da gözlem yoluyla toplanmakta olup bu araştırmada veriler anket yolu ile toplanmıştır. Uygulanması kolay, geniş kitlelerden çok bilgi toplamaya uygunluğu ve ucuz olduğu için bu teknik seçilmiştir. Ayrıca, cevaplanma kolaylığı sağlaması, değerlendirmesinin kolay oluşu, gizlilik ve güvenilirliğinin yüksek olması vb. nedenlerden dolayı tercih edilmiştir.

#### 4.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ilinde devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni yaklaşık 12.867 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklemi oluşturacak bireylerin sayısı  $n=N t^2 p q/ d^2 (N-1) + t^2 pq$  (Salant ve Dilman, 1994) örneklem hesaplama formülüyle hesaplanmış anlamlılık düzeyi ‘’,05’’ olarak kabul edilmekle beraber burada **n** = Örneklem alınacak birey sayısı, **N** = Evrendeki birey sayısı, **p** = Araştırılacak olayın gerçekleşme sıklığı, **q** = Araştırılacak olayın gerçekleşmememe sıklığı, **t** = İstenilen güven aralığındaki z sayısı, **d** = Örneklemde kabul edilebilir hata oranını ifade etmektedir, bu hesaplamanın sonucunda araştırmamızdaki örneklem sayısı 374 kişilik öğretmen grubundan oluşmuştur, ancak iyi bir örneklem için örneklem sayısının elden geldiğince fazla tutulması gerekliliği göz önünde bulundurularak ve dağıtılan ölçeklerin geri dönüşünün %100 olmayacağı varsayılarak 432 adet ölçek dağıtılmış ve bunlardan 404 tanesi geri dönmüştür. Yapılacak çalışmalar ve ölçekler için gerekli izinler Kahramanmaraş Valiliğinden alınmıştır. Bu süreç sonunda araştırmanın örnekleme Kahramanmaraş ili sınırlarında devlet okullarında çalışan ve basit rastgele örneklem yöntemi kullanılarak seçilen 404 kişilik öğretmen grubundan oluşmuştur.

#### 4.3.Veri Toplama Yöntemi

Verileri toplamak için anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. İlk bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 5 soru sorulmuştur. İkinci kısımda ise Luthans ve arkadaşları (2007), tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin 24 soru bulunurken üçüncü bölümde ise Meyer ve Allen (1991), tarafından geliştirilen ve 17 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.



Anketlerden psikolojik sermaye ölçeğinin Çetin ve Basım (2012), tarafından geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanan Türkçe uyarlaması kullanılırken, örgütsel bağlılık ölçeği olarak Boylu, Pelit ve Güçer (2007), tarafından geçerliliği güvenilirliği kanıtlanmış olan Türkçe uyarlanması kullanılmıştır. Her iki anketin kullanımı için gerekli izinler ilgili yazarlarla yapılan yazışmalar sonucunda alınmıştır.

Ölçekteki ifadeler 5’li likert sistemine göre tasarlanmıştır. Bu sistemde ölçekteki ifadeler şiddet dercesine göre; “1: hiçbir zaman”, “2: nadiren”, “3: bazen”, “4: çoğu zaman”, “5: her zaman” şeklindedir ve bunlardan birinin seçilerek cevaplanmasını gerektirmektedir. Ölçekte alınacak yüksek puanların her bir boyuta ilişkin özelliğın fazlalığına işaret etmektedir. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğın kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiçbir zaman	1	1,00 - 1,80	Çok düşük
	2	1,81 - 2,60	Düşük
	3	2,61 - 3,40	Orta
	4	3,41 - 4,20	Yüksek
Her zaman	5	4,21 - 5,00	Çok yüksek

#### 4.4.Anketlerin Güvenirlik Çalışmaları

Psikolojik sermaye ölçeğı, toplam 24 maddelik sorulardan oluşmaktadır. Psikolojik Sermaye Ölçeğı, ‘iyimserlik’, ‘umut’ ‘psikolojik dayanıklılık’ ve ‘özyeterlilik’ alt boyutlarını içermektedir. Ölçekte, ‘iyimserlik alt boyutu 1, 9, 11, 14, 18, 19; ‘psikolojik dayanıklılık alt boyutu’ 5, 7, 8, 10, 13, 22; ‘umut alt boyutu’ 2, 6, 12, 17, 20, 24; ‘özyeterlilik alt boyutu’ ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir. Ölçek Türkiye şartlarında Çetin ve Basım (2012), tarafından

denenmiş ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçeye kazandırılmıştır. Çetin ve Basım (2012), psikolojik sermaye ölçeğini Türkiye şartlarında sınamak için kamuda görevli alt ve orta seviyede yöneticilerden oluşan 235 kişilik katılımcılardan veriler toplamışlar ve yaptıkları analizlerde elde ettikleri bulgulara göre ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıların 0,67 ile 0,85 arasında ve test-tekrar test değerlerinin ise 0,70 ile 0,77 arasında değiştiğini saptamışlar. Ayrıca yaptıkları faktör analizlerine göre ‘iyimserlik’, ‘psikolojik dayanıklılık’, ‘özyeterlilik’ ve ‘umut’ bileşenlerini içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ulaşılan bu bulgular Türkçeye uyarlanan örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilir olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Ayrıca Keser (2013), eğitim alanında, psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliğini belirlediği çalışmasında psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirliği incelendiğinde  $\alpha = 0,761$  olarak oldukça güvenilir olduğu saptamış. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelendiğinde, iyimserlik alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha = 0,732$  psikolojik dayanıklılık alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha = 0,707$  umut alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha = 0,715$  ve özyeterlilik alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha = 0,720$  bulmuştur. Çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemede esas alınan Cronbach Alfa katsayısına ait kriterler aşağıda gösterilmiştir. Alfa katsayı korelasyon katsayısı sıfır ile bir arasında değerler alırlar.

Alfa katsayısı;

0.80-1.00 arasında ise; Geliştirilen test (ölçek) yüksek güvenirlige sahiptir

0.60-0.80 arasında ise; Geliştirilen test oldukça güvenilirdir.

0.40-0.60 arasında ise; Geliştirilen testin güvenirligi düşüktür.

0.00-0.40 arasında ise; Geliştirilen test güvenilir değildir (Alpar, 2003).

Araştırmamızda psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada bulunan Cronbach Alfa katsayısına ait tablo aşağıda gösterilmiştir

**Tablo.1.Cronbach  $\alpha$  Testi ile Elde edilen Güvenirlik Puanı**

Boyut	Cronbach $\alpha$ Katsayısı	Madde Sayısı (N)
Psikolojik Sermaye	0,892	24

Yapılan güvenirlilik analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirlilik düzeyi %89.2, olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin ‘örgütsel bağlılığını’ ölçmek için ise Allen ve Meyer (1991), tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bölümde incelenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde 17 adet soru bulunmaktadır. İlk 6 soru öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 7., 8., 9., 10., 11., 12. sorular öğretmenlerin devam bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 13., 14., 15., 16., ve 17. sorular da öğretmenlerin normatif bağlılıklarını ölçmeye yönelik sorulardır.

Bu ölçek Boylu, Pelit ve Güçer (2007), tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek Gazi Üniversitesinde toplam 366 akademisyene uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için araştırma verileri, bağlılık boyutlarına ve çalışanların bağlı oldukları birimlere göre analiz edilmiştir. Allen ve Meyer (1990), ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayılarını duygusal bağlılık boyutunda  $\alpha=0,87$ , devam bağlılığı boyutunda  $\alpha= 0,75$  normatif bağlılık boyutunda  $\alpha= 0,79$  Boylu, Pelit ve Güçer (2007) ise ölçeğin toplam güvenirlilik katsayısını  $\alpha =0,85$  olarak bulmuştur. Araştırmacının kendisi tarafından yapılan Cronbach Alfa güvenirlilik testinde güvenirlilik katsayıları duygusal bağlılık alt boyutunda  $\alpha=0,785$  devam bağlılığı alt boyutunda  $\alpha=0,611$  normatif bağlılığı alt boyutunda  $\alpha= 0,714$  ölçeğin toplam güvenirliliğinde ise  $\alpha=0,83$  olarak bulunmuştur. Belirtilen değerlerden anlaşılacağı gibi Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ)’ nin alt ölçeklerinin güvenirlilik katsayıları ve toplam güvenirlilik katsayısının yüksek olduğu görülmektedir. Allen ve Meyer (1990) ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007), tarafından elde edilen güvenirlilik katsayıları ile

araştırmacı tarafından ulaşılan güvenirlik katsayılarının paralellik gösterdiği ve tatmin edici düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmamızda rgtsel bağlılık leğinin güvenirlik düzeyini belirlemek yapılan çalışmada bulunan Cronbach Alfa katsayısına ait tablo aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo.2.Cronbach  $\alpha$  Testi ile Elde edilen Güvenirlik Puanı**

Boyut	Cronbach $\alpha$ Katsayısı	Madde Sayısı (N)
Örgütsel Bağlılık	0,858	17

Güvenirlik analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık leğinin güvenirliğinin %85,8 olduğu belirlenmiştir.

#### **4.5.Anketlerin Geçerlilik alışmaları**

Ölçeklerin geçerliğinin belirlenmesinde açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulamalı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

#### **Açımlayıcı Faktör Analizi**

Faktör yapısını incelemek amacıyla öncelikle açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO değeri, değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. Bu değerinin 1,00'e yakın olması verinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, 0,60'ın altına düşmesi veriler ile faktör analizi yapmanın doğru olmayacağı anlamına

gelmektedir (Gorsuch, 1997; Akt. Büyüköztürk, 2003). Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri “0,882” ve Bartlett Testi anlamlılık değeri  $< 0,05$  olduğundan dolayı veri yapısının faktör analizi için uygun olduğu sonucu varılır. Ayrıca psikolojik sermaye ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri “0,917” ve Bartlett Testi anlamlılık değeri  $< 0,05$  olduğu saptanmıştır.

**Tablo.3.Psikolojik sermaye Ölçeğinin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu**

Aşağıda verilen toplam açıklanan varyans tablosuna göre 24 madde 4 faktör altında; 4 faktörün varyans açıklama oranı %50,9

Faktör	Özdeğerler			Kareler Toplamı		
	Total	% Varyans	Kümülatif	Total	% Varyans	Kümülatif
1	7,931	33,046	33,046	4,045	16,854	16,854
2	1,724	7,183	40,229	3,614	15,059	31,912
3	1,446	6,026	46,255	2,825	11,770	43,683
4	1,117	4,653	50,908	1,734	7,225	50,908
5	,961	4,005	54,913			
6	,916	3,819	58,732			
7	,879	3,663	62,395			
8	,795	3,314	65,709			
9	,759	3,161	68,870			
10	,728	3,031	71,901			
11	,701	2,922	74,823			
12	,661	2,754	77,577			
13	,590	2,459	80,036			
14	,584	2,435	82,471			
15	,526	2,191	84,662			
16	,515	2,147	86,810			
17	,510	2,126	88,936			
18	,459	1,913	90,849			
19	,442	1,842	92,691			
20	,412	1,716	94,407			
21	,375	1,564	95,971			
22	,354	1,476	97,447			
23	,333	1,386	98,833			
24	,280	1,167	100,000			

**Tablo.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu**

Aşağıda verilen toplam açıklanan varyans tablosuna göre 17 madde 3 faktör altında ağırlıklandırıldığı ve bu 3 faktörün toplam varyansın %57.53' ünü açıkladığı görülmektedir.

Faktör	Özdeğerler			Kareler Toplamı		
	Total	% Varyans	Kümülatif	Total	% Varyans	Kümülatif
1	5,728	33,691	33,691	4,019	23,640	23,640
2	2,747	16,157	49,849	2,914	17,139	40,779
3	1,307	7,686	57,535	2,848	16,756	57,535
4	,906	5,329	62,864			
5	,743	4,374	67,237			
6	,668	3,929	71,166			
7	,650	3,822	74,988			
8	,615	3,619	78,606			
9	,560	3,292	81,898			
10	,537	3,159	85,057			
11	,479	2,815	87,872			
12	,406	2,389	90,261			
13	,401	2,359	92,621			
14	,378	2,222	94,842			
15	,332	1,952	96,795			
16	,284	1,672	98,467			
17	,261	1,533	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Her bir faktöre ilişkin faktör yükleri aşağıda Tablo 5 ve 6'da verilmektedir. Bütün faktör yüklerinin 0,40'den yüksek olduğu görülmektedir. En liberal kaynaklar bile faktör yüklerinin en az 0,30 değerine sahip olması gerektiğini belirtmektedir (Pallant, 2001).

**Tablo.5.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yük Matrisi**

Madde	Faktör		
	1	2	3
ÖB3	,806		
ÖB4	,804		
ÖB5	,799		
ÖB2	,783		
ÖB6	,704		
ÖB1	,669		
ÖB9		,757	
ÖB10		,734	

ÖB11		,704	
ÖB7		,677	
ÖB12		,637	
ÖB8		,564	
ÖB17			,794
ÖB15			,777
ÖB16			,682
ÖB13			,600
ÖB14			,522

**Tablo.6.Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Yük Matrisi**

Madde	Faktör yük matrisi			
	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz yeterlilik
1	,681			
9	,674			
11	,610			
14	,593			
18	,583			
19	,563			
5		,526		
7		,515		
8		,490		
10		,479		
13		,438		
22		,692		
2			,570	
6			,550	
12			,541	
17			,481	
20			,454	
24			,417	
3				,658
4				,580
15				,464
16				,770
21				,701
23				,660

### Doğrulayıcı Faktör Analizi

AMOS 16.0 ile gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda her iki ölçek için model uyum endekslerinin yeterli seviyede olduğu görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizine göre bir modelin açıklama gücü çeşitli değerlerle belirlenmektedir. Bu değerlere ilişkin tanımları Tablo 3'deki en son satırda verilmektedir. Bu değerlere göre bir modelin kabul edilebilir olması için RMSEA değerinin incelenmesi gerekmektedir. 0,05 civarında bir RMSEA değeri modelin iyi bir uyuma sahip olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmekte birlikte (Joreskog, 1996) 0,05 ile 0,08 arasında bir değer de makul kabul edilmektedir. Son olarak da RMSEA değerinin 0,10'un altında olduğu modellerin iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varılmaktadır (Kline, 1998). CFI değerlerinin ,95 ve üzeri olmasının çok iyi uyumu, 0,90 - 0,95 arasında olmasının tatminkar düzeyde uyumu gösterir (Sümer,2000). Ayrıca  $X^2$  nin serbestlik dercesine oranı ( $X^2 / Sd$ )  $2 < X^2 / Sd < 5$ ) kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Özdamar, 2004).

**Tablo.7.Psikolojik sermaye ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Model Uyum Kriterleri	Psikolojik Sermaye Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
$X^2/Sd$	2,2	2,4
RMSEA	0,063	0,051
CFI	0,93	0,089
NFI	0,92	0,89
RMR	0,043	0,041
CMIN/Sd	3,98	3,88

RMSEA (Root mean square error of approximation) = Kök ortalama kare yaklaşım hatası

$\chi^2/Sd$  = Kikare / serbestlik derecesi oranı

CFI (Comperative fit index) = Karşılaştırmalı uyum indeksi

NFI= Normlaştırılmış Uyum İndeksi

RMR= Ortalama Hataların Karekökü

Sonuç olarak psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin geçerli ve güvenilir birer ölçek oldukları ve yapılan çalışmalarda kullanılabilir olduğunu söyleyebiliriz.



#### 4.6.Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programına veriler girildikten sonra aynı program üzerinde analiz edilmiş ve analiz sonuçlarına göre yorumlamalar yapılmıştır. Anketin birinci bölümünde bulunan demografik değişkenlere ilişkin veriler frekans dağılımına tabi tutulmuş. Anketin ikinci ve üçüncü bölümleri ise kendi içlerinde geçerlilik ve güvenirlik analizine tabi tutulmuş daha sonra faktör analizi, 'T test, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri gibi analizler yapılarak anlamlılık dereceleri incelenmiştir.

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile test edilirken bağımlı değişkenin bağımsız değişkene etkisi regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıda belirtilen kriterlere değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006).

R	İlişki
-----	-----
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-069	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok yüksek

Örnekleme grubundan elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma probleminin çözümü için araştırmaya katılan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklamalar ve yorumlar yapılmıştır.

#### 5.1.Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

**Tablo.8.Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılımı Tablosu**

Tablolar	Gruplar	Frekans(N)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	187	46,3
	Erkek	213	52,7
	Cevapsız	4	1,0
Yaş	18-23	40	9,9
	24-29	141	34,9
	30-35	105	26,0
	36-41	65	16,1
	42-47	32	7,9
	48+	19	4,7
	Cevapsız	2	,5
Medeni durum	Evli	248	61,4
	Bekar	138	34,2
	Cevapsız	18	4,5
Eğitim Durumu	Yüksekokul	57	14,1
	Lisans	310	76,7
	Y. Lisans-Doktora	23	5,7
	Cevapsız	14	3,5

Çalışma Süresi	1-5 yıl	131	32,4
	6-10 yıl	103	25,5
	11-15 yıl	84	20,8
	16-20 yıl	40	9,9
	20+	27	6,7
	Cevapsız	19	4,7
Total		404	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre 187'si ( %46,3 ) kadın, 213'ü (%52,7 ) erkek, 4'ü (%1,0) ise bu soruyu cevaplamamış kişilerden oluşmaktadır. Çalışmada cinsiyet türlerine göre ankete katılanların sayılarının birbirine oldukça yakın değerler olduğu görülmüştür.

Yaş grupları incelendiğinde en faz katılımın %34,9 ile 24-29 yaş grubundan olduğu görülmekte olup bunu %26 ile 30-35 yaş grubu, %16,1 ile 36-41 yaş grubu, %9,9 ile 18-23 yaş grubu, %7,9 ile 42-47 yaş grubu takip ederken en az katılımcı %4,7 ile 48 ve üzeri yaş grubundan olmuştur. Çalışmaya katılan öğretmenlerden 2'si (%0,5) bu soruyu cevaplamamıştır. Bu sonuçlardan araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun genç ve orta yaşta oldukları sonucuna ulaşırız.

Anketimize katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre 248'si (% 61,4) evli, 138'i (%34,2) bekar, 18 kişinin ise (%4,5) bu soruyu cevaplamadığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalamalarının büyük çoğunluğunun 24 yaşın üzerinde olması göz önünde bulundurulduğunda çoğunluğun evli bireylerden oluşması beklendik bir sonuçtur.

Örneklemimizde öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre 57'si (% 14,1) yüksekokul, 310'sı (%76,7) lisans, 23'ü(%5,7) yüksek lisans ve doktora mezunu iken, 14 (%3,5) kişinin ise bu soruyu cevaplamadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma süreleri değişkenine göre 131'i (%32,4) 1-5 yıl arası, 103'ü (%25,5) 6-10 yıl arası, 84'ü (%20,8) 11-15 yıl arası, 40'ı (%9,9) 16-20 yıl arası, 27'si (%6,7) 20+ yıldır çalışmakta iken, 19 (%4,7) kişinin ise bu

soruyu cevaplamadığı belirlenmiştir. Örneklem grubunun büyük çoğunluğunun mesleğin ilk 10 yılındaki öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür.

## 5.2.Araştırmaya Katılan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları.

**Tablo.9.Araştırmaya Katılan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları**

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
<b>Örgütsel Bağlılık Genel</b>	400	3.00	15.00	9.85	2.10
Duygusal Bağlılık	400	1,00	5,00	3,54	0,89
Devam Bağlılığı	400	1,00	5,00	2,98	0,92
Normatif Bağlılık	400	1,00	5,00	3,33	0,97
<b>Psikolojik Sermaye Genel</b>	403	8.67	19.67	15.35	1.90
İyimserlik	403	2,17	5,00	3,58	0,48
Psikolojik dayanıklılık	403	2,17	5,00	3,80	0,56
Umut	403	1,50	5,00	3,93	0,62
Özyeterlilik	403	1,67	5,00	4,04	0,62

Örneklemimizden elde edilen verilere göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, İyimserlik alt boyutuna yüksek ( $3,58 \pm 0,48$ ); psikolojik dayanıklılık alt boyutuna yüksek ( $3,80 \pm 0,56$ ); umut alt boyutuna yüksek ( $3,93 \pm 0,62$ ); özyeterlilik alt boyutuna da yüksek düzeyde ( $4,04 \pm 0,62$ ) katıldıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, duygusal bağlılık alt boyutuna yüksek ( $354 \pm 0,89$ ); devam bağlılığı alt boyutuna orta ( $2,98 \pm 0,92$ ); normatif bağlılık alt boyutuna da orta düzeyde ( $3,33 \pm 0,97$ ) katıldıkları görülmektedir.

Bu bulgulardan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin yüksek düzeyde duygusal bağlılığa, katılım gösterirken devam ve normatif bağlılık alt boyutunda orta derecede katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara bağlılıklarının duygusal bağlılıkta yüksek, devam ve normatif bağlılıkta orta derecede olduğu belirlenirken psikolojik sermayeyi temel alan pozitif özelliklerinin ise yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

### 5.3.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ankette Yer Alan Psikolojik Sermaye İfadelerine Katılım Oranları

**Tablo.10.Psikolojik Sermaye Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Frekans Dağılımı**

	Hiçbir zaman		Nadiren		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Bu işyerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	50	12,5%	100	24,9%	161	40,1%	59	14,7%	31	7,7%
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	13	3,2%	34	8,5%	103	25,7%	174	43,4%	77	19,2%
Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	6	1,5%	24	6,0%	60	14,9%	154	38,2%	159	39,5%
Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	3	,8%	17	4,3%	52	13,0%	180	45,0%	148	37,0%
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	5	1,3%	14	3,5%	55	13,8%	199	49,8%	127	31,8%
Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	3	,7%	15	3,7%	58	14,5%	145	36,2%	180	44,9%
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	7	1,8%	48	12,0%	105	26,3%	152	38,1%	87	21,8%
İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.	37	9,3%	110	27,5%	121	30,3%	88	22,0%	44	11,0%
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	8	2,0%	21	5,3%	78	19,5%	157	39,3%	136	34,0%
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	3	,8%	23	5,8%	65	16,3%	174	43,5%	135	33,8%
Eğer işimde bir şeyler benim için yanlı gidecekse, o şekilde gider.	34	8,6%	76	19,3%	137	34,8%	102	25,9%	45	11,4%
Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	9	2,3%	24	6,0%	77	19,3%	160	40,1%	129	32,3%

İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	8	2,0%	20	5,0%	66	16,5%	177	44,1%	130	32,4%
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	2	,5%	18	4,5%	109	27,4%	180	45,2%	89	22,4%
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	4	1,0%	29	7,3%	62	15,6%	169	42,6%	133	33,5%
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	3	,7%	20	5,0%	58	14,4%	188	46,8%	133	33,1%
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	9	2,3%	29	7,3%	85	21,3%	177	44,4%	99	24,8%
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	6	1,5%	34	8,5%	96	24,1%	155	38,9%	107	26,9%
İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	10	2,5%	42	10,4%	95	23,6%	135	33,6%	120	29,9%
Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	5	1,2%	22	5,5%	101	25,1%	161	40,0%	113	28,1%
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	5	1,2%	21	5,2%	94	23,4%	167	41,5%	115	28,6%
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	0	0,0%	22	5,5%	70	17,6%	192	48,2%	114	28,6%
Organizasyon dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	6	1,5%	18	4,5%	69	17,2%	198	49,4%	110	27,4%
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	5	1,2%	20	5,0%	59	14,6%	177	43,9%	142	35,2%

Psikolojik sermaye ölçeğinin maddelerine verilen cevapların frekans dağılım tablosu incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin “her zaman” seçeneğine en fazla katılımının 180 kişi ve %44,9 oran ile 6. madde olan “herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır” seçeneği olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden hiçbirinin 22 madde olan “İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim” seçeneğine katılmadıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok işaretledikleri seçeneğin, “çoğu zaman” ve %49,8 oran ve 199 kişi ile 5. madde olan “daha önce zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim” olduğu görülmektedir.

İyimserlik alt boyutunda en fazla katılım %34 ile 9. ifade iken en az katılımın ise %0,5 ile 14. ifade olduğu görülmektedir.

Umut alt boyutunda en fazla katılım %44,9 ile 6. ifade iken en az katılım ise %0,7 ile 6. ifade olduğu görülmektedir

Psikolojik dayanıklılık alt boyutunda en fazla katılım %33,8 ile 10. ifade iken en az katılım ise %0 ile 22. ifade olduğu görülmektedir. Özyeterlilik alt boyutunda en fazla

katılım %39,5 ile 5. ifade iken en az katılım ise %0,7 ile 16. ifade olduğu görülmektedir.

#### 5.4.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ankette Yer Alan Örgütsel Bağlılık İfadelerine Katılım Oranları

**Tablo.11.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sorularına Verilerin Cevapların Frekans Dağılımı**

	Hiçbir zaman		Nadiren		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	53	13,3%	56	14,0%	85	21,3%	108	27,0%	98	24,5%
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	13	3,3%	33	8,3%	95	23,8%	162	40,5%	97	24,3%
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	14	3,5%	55	13,8%	86	21,5%	156	39,0%	89	22,3%
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	22	5,5%	57	14,3%	111	27,8%	135	33,8%	75	18,8%
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	17	4,3%	55	13,8%	107	26,8%	137	34,3%	84	21,0%
Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum	29	7,3%	51	12,8%	96	24,1%	135	33,8%	88	22,1%
Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	104	26,3%	71	18,0%	69	17,5%	80	20,3%	71	18,0%
Şu an bu kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir.	63	15,8%	70	17,5%	81	20,3%	113	28,3%	73	18,3%
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	65	16,3%	67	16,8%	102	25,5%	110	27,5%	56	14,0%
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	78	19,5%	76	19,0%	106	26,6%	91	22,8%	48	12,0%
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	81	20,4%	73	18,4%	94	23,7%	87	21,9%	62	15,6%
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	66	16,6%	69	17,3%	114	28,6%	97	24,4%	52	13,1%
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	53	13,4%	47	11,9%	75	18,9%	132	33,3%	89	22,5%
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	24	6,1%	32	8,1%	105	26,5%	135	34,1%	100	25,3%
Bu kurumdan şimdi ayrılmanın burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	59	14,9%	56	14,1%	96	24,2%	106	26,7%	80	20,2%
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	37	9,3%	70	17,5%	108	27,1%	97	24,3%	87	21,8%
Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	84	21,0%	56	14,0%	87	21,8%	94	23,5%	79	19,8%

Örgütsel bağlılık ölçeğinin maddelerine verilen cevapların frekans dağılım tablosu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin en fazla katılım gösterdikleri ifadenin %40,5 oran ve 162 kişilik katılımı ile 3. ifade olduğu ve çoğu zaman seçeneği olduğu görülürken, en az katılımın gösterildiği ifadenin %3,3 oran ve 13 kişilik katılım ile 2. maddenin olduğu görülmektedir.

Duygusal bağlılık alt boyutunda en fazla katılım %24,5 ile 1. ifade olurken, en az katılım %3,3 ile 2. ifadenin olduğu görülmüştür.

Devam bağlılığı alt boyutunda en fazla katılımın %18,3 ile 8. ifade iken en az katılım %15,8 ile 8. ifade olduğu görülmektedir.

Normatif bağlılık alt boyutunda en fazla katılım %25,3 ile 14. ifade iken en az katılım %6,1 oran ile 14. ifade olduğu görülmüştür.

### **5.5.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması**

**Tablo.12.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Cinsiyetlerine Göre Ortalamaları**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Psikolojik Sermaye Genel	Kadın	187	15.21	2.09	-1.252	0.211
	Erkek	213	15.45	1.71		
İyimserlik	Kadın	187	3.57	0.52	-0.31	0.75
	Erkek	213	3.59	0.44		
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	187	3.74	0.57	-1.79	0.07
	Erkek	213	3.84	0.55		
Umut	Kadın	187	3.93	0.68	-0.17	0.86
	Erkek	213	3.94	0.56		
Özyeterlilik	Kadın	187	3.98	0.68	-1.82	0.07
	Erkek	213	4.09	0.56		

p < 0,05



Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutları olan; özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark;

İyimserlik alt boyutunda ( $p=0,75 > 0,05$ ), psikolojik dayanıklılık alt boyutunda ( $p=0,07 > 0,05$ ), umut alt boyutunda ( $p=0,86 > 0,05$ ) ve özyeterlilik alt boyutunda ( $p=0,07 > 0,05$ ) olduğu görülmüştür bu bakımdan istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin olmadığı saptanmıştır

Alanyazında Savur (2013), Keser (2013), yaptıkları çalışmalarda elde ettikleri verilerde psikolojik sermaye ile cinsiyet değişkeninin arasında anlamlı bir farklılaşmanın oluşmadığını saptamışlardır, bu bulgu çalışmamızda elde ettiğimiz bu bulguyu destekler niteliktedir.

Bu bağlamda ortaya çıkan sonuç, cinsiyet farklılığı, psikolojik sermaye düzeyinin farklılaşmasında etkili bir etken değildir. Dolayısıyla farklı cinsiyetlerde olma psikolojik sermaye düzeyi üzerinde olumlu ya da olumsuz herhangi bir etki oluşturmamaktadır.

**Tablo.13.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Yaşlarına Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Psikolojik Sermaye Genel	18-23	40	15	1.95	2.362	0.039
	24-29	141	15	1.73		
	30-35	105	15	2.15		
	36-41	65	16	1.60		
	42-47	32	14	2.28		
	48+	19	15	1.34		
	Total	402	15	1.90		
İyimserlik	18-23	40	3.58	0.49	2.582	0.026
	24-29	141	3.64	0.49		
	30-35	105	3.56	0.48		
	36-41	65	3.64	0.40		

	42-47	32	3.37	0.58		
	48+	19	3.39	0.41		
	Total	402	3.58	0.48		
Psikolojik dayanıklılık	18-23	40	3.75	0.59	1.274	0.274
	24-29	141	3.81	0.50		
	30-35	105	3.83	0.67		
	36-41	65	3.87	0.45		
	42-47	32	3.63	0.57		
	48+	19	3.64	0.48		
	Total	402	3.80	0.56		
Umut	18-23	40	4.03	0.65	1.637	0.149
	24-29	141	3.96	0.57		
	30-35	105	3.92	0.68		
	36-41	65	3.98	0.56		
	42-47	32	3.73	0.73		
	48+	19	3.69	0.46		
	Total	402	3.93	0.62		
Özyeterlilik	18-23	40	4.05	0.65	2.547	0.028
	24-29	141	4.07	0.58		
	30-35	105	4.06	0.68		
	36-41	65	4.10	0.52		
	42-47	32	3.67	0.73		
	48+	19	4.06	0.44		
	Total	402	4.04	0.62		

$p < 0,5$

Çalışmaya katılan öğretmenlerin özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark;

İyimserlik alt boyutunda ( $p=0,026 < 0,05$  ), özyeterlilik alt boyutunda ( $p=0,028 < 0,05$ ), umut alt boyutunda ( $p=0,149 > 0,05$  ) ve psikolojik dayanıklılık alt boyutunda

( $p=0,247 > 0,05$ ) psikolojik sermaye genel puanında ise ( $p=0,039 < 0,05$ ) olarak saptandığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin bu sonuçlara göre, psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından iyimserlik ve özyeterlilik alt boyutu yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermekte iken psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutları ile anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

iyimserlik alt boyutu için;

24-29 yaş grubu; 42-47 ve 48+ yaş grubundan

30-35 yaş grubu; 42-47 yaş grubundan

36-41 yaş grubu; 42-47 ve 48+ yaş grubundan

42-47 yaş grubu; 24-29, 30-35 ve 36-41 yaş grubundan

48+ yaş grubu; 24-29 ve 36-41 yaş grubundan anlamlı derecede farklıdır.

Özyeterlilik alt boyutu için;

42-47 yaş grubu diğer bütün yaş gruplarından anlamlı derece farklı olup diğer yaş grupları arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Bu bulgulara göre, yaş değişkeninin öğretmenlerin iyimserlik ve özyeterlilik alt boyutlarının düzeyi üzerinde farklılaşmalara neden olurken yaş değişkeninin öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Psikoloji sermaye genel puanı ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmıştır, örneklemden elde edilen verilere göre öğretmenlerin farklı yaş gruplarında olmasının psikolojik sermaye düzeyleri açısından farklılaşmalara neden olduğunu farklı bir ifadeyle yaş farklılığının psikolojik sermayenin yordayıcısı olduğunu belirtebiliriz.

**Tablo.14.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Psikolojik Sermaye Genel	Yüksekokul	57	15.01	1.70	1.159	0.315
	Lisans	310	15.39	1.93		
	Y. Lisans-Doktora	23	15.59	2.18		
	Total	390	15.34	1.91		
İyimserlik	Yüksekokul	57	3.51	0.43	0.699	0.497
	Lisans	310	3.59	0.49		
	Y. Lisans-Doktora	23	3.63	0.51		
	Total	390	3.58	0.48		
Psikolojik dayanıklılık	Yüksekokul	57	3.65	0.52	2.431	0.089
	Lisans	310	3.83	0.56		
	Y. Lisans-Doktora	23	3.80	0.61		
	Total	390	3.80	0.56		
Umut	Yüksekokul	57	3.85	0.58	1.301	0.273
	Lisans	310	3.93	0.62		
	Y. Lisans-Doktora	23	4.10	0.72		
	Total	390	3.93	0.62		
Özyeterlilik	Yüksekokul	57	3.99	0.65	0.200	0.819
	Lisans	310	4.04	0.61		
	Y. Lisans-Doktora	23	4.06	0.74		
	Total	390	4.03	0.62		

$p < 0,05$

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları eğitim durumuna göre ortalama ve standart sapma değerleri ve bu ortalamaların karşılaştırılması için yapılan tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark;

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “İyimserlik” alt boyutunda ( $p=0,497 > 0,05$ ) anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 9’da öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, ‘‘Psikolojik dayanıklılık’’ alt boyutunda ( $p=0,089 > 0,05$ ) anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir

Çalışmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, ‘Umut’ alt boyutunda ( $p=0,273 > 0,05$ ) anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, ‘‘Özyeterlilik’’ alt boyutunda ( $p=0,819 > 0,05$ ) anlamlı bir farklılığın olmadığına işaret etmektedir.

Örneklemden elde verilere göre psikolojik sermaye genel puanı ortalaması eğitim durumu değişkeni açısından ( $p=0,315 > 0,05$ ) anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Bu bulgulardan şu sonuca ulaşabiliriz, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının alt boyutlarından hiçbirisi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin farklı eğitim seviyesinde olması psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşmasında etkili bir faktör değildir. Başka bir deyişle eğitim düzeyinin yüksek veya düşük olması öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini etkilememektedir.

**Tablo.15.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çalışma Sürelerine Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Psikolojik Sermaye Genel	1-5 yıl	131	15.58	1.80	2.290	0.059
	6-10 yıl	103	15.51	1.95		
	11-15 yıl	84	15.40	1.93		
	16-20 yıl	40	14.75	2.13		
	20+	27	14.76	1.76		
	Total	385	15.38	1.91		
İyimserlik	1-5 yıl	131	3.62	0.49	2.881	0.023

	6-10 yıl	103	3.66	0.48		
	11-15 yıl	84	3.55	0.47		
	16-20 yıl	40	3.40	0.50		
	20+	27	3.45	0.47		
	Total	385	3.58	0.49		
Psikolojik dayanıklılık	1-5 yıl	131	3.83	0.55	1.214	0.304
	6-10 yıl	103	3.82	0.53		
	11-15 yıl	84	3.86	0.60		
	16-20 yıl	40	3.73	0.52		
	20+	27	3.63	0.57		
	Total	385	3.81	0.56		
Umut	1-5 yıl	131	4.03	0.58	2.247	0.043
	6-10 yıl	103	3.95	0.63		
	11-15 yıl	84	3.94	0.62		
	16-20 yıl	40	3.80	0.73		
	20+	27	3.70	0.46		
	Total	385	3.94	0.61		
Özyeterlilik	1-5 yıl	131	4.10	0.59	1.676	0.155
	6-10 yıl	103	4.07	0.65		
	11-15 yıl	84	4.05	0.59		
	16-20 yıl	40	3.82	0.69		
	20+	27	3.98	0.63		
	Total	385	4.04	0.62		

$p < 0,05$

Çalışmaya katılan öğretmenlerin özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ortalamalarının çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark;

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından iyimserlik ve umut alt boyutu çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $p=0,023 < 0,05$  ve  $p=0,043 < 0,05$ ),

Çalışmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık alt boyutu çalışma süresine göre ( $p=0,304 > 0,05$ ) anlamlı farklılığa rastlanmamaktadır.

Örnekleme verilerine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, özyeterlilik alt boyutu çalışma süresine göre ( $p= 0,155 > 0,05$ ) anlamlı farklılık oluşturmamaktadır.

Psikolojik sermaye genel puanı ortalamalarını incelediğimizde çalışma süresi değişkenine göre ( $p=0,059 > 0,05$ ) anlamlı farklılık göstermemektedir.

Anlamlı farklılık gösteren psikolojik sermayenin alt boyutları olan Umut ve İyimserlik boyutları için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; iyimserlik alt boyutunda 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışanların ortalamaları diğer gruplardan anlamlı derecede farklıdır. Umut alt boyutunda ise 16-20 yıl ve 20+ üzeri yıl kıdeme sahip olanların ortalamaları diğer gruplardan anlamlı derecede farklıdır.

Bu bulgulardan şu sonuçlara ulaşabiliriz, iyimserlik alt boyutunda 1-5 ve 6-10 arasında çalışma süreleri olan öğretmenlerin diğer gruplardan farklı ortalamaya sahip olmaları görev sürelerinin başında olmaları, daha heyecanlı olmaları, ve mesleki tükenmişlik gibi durumlardan daha az etkilenmiş olmalarına bağlanabilir. Ayrıca 16+ yaş grubu çalışma süresine sahip öğretmenlerin umut boyutunda anlamlı farklılık göstermesi mesleki tükenmişlik ve yıpranmışlığa bağlanabilir.

**Tablo.16.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Psikolojik Sermaye Genel	Evli	248	15.41	1.92	0.716	0.474
	Bekâr	138	15.27	1.87		
İyimserlik	Evli	248	3.60	0.48	0.877	0.381
	Bekâr	138	3.56	0.50		
Psikolojik dayanıklılık	Evli	248	3.83	0.54	1.270	0.205
	Bekâr	138	3.75	0.58		
Umut	Evli	248	3.94	0.62	0.122	0.903
	Bekâr	138	3.93	0.62		
Özyeterlilik	Evli	248	4.05	0.62	0.256	0.798
	Bekâr	138	4.03	0.63		

$p < 0,05$

Çalışmaya katılan öğretmenlerin özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplarda t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark;

Umut alt boyutunda ( $p=0,903 > 0,05$ ), psikolojik dayanıklılık alt boyutunda ( $p=205 > 0,05$ ), iyimserlik alt boyutunda ( $p=0,381 > 0,05$ ) ve özyeterlilik alt boyutunda ise ( $p=0,798 > 0,05$ ) psikolojik sermaye genel puanında ( $p=0,474 > 0,05$ ), olarak bulunmuştur çıkan bu sonuçlara göre medeni durum değişkeninin istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Savur (2013), yaptığı çalışmada psikolojik sermaye algıları ile medeni durum arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılaşmaların oluşmadığını saptamış bu sonuç örneklemimizden elde ettiğimiz bulguyu destekler niteliktedir.

Ulaşılan bu bulgulara göre, psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemekte, evli ve bekârların tutum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır Buradan medeni durumun farklı olmasının



psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisinin olmadığı sonucuna ulaşırız.

### 5.6.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklaşması

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının cinsiyete göre ortalama ve standart sapma değerleri ve bu ortalamaların karşılaştırılması için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo.17.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyetlerine Göre Ortalamaları**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık Genel	Kadın	186	9.69	2.22	-1.412	0.159
	Erkek	211	9.99	1.98		
Duygusal Bağlılık	Kadın	186	3.47	0.95	-1.46	0.15
	Erkek	211	3.60	0.84		
Devam Bağlılığı	Kadın	186	2.89	0.93	-1.91	0.06
	Erkek	211	3.06	0.92		
Normatif Bağlılık	Kadın	186	3.34	0.98	0.10	0.92
	Erkek	211	3.33	0.96		

$p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, ( $p=0,15$ ,  $p=0,06$  ve  $p=0,92$ ) ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p < 0,05$ ). Alanyazında, Aksu ve Balcı (2009), yaptıkları araştırmalarda cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık göstermede farklılaşmalara neden olmadığını saptamışlardır, bu bağlamda bu bulguların çalışmamızla paralellik

gösterdiğini belirtebiliriz. Araştırmada ortaya çıkan bulgunun, Mowday ve Steers'in (1979), çalışanların cinsiyetlerinin örgütsel bağlılık sergilemede değişimler meydana getirdiği, şeklindeki bulguyla paralellik göstermediği anlaşılmaktadır.

Bulgulardan hareketle cinsiyetin örgütsel bağlılık göstermede farklılıklara neden olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık gösterme noktasında öğretmenlerin arasında anlamlı düzeyde farklılık yaratmadığını belirtebiliriz.

**Tablo.18.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yaşlarına Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık Genel	18-23	40	10.06	1.95	0.345	0.886
	24-29	140	9.92	1.96		
	30-35	103	9.85	2.18		
	36-41	65	9.79	2.52		
	42-47	32	9.45	2.01		
	48+	19	9.85	1.63		
	Total	399	9.86	2.10		
Duygusal Bağlılık	18-23	40	3.73	0.83	0.709	0.617
	24-29	140	3.51	0.81		
	30-35	103	3.49	0.91		
	36-41	65	3.61	1.05		
	42-47	32	3.38	1.00		
	48+	19	3.57	0.79		
	Total	399	3.54	0.89		
Devam Bağlılığı	18-23	40	2.83	0.95	0.903	0.479
	24-29	140	3.03	0.88		
	30-35	103	3.03	0.95		
	36-41	65	2.91	0.99		

	42-47	32	2.82	0.98		
	48+	19	3.24	0.67		
	Total	399	2.98	0.92		
Normatif Bağlılık	18-23	40	3.50	0.81	0.746	0.589
	24-29	140	3.38	0.89		
	30-35	103	3.32	1.02		
	36-41	65	3.27	1.14		
	42-47	32	3.25	1.05		
	48+	19	3.04	0.73		
	Total	399	3.33	0.97		

$p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık göstermeleri ile yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık alt boyutunda ( $p=0,617$ ), devam bağlılığı alt boyutunda ( $p=0,467$ ), normatif bağlılıkta ( $p=0,589$ ) olarak bulunmuştur. Bulunan bu bulgulara göre örgütsel bağlılık alt boyutları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örneklemimizden elde ettiğimiz bulgulara benzer sonuçlara, Agun (2011), Kaya (2013), yaptıkları çalışmalarda da rastlamışlar, yaş değişkeninin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmasında anlamlı bir etkisinin olmadığını saptamışlardır, bu bağlamda örneklemimizde elde ettiğimiz verileri destekler nitelikte sonuçların olduğunu ifade edebiliriz.

Araştırma bulguları yaş değişkeninin örgütsel bağlılık göstermede öğretmenler bağlamında etkili olmadığını göstermiştir. Başka bir deyişle yaş gruplarının örgütsel bağlılık sergilemede olumlu ya da olumsuz bir katkısı olmamıştır.

**Tablo.19.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Durumlarına Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık Genel	Yüksekokul	57	10.20	2.02	1.621	0.199
	Lisans	307	9.82	2.13		
	Y. Lisans-Doktora	23	9.30	1.90		
	Total	387	9.85	2.11		
Duygusal Bağlılık	Yüksekokul	57	3.55	0.88	0.276	0.759
	Lisans	307	3.54	0.90		
	Y. Lisans-Doktora	23	3.40	0.86		
	Total	387	3.53	0.89		
Devam Bağlılığı	Yüksekokul	57	3.35	0.82	5.972	0.003
	Lisans	307	2.94	0.94		
	Y. Lisans-Doktora	23	2.72	0.86		
	Total	387	2.99	0.93		
Normatif Bağlılık	Yüksekokul	57	3.30	0.89	0.369	0.692
	Lisans	307	3.35	0.99		
	Y. Lisans-Doktora	23	3.17	0.85		
	Total	387	3.33	0.97		

$p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık göstermeleri ile eğitim durumlarının karşılaştırıldığı tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) testi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan devam bağlılığı ( $p=0,003 < 0,05$ ) ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık saptanırken, diğer alt boyutlar olan duygusal ve normatif bağlılık ( $p=0,759 > 0,5$  ve  $p=0,692 > 0,05$ ) ile eğitim durumları arasında anlamlı fark görülmemiştir.

Anlamlı farklılık gösteren devam bağlılığı alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin devam bağlılığı ortalamalarının diğer gruplardan anlamlı derecede daha farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Bulgular, eğitim düzeyinin devam bağlılığı göstermede farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek okul olan öğretmenlerin genel itibarıyla yaşça daha büyük ve uzun süredir örgütte çalışmalarıyla ilişkilendirilebilir. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça iş bulabilme konusunda öğretmenlerin kendilerine duydukları güvenle ilişkilendirilebilir. Ayrıca lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin akademik bilgi ve donanımlarına olan güvenleri bu öğretmenlerin maddi unsurlardan ziyade işten duyulan memnuniyet gibi duygusal faktörlere önem vermelerine neden olabilmektedir. Bu durum devam bağlılıklarının daha düşük olması ile ilişkilendirilebilir.

**Tablo.20.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Sürelerine Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Bağlılık Genel	1-5 yıl	129	9.98	1.80	0.475	0.754
	6-10 yıl	102	9.80	1.84		
	11-15 yıl	84	9.79	2.80		
	16-20 yıl	40	9.49	2.27		
	20+	27	9.99	1.79		
	Total	382	9.84	2.11		
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	129	3.64	0.80	0.701	0.592
	6-10 yıl	102	3.46	0.78		
	11-15 yıl	84	3.53	1.14		
	16-20 yıl	40	3.44	1.06		
	20+	27	3.59	0.79		
	Total	382	3.54	0.91		

Devam Bağlılığı	1-5 yıl	129	2.95	0.92	0.313	0.869
	6-10 yıl	102	2.98	0.86		
	11-15 yıl	84	2.99	1.05		
	16-20 yıl	40	2.89	1.04		
	20+	27	3.14	0.67		
	Total	382	2.97	0.93		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	129	3.40	0.87	0.576	0.680
	6-10 yıl	102	3.36	0.86		
	11-15 yıl	84	3.27	1.21		
	16-20 yıl	40	3.16	1.14		
	20+	27	3.27	0.77		
	Total	382	3.32	0.97		

$p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puan ortalamaları ile çalışma yılları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) testi sonuçlarına göre; duygusal bağlılık alt boyutunda ( $p=592 > 0,05$ ) devam bağlılığı alt boyutunda ( $p=0,869 > 0,05$ ) ve normatif bağlılık alt boyutunda ( $p=0,68 > 0,05$ ) bulunmuş ve grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar olmadığı saptanmıştır. Örneklemimizde elde ettiğimiz sonuca benzer bir bulguyu Kılıçoğlu (2010)' da, elde etmiştir. Ulaştığı bulguya göre kurumda çalışma süresinin örgütsel bağlılık düzeyleri göstermede anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirlemiştir dolayısıyla bu sonuç elde ettiğimiz bulguyu destekler niteliktedir.

Bulgulara göre, çalışma süresinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarını farklılaştırmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, çalışma süresinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık göstermelerinde pozitif ya da negatif etkide bulunmadığını söyleyebiliriz.

**Tablo.21.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık Genel	Evli	246	9.82	2.15	-0.432	0.666
	Bekâr	137	9.91	1.96		
Duygusal Bağlılık	Evli	246	3.54	0.90	-0.057	0.954
	Bekâr	137	3.54	0.85		
Devam Bağlılığı	Evli	246	2.97	0.93	-0.075	0.940
	Bekâr	137	2.98	0.91		
Normatif Bağlılık	Evli	246	3.31	1.02	-0.811	0.418
	Bekâr	137	3.39	0.85		

$p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gösterme ortalamaları ile medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; duygusal bağlılık ( $p=0,954 > 0,05$ ), devam bağlılığı ( $p=0,940 > 0,05$ ) ve normatif bağlılık ( $p=0,418 > 0,05$ ) ortalamalarının olduğu görülmekte ve grup ortalamalarının arasındaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Alanyazında Budak (2009), yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark bulamamıştır, bu sonuç çalışmamızda elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

Bulgulara göre, medeni durumun öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarını farklılaşırmediğini göstermektedir. Bulgulardan hareketle, medeni durumun öğretmenlerin örgütsel bağlılık göstermelerini pozitif ya da negatif etkilemediği söylenebilir. Başka bir ifadeyle cinsiyet değişkeni örgütsel bağlılık gösterme noktasında öğretmenlerin aralarında anlamlı düzeyde farklılık yaratmadığı söylenebilir.

### 5.7.Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Ölçekleri Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik sermaye alt ölçekleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizi iki nicel değişken arasındaki ilişkinin anlamlılığını test etmekle birlikte ilişkinin yönü ve derecesi hakkında bilgi vermektedir. Anlamlılık düzeyi (p) 0,05 ten küçük olduğu durumlarda ilişkinin anlamlı olduğu yorumu getirilir. Bu adımdan sonra korelasyon katsayı olan “r” değeri incelenir. r; -1 ve +1 arasında değerler almakta olup 0 dan küçük olduğu durumda negatif ilişkiyi, 0 dan büyük olduğu durumlarda ise pozitif ilişkiyi göstermektedir. Negatif ilişki değişkenlerden birinin artması halinde diğerinin azalacağını, pozitif ilişki ise değişkenlerden birinin artması halinde ise diğerinin de artacağını göstermektedir. Korelasyon katsayısı r’ nin -1 ve +1 e yaklaşması güçlü ilişkiyi, 0 a yaklaşması ise zayıf ilişkiyi göstermektedir (Kalaycı, 2006)

**Tablo.22.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Faktörleri Arasında Korelasyon Analizi ile İncelenmesi**

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İyimserlik	Psikolojik dayanıklılık	Umut	Özyeterlilik
Duygusal Bağlılık	r	1	,139**	,554**	,360**	,361**	,410**	,412**
	P		,005	,000	,000	,000	,000	,000
Devam Bağlılığı	r	,139**	1	,353**	-,155**	-,059	,016	,004
	P	,005		,000	,002	,241	,751	,939
Normatif Bağlılık	r	,554**	,353**	1	,178**	,145**	,220**	,143**
	P	,000	,000		,000	,004	,000	,004
İyimserlik	r	,360**	-,155**	,178**	1	,401**	,436**	,458**
	P	,000	,002	,000		,000	,000	,000
Psikolojik dayanıklılık	r	,361**	-,059	,145**	,401**	1	,692**	,739**
	P	,000	,241	,004	,000		,000	,000
Umut	r	,410**	,016	,220**	,436**	,692**	1	,751**
	P	,000	,751	,000	,000	,000		,000
Özyeterlilik	r	,412**	,004	,143**	,458**	,739**	,751**	1
	P	,000	,939	,004	,000	,000	,000	

p< 0,05



İyimserlik ile duygusal bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,360$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Buna göre iyimserlik arttıkça duygusal bağıllık artmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ile duygusal bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,361$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık arttıkça duygusal bağıllık da artmaktadır.

Umut ile duygusal bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,410$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Böylelikle umut seviyesi attıkça duygusal bağıllığında artacağı sonucuna ulaşırız.

Özyeterlilik ile duygusal bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,412$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Örneklemden elde ettiğimiz bulgular ışığında özyeterlilik arttıkça duygusal bağıllıkta artmaktadır.

İyimserlik ile devam bağıllığı arasında istatistiksel açıdan zayıf ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur ( $r=-,155$ ;  $p=0,002 < 0,05$ ). Buna göre iyimserlik arttıkça devam bağıllığı azalmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ile devam bağıllığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $r=-,059$ ;  $p=0,241 > 0,05$ ).

Umut ile devam bağıllığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $r=,016$ ;  $p=0,751 > 0,05$ ).

Özyeterlilik ile devam bağıllığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=,004$ ;  $p=0,939 > 0,05$ ).

İyimserlik ile normatif bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,0178$   $p=0,00 < 0,05$ ). Dolayısıyla iyimserliğin artması normatif bağıllığında artmasına neden olmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ile normatif bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,145$   $p=0,00 < 0,05$ ). Buna göre psikolojik dayanıklılık arttıkça normatif bağıllık artmaktadır.

Umut ile normatif bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=220$ ,  $p=0,00 < 0,05$ ). Buna göre umut arttıkça normatif bağıllık artmaktadır.

Özyeterlilik ile normatif bağıllık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=143$ ,  $p=0,004 < 0,05$ ). Buna göre özyeterlilik arttıkça normatif bağıllık artmaktadır.

Psikolojik sermaye bileşenleri birbirleri ile olan ilişkileri istatistiksel açıdan incelendiğinde iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik faktörlerinin birbirleri arasındaki ilişkiler istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü olarak bulunmuştur. Korelasyon katsayıları ,451 ile ,751 arasında değişkenlik göstermektedir ( $p < 0,05$ ).

Örgütsel bağıllık faktörlerinin birbirleri ile olan ilişkileri istatistiksel açıdan incelendiğinde, duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık arasında anlamlı ve pozitif ilişki saptanmıştır. Korelasyon katsayıları ,139 ile ,554 arasında değişkenlik göstermektedir ( $p < 0,05$ ).

Bulgulara göre psikolojik sermaye bileşenleri ile örgütsel bağıllık faktörlerinden olan duygusal bağıllık ve normatif bağıllık arasında anlamlı ve güçlü ilişki saptanırken, psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlikle devam bağıllığı arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki saptanırken diğer alt boyutlar ile devam bağıllığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

### **5.8.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Örgütsel Bağıllık Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi**

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının örgütsel bağıllık üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algısının örgütsel bağıllık düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken arasındaki ilişkileri test eden istatistiksel bir tekniktir. Aşağıdaki

tablolarda bağımsız değişkenin; psikolojik sermaye bileşenleri olduğu, bağımlı değişkenin ise örgütsel bağlılığın boyutları olduğu görülmektedir.  $R^2$  değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişken değişimini ne derece açıklayabildiğini, F değeri modelin bütün olarak anlamlılığını,  $\beta$  değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin şiddetini, p değeri ise anlamlılık derecesini ifade etmektedir (Karasar, 2006).

**Tablo.23.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	T	p	F	Model (p)	$R^2$
Duygusal Bağlılık	Sabit	,069	,202	,840	28,303	0,00	0,223
	İyimserlik	,356	3,796	,000			
	Psikolojik Dayanıklılık	,070	,631	,528			
	Umut	,254	2,464	,014			
	Özyeterlilik	,230	2,085	,038			

$p < 0,05$

Özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=28,303$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak Özyeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ( $R^2=0,223$ ). Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri duygusal bağlılıklarını etkilememektedir ( $p=0,528 > 0,05$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimserlik düzeyi duygusal bağlılıklarını arttırmaktadır ( $\beta=0,356$ ).

Örneklelimizi oluşturan öğretmenlerin umut düzeyi duygusal bağlılıklarını arttırmaktadır ( $\beta=0,254$ ). Araştırmaya katılan öğretmenlerin özyeterlilik düzeyi duygusal bağlılıklarını arttırmaktadır ( $\beta=0,230$ ).

Bulgular araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık özelliklerinin alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılık göstermede psikolojik sermaye özelliklerinden beslendiğini göstermektedir. Diğer bir deyişle öğretmenlerin sergilemiş oldukları psikolojik sermaye algıları öğretmenlerin duygusal bağlılık özelliği sergilemesinin yordayıcısı olduğu söylenebilir.

**Tablo.24.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	T	p	F	Model (p)	$R^2$
Devam Bağlılığı	Sabit	3,894	9,883	,000	4,341	0,002	0,042
	İyimserlik	-,386	-3,585	,000			
	Psikolojik Dayanıklılık	-,239	-1,869	,062			
	Umut	,175	1,486	,138			
	Özyeterlilik	,171	1,346	,179			

$p < 0,05$

Özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi belirlemek maksadıyla yapılan regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=4,341$ ;  $p=0,002 < 0,05$  ). Devam bağlılığı düzeyinin belirleyicisi olarak iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) oldukça zayıf olduğu görölmüştür ( $R^2 =0,042$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyi devam bağlılığını etkilememektedir ( $p=0,062 > 0,05$  ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin umut düzeyleri devam bağlılıklarını etkilememektedir ( $p=138 > 0,05$  ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özyeterlilik düzeyleri devam bağlılıklarını etkilememektedir ( $p=0,179 > 0,05$ ).

Bulgular öğretmenlerin örgütsel bağlılık özelliklerinden biri olan devam bağlılığı sergilemesinin psikolojik sermaye özelliklerinden beslenmediğini göstermektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin sergiledikleri psikolojik sermaye algıları öğretmenlerin devam bağlılığı sergilemesinin yordayıcısı olmadığı söylenilebilir.

**Tablo.25.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	T	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Normatif Bağlılık	Sabit	1,604	3,929	,000	6,273	0,000	0,060
	İyimserlik	,231	2,068	,039			
	Psikolojik Dayanıklılık	-,001	-,005	,996			
	Umut	,365	2,982	,003			
	Özyeterlilik	-,131	-,998	,319			

p < 0,05

Özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,273; p=0,000 < 0,05). Normatif bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) oldukça zayıf olduğu görülmüştür (R<sup>2</sup> =0,060). Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyi normatif bağlılıklarını etkilememektedir (p=996 > 0,05 ). Araştırmaya katılan öğretmenlerin özyeterlilik düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimserlik düzeyi normatif bağlılıklarını arttırmaktadır (β=231). Araştırmaya katılan öğretmenlerin umut düzeyi normatif bağlılıklarını arttırmaktadır ( β=365).

Bulgular öğretmenlerin örgütsel bağlılık özelliklerinden biri olan normatif bağlılık özelliği sergilemenin psikolojik sermaye özelliklerinden beslendiğini göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin göstermiş oldukları psikolojik sermaye algıları,

öğretmenlerin normatif bağlılık özellikleri sergilemesinin yordayıcısı olduğu söylenebilir.

**Tablo.26.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları Genel Puanının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Genel Puanı Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Örgütsel Bağlılık Genel Puanı	Sabit	5,284	6,427	,000	31,387	0,000	0,073
	Psikolojik Sermaye Genel Puanı	,298	5,602	,000			

p < 0,05

Psikolojik sermaye genel puanı ile örgütsel bağlılık genel puanı arasındaki ilişki belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=31,387; p=0,00 < 0,05). Örgütsel bağlılık genel puanının belirleyicisi olarak psikolojik sermaye genel puanı değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) düşük olduğu görülmüştür (R<sup>2</sup>=0,073). Araştırmaya katılan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeyleri örgütsel bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,298$ ).

Ulaşılan bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık özelliklerinin psikolojik sermaye özelliklerinden beslendiğine işaret etmektedir. Farklı bir ifadeyle, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık özellikleri sergilemesinin, yordayıcısı olduğunu belirtebiliriz.

## 5.9.Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Kahramanmaraş ilinde devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi istatistiksel yöntem ve bilimsel metotlarla incelemeyi amaçladık.

Günümüz çalışma yaşamında artan rekabet, çalışanların verimliliklerini ve örgüte olan katkılarını gün geçtikçe daha önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin çalışanlarına bakış açısı da değişmektedir. Pozitif psikoloji hareketi ve bu hareketin örgüt ortamlarına yansıtılması sonucu oluşan psikolojik sermaye kavramı, geleneksel yaklaşımlardan farklı olarak, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha fazla önem verilmesini vurgulamaktadır, böylelikle çalışanların çalışma yaşamlarında daha iyimser daha mutlu ve sağlıklı oldukları zaman örgüte olumlu katkılar sağlayacaklarını savunmaktadır. Bu bağlamda günümüzde örgütler çalışanlarının sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerini yükselterek belirledikleri hedefleri gerçekleştirmek ve rekabet edilebilirlikte ayakta kalabilmeyi istemektedirler.

Günümüzde örgütler açısından sahip oldukları en değerli kaynakların başında gelen insan kaynağının örgütte tutulması da oldukça önemli bir sorundur, çünkü çalışanların örgütten beklentileri sürekli olarak değişmekte ve çalışma yaşamında memnun olmayan çalışanlar örgütten ayrılmayı düşünmektedir. Örgütleri, birçok yatırım yaptıkları çalışanlarının ayrılmaları sıkıntıya sokmakta ve zorlu şartlarda varlığını devam ettirebilmelerini güçleştirmektedir.

Ülkemizde psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu bilinmektedir. Özellikle de eğitim alanında öğretmelerin dahil edildiği ve araştırıldığı çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görölmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili Türkiye'deki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Araştırmamızda son dönemlerin önemli konularından olan bu iki kavram arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda ilk bölümde demografik değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi olarak belirlenmiş ve incelenmiştir. Daha sonra psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılıkla ilgili analizler yapılmış ve demografik değişkenler açısından farklılıkların olup olmadığına bakıldıktan sonra araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi ve öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi incelenmiştir.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki fark t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarda Tek yönlü varyans analizi (One way ANOVA) testi kullanılırken, farklılığa neden olan grubun tespitinde ise TUKEY testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının ortalamaları incelendiğinde psikolojik sermaye unsurlarının tamamında yüksek ortalamalara sahip oldukları bulgusu saptanmıştır.

Örnekleminizde yer alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda yüksek ortalamalarda, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarında ise orta seviyelerde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik verileri esas alınarak yapılan T-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarını incelediğimizde psikolojik sermaye bileşenleri esas alındığında cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark oluşmadığı saptanmıştır; aynı zamanda yaş değişkeni ile psikolojik sermaye bileşenleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu bulgusu elde edilmiş, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik ve özyeterlilik alt boyutunun, yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermekte iken umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Yaş grupları arasında anlamlı farklılığın çıkması bulgusunu değerlendirdiğimizde



genç yaştaki öğretmenlerin meslekteki acemiliklerinin de etkisiyle daha yaşlı ve tecrübeli öğretmenlere göre özyeterliliklerinin düşük olduğunu söyleyebiliriz mesleğinin başındaki genç öğretmenlerin daha yaşlı öğretmenlere göre gelecekte ve hayattan daha çok beklenti içinde oldukları düşünülerek olaylara daha iyimser yaklaştıkları yorumunu getirebiliriz. Ayrıca çalışma süresi değişkeni ile psikolojik sermayenin alt boyutlarında iyimserlik ve umut alt boyutlarında anlamlı farklılık görülürken özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ilişkinin varlığına ise rastlanılmamıştır. Çalışma süresi bakımından gruplar arasında iyimserlik ve umut alt boyutlarında çıkan farklılığı şu şekilde yorumlanabilir; uzun süredir okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin gelecekle ilgili beklentilerinin ve umutlarının mesleğinin başındaki öğretmenlerin beklenti umutlarına göre daha alt seviyelerde olmasıyla ilişkilendirebiliriz.

Demografik veriler esas alınarak yapılan T-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık unsurları temel alındığında cinsiyet, yaş, çalışma süresi, medeni durum bakımından gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı; buna karşın eğitim durumu bakımından gruplar arasında duygusal ve normatif bağlılıkta anlamlı farklılıklara rastlanmazken devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı farklılığın olduğu gözlenmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan devam bağlılığı ile eğitim durumları değişkeni arasında çıkan anlamlı farkı belirlemek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre devam bağlılığındaki anlamlı farkın yüksekokul mezunu öğretmenlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan, eğitim seviyesi daha yüksek öğretmenlerin sahip oldukları akademik ve teknik bilgileri sayesinde kendilerine daha fazla güven duymakta ve çalıştıkları kurumlarda maddi unsurları pek fazla dikkate almamaktadır, oysa yüksekokul mezunu öğretmenler için bu durumun farklı olmasıyla ilişkilendirebiliriz.

Örneklemden elde edilen verilerle yaptığımız analizlerin bulgularına göre psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık faktörleri ile demografik değişkenler açısından çok fazla anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır.

Örnekleminizden elde ettiğimiz veriler ışığında örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesi

sonucunda psikolojik sermaye unsurları ve örgütsel bağlılık unsurları arasında duygusal bağlılıkta anlamlı ilişki görülmektedir. Devam bağlılığında iyimserlik alt boyutunda negatif ilişki görülürken diğer alt boyutlarla devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Normatif bağlılıkta öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Buradan hareketle psikolojik sermaye düzeyi arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılık özellikleri göstermede bir artış olduğu, başka bir deyişle psikolojik sermayenin duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Bağımsız değişken olan psikolojik sermaye ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisinin regresyon analizi ile incelenmesi sonucunda örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın psikolojik sermaye unsurlarından etkilendiği başka bir deyişle psikolojik sermaye bileşenlerinin duygusal ve normatif bağlılık boyutlarının yordayıcısı ya da açıklayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutunun ise psikolojik sermaye unsurlarından etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerden hareketle psikolojik sermayenin bileşenlerinin (umut, özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık) örgütsel bağlılığı etkilediği belirtebiliriz. Alt boyutlar açısından incelediğimizde ise iyimserlik, umut ve özyeterlilik duygusal bağlılığı olumlu etkilemektedir. Aynı zamanda umut ve iyimserlik kavramları normatif bağlılığı da etkilemektedir.

Sonuç olarak elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkiye neden olacağı ortaya konulmuştur. Araştırmamızda psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasında istediğimiz kadar anlamlı sonuçlara ulaşamadık bu bulgunun sebeplerini şunlar olabilir, örnekleminin bir ille sınırlı kalması veya psikolojik sermaye kavramın batı kökenli bir kavram olması itibarıyla bizim toplumumuzda yeterince bilinmiyor olmasından olabilir, bu bağlamda genellemelerde bu durumların hesaplanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

## **Öneriler**

### **Araştırmacılara Öneriler;**

Çalışmanın daha verimli sonuçlar vermesi açısından daha büyük örneklem seçimi; özel okullarında çalışmaya dahil edilmesi ve farklı illerden toplanacak veriler ışığında bölgesel çalışmalarında yapılması büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın kapsamı genişletilerek araştırmaya veliler ve öğrencilerde dahil edilerek araştırma genişletilebilir. Ayrıca diğer sektör ve kuruluşlarla araştırma yapılabilir ve ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilebilir.

Bir diğer önemli hususta okullarımızın da farklı kültürlerin olabileceğidir. Okullarımızdaki yöneticilerin yönetim şekillerinin, çevre şartlarının, çalışma koşullarının farklılığı, öğretmenlerimizin tutum ve davranışları, kişilikleridir ki bu tür durumlar farklı analizler ve farklı çalışmaların yapılmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu noktada sadece nicel faktörleri değil aynı zamanda nitel faktörlerinde dikkate alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Araştırmamız dahilinde psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelemiştir. İlerleyen çalışmalarda farklı değişkenler bu ilişkiye katılabilir. Örneğin örgütsel faktörlerden örgütsel güven örgütsel destek, kişisel faktörlerden pozitif ve negatif duygusallık gibi faktörler bu ilişkiye katılabilir.

Ayrıca psikolojik sermaye ile stres, tükenmişlik, işgören yaratıcılığı iş doyumunu, işgören performansı, örgüt iklimi, dönüşümcü liderlik gibi konularla ilişkisi araştırılabilir.

### **Uygulayıcılara Öneriler;**

Mili Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin eğitim fakültelerinin gerek öğretmenlerin yetiştirilmesi sürecinde gerekse öğretmenlerin göreve başladıkları andan itibaren günümüzün yeni bakış açıları getiren paradigmalardan olan psikolojik sermayenin geliştirilmesi ve yükseltilmesine yönelik olarak hizmet içi eğitim, seminer, konferans ve sempozyumlar düzenlemeye gitmeli ve bu yönde öğretmenler desteklenmelidir. Ayrıca eğitim fakülteleri yeni paradigmaları içine alan müfredatlar hazırlamalıdır.

Okul müdürlerinin, psikolojik sermaye gibi çağın koşullarının ortaya çıkardığı yeni yaklaşımları ve paradigmaları öğretmenlerin okul yaşamında sergileyebilmelerine yönelik olarak koşullar oluşturulması için gerek ilçe, il milli eğitim müdürlükleri gerekse merkez teşkilatının gerekli tedbirleri almalı ve okul yönetimleri bu doğrultuda yeni yaklaşımları desteklemeli öğretmen, öğrenci ve velilerinde yer alacağı projeler hazırlamalıdır.

Okul idarelerinin çağdaş yaklaşımların okulun diğer paydaşları tarafından da fark edilmesine ve geliştirilmesine yönelik bir algı oluşturmak amacıyla etkinlikler ve toplantılar düzenlemelerinin faydalı olacağı öngörülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abdullah, M. C., 2009, Leadership and Psycap: A Study Of The Relationship Between Positive Leadership Behaviors And Followers' Positive Psychological Capital, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University, October
- Adams, D., 1991, (Editor and Commentator). The sevile statement on violence. Preparing the Ground fort he Constructing of peace, Paris, UNESCO
- Agun, H., 2011, Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Akçay, V. H., 2012, Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 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. C.17,S.1, ss.273-293
- Aksu, A. ve Balcı, Y., 2009, Genel liselerde örgütsel adanmışlık ve Dönüşümsel liderlik. Journal of New World Sciences Academy Education Sciences, 4 (4) 1468-1480
- Alpar, R., 2003, Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş 1, Ankara: Nobel Yayınevi, Ocak
- Apa, (American Psychological Association) Dictionary of Psychology, 2006, Ed. Gary R. VandenBos, American Psychological Association, Washington
- Aslan, Ş., 2008, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15 Sayı:2.
- Atkinson, R. L., 1990, Psikolojiye Giriş. İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Averill, J. R., G. Catlin, K. K. Chon, 1990, Rules of Hope, Springer-Verlag, New York.
- Avey, J. B., Jaime L. P., Bradley J. W., 2006, The implications of positive psychological capital on employee. Journal of Leadership & Organizational Studies, 13: 42

- Avey, J. B., Reichard, R.J., Luthans, F., 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.
- Bakker, A. B., Schaufeli, Wilmar. B., 2008, Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* (29), 147–15
- Bal, A. B., 2009, Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F., 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 547-552.
- Balay, R., 2000, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Bandura, A., 1994, Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*. c.4: 71-81.
- Bandura, A., 1977, Self-Efficacy: Toward a Unifyingtheory Behavioral Change. *Psychological Reviev.* c. 84. s.2: 191-215.
- Başıyığıt, F., 2009, Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baykal, N., 2010, Örgütlenmede iç faktörler, *İşletme Araçları Dergisi*, 2(4), 98 – 119
- Ben-Simchon, J., 2005, Reporting of intellectual capital in resarch intensive SM's. Unpublished final dissertation. The University of Inholland.
- Berberoğlu, N., 2013, Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir alan Araştırması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve organizasyon Bilim Dalı, Ankara
- Blackman, G., Ostrander, R., & Herman, K.C., 2005, Children with ADHD and depression: A multisource, multi-method assessment of clinical, social and academic functioning. *Journal of Attention Disorders*, 8, 195-207.
- Block, J. ve Kremen, A.M., 1996, IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361
- Bourdieu, P., 1986, The forms of capital. In J.G. Richardson (Ed), *Handbook of Theory and Resarch for the Sociology of Education*, New York Greenwood, 241- 258.
- Boylu, Y. Pelit, E. Güçer, E., 2007, Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 44, Sayı: 511.

- Budak, T., 2009, İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Buluç, B., 2009, Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Cilt,15,Sayı,57,ss:5-34
- Cameron, K. S. & Spreitzer, G. M., 2011, Positive Organizational Scholarship Handbook: Introduction. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. (Edt: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer). New York: Oxford University Press, 1–14.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E., 2003, Foundations of Positive Organization Scholarship. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. (Edt: K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn). San Francisco, Ca: Berrett-Koehler Publishers Inc., 3–13
- Caprara, G. V. ve Cervone, D., 2003, A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self-Regulating System. In L. G. Aspinwall and U. M. Staudinger (Edt), A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology (pp. 61-74), DC: American Psychological Association, Washington.
- Carvajal, R., R., Bernardo M.,-Jiménez, S., D., R., Hermosilla, A. Á., Bejarano and Vergel, A.I.S., 2010, Positive Psychology at Work: Mutual Gains For Individuals and Organizations. Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones. c.26. s.3: 235-253.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F., 2000, Optimism, pessimism and self-regulation. (Ed. E. C. Chang) Optimism & Pessimism (pp. 31-51). Washington, DC: American Psychological Association
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., & Caza, B. B., 2010, Psychological capital and authentic leadership. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 2(1), 53-70.
- Celep, C., 2000, Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Ankara: Anı Yayıncılık
- Cengiz, A. A., 2001, Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2001, ss. 30-31
- Ceylan, A., 1998, Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu, GYTE Yayın No:2, 72, Gebze,
- Chafouleas, S.M., & Bray, M.A., 2004, Introducing positive psychology: Finding its place within school psychology. Psychology in the Schools, 41, 1-6

- Coutu, D. L., 2002, How resilience works. *Harward Business Review*, 80(5), 46-55.
- Craven, R. G. & Bodkin-Andrews, G., 2006, New solutions for addressing indigenous mental health: a call to counsellors to introduce the new positive psychology of success. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 16 (1), 41-54.
- Csikszentmihalyi, M., 1990, *Flow: The psychology of optimal experience*. NewYork: Harper & Row.
- Çakır, Ö., 2001, *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Çetin, F. Hazır, K. ve Basım, H. N., 2013, Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt,31. Sayı,1. ss:31-52
- Çetin, F. Şeşen, H. 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. ve Basım, H. N., 2011, Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. c.13. s.3: 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H. N., 2012, Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması *Amme İdaresi Dergisi*, c.45. s.1. 121-137
- Çetin, M. Ö., 2004, *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Çınar, E., 2011, Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. İzmir
- Çırpan, H., 1999, *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Çoban, A., 2013, Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2,ISSN:1309.8039 (online)
- Çoban, D. ve Demirtaş, H., 2011, Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Cilt,17.Sayı,3. ss: 317-348
- Çöl, G. 2004, İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *Cilt. 6. Sayı:2. S. 4-11*.



- Çöl, G. ve Gül, H., 2005, Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 295.
- Davis, A. S., Kruczek, T., & McIntosh, D. E., 2006, Understanding and treating psychopathology in schools: Introduction to the special issue. Psychology in the Schools, 43(4), 413-417.
- Dembo M. H., 2004, Motivation and Learning Strategies for College Success: A Self Management Approach, Lawrence Erlbaum Associates
- Doğan, A., 2008, İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Ödaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Doğan, S. Kılıç, S., 2007, Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz – Aralık, Sayı: 29.
- Donald, M.G., 2003, Handbook of Self and Identity, Guilford Press
- Donaldson, S. I., Ko, I., 2010, Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. Journal of Positive Psychology, (5), 171-199.
- Duckworth, Angela Lee, Patrick D. Quinn, M. E. P. Seligman, 2009, Positive Predictors of Teacher Effectiveness. The Journal of Positive Psychology. c.4. s.6: 540-54
- Durna, U. ve Eren, V., 2005, Üç bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.
- Envick, B. R., 2005, Beyond humand and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success.The Entrepreneurial Executive, 10, 41-52
- Erdem, R., 2007, Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma, Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ekim 2(2).
- Eren, E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2004, s. 248.
- Eren, E., 2011, Yönetim ve Organizasyon. 11. bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkmen, T. ve Esen, E., 2012, Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi ( C.XIV, S II, 2012 )

- Erkuş, A ve Fındıklı, M.,A., 2013, Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Cilt,42. Sayı,2. ss:303-318
- Erkuş, A.ve Tüzün, A., 2013, Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü. Sakarya Üniversitesi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 1. Oturum. ss:22-24
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S., 2010, Örgütsel bağlılık. Örgütsel davranışta güncel konular. (Ed:N.D.E. Özler), Ekin Yayınevi, Bursa
- Ertürk, S. Eğitimde Program Geliştirme, Meteksan Matbaacılık, Ankara, 1974, ss.12
- Eryılmaz, A., 2013, The Journal of Happiness & Well-Being 2013,1 (1)
- Faller, G., 2001, Positive psychology: A paradigm shift. J of Pastoral Counseling, 36, 7, 7-20.
- Fernandez, V., Enache, M., 2008, Exploring the relationship between protean and boundaryless career attitudes and affective commitment through the lens of a fuzzy set qca methodology, Intangible Capital, Vol:4 No:1.
- Fredrickson, B., 2001, The role of positive emotions in positive psychology. American Psychologist, 56, 218- 226.
- Fredrickson, B. L., 2003, The value of positive emotions. American Scientist, 91, 330-335.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J.H., Hjemdal, O., 2005, Resilience in Relation to Personality and Intelligence, International Journal of Methods in Psychiatric Research, 14:1, s. 29-42.
- Friedman, H., 2008, Humanistic and positive psychology: The methodological and epistemological divide. The Humanistic Psychologist, 36, 113-126.
- Gable, S., ve Haidth, J., 2005, What (and why) is positive psychology. Review of General Psychology, 9(2), 103-109.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Lance Frazier, M., Snow, D. 2009 “In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance”, Journal of Leadership and Organizational Studies, 15 (4), 353-367
- Gül, H., 2002, Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:2 Sayı:1
- Güler, B. K., 2008, Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu. Tarık Solmuş (Ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar içinde (s. 195-232), Epsilon Yayınları, 1. Baskı, İstanbul

- Güler, B. K., Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, İzmit: Umuttepe Yayınları, 2009.
- Gültürk, Z., 2012, İlköğretim Okul Yöneticilerinin Güç Kaynaklarından Yararlanma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günce, S., 2013, İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Güneş, I. , Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö., 2009, Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14. S.3. ss:481- 497
- Güney, S., 2001, Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hilgard, E. Atkinson, R., 1996, Introduction to Psychology, Harcourt Brace College, New York.
- İbicioğlu, H., 2000, Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C, 15. S,1. ss:13-22.
- İbrahimoğlu, D., 2003, Pozitif Düşünce ve Beyin gücü.(online): <http://kisiselbasari.com/pozitif-dusunce-ve-beyin-gucu.html> adresinden 1 Şubat 2014 tarihinde indirilmiştir.
- İnce, M. ve Gül, H., 2005, Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, Konya: Çizgi Yayıncılık
- İsaoğlu, F. G. Öz, G., 2008, Özel sektör çalışanlarında İş güvencesizliğinin Özyeterlilik ve iş performansı ile ilişkisi (İçinde ) T.Solmuş (Edi.) İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.(149-176).
- Kalaycı, Ş., 2006, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayıncılık
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F., 2013, Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizim Üzerindeki Etkileri:Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C,18,S.1,ss.181-2002
- Karasar, N., 2006, Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 12. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, N., 2013, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, Çalışma Ekonomisi ve

Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı,  
İstanbul.

- Kepçeoğlu, M., 1994, Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Ankara: Özerler Matbaası.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ., 2014, İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, C:20,S:1, ss:1-22.
- Kılıçoğlu, G., 2010, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koca, S. Y., 2009, Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul, 1-229.
- Korkmaz, M., 2011, İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Cilt,17. Sayı,1. ss:117-139
- Kurşunoğlu, A. Bakay, E. Tanrıoğen, A., 2010, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt,11.Sayı,28.ss:101-115
- Larson, M. D. ve Luthans, F., 2004, Beyond human and social capital: The additive value of psychological capital on employee attitudes. Working paper, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln
- Larson, M., ve Luthans, F., 2006, Potential Added Value of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, c.13. s.1: 45-67.
- Lee W.S., 2005, Encyclopedia of School Psychology, Sage Publication
- Ling, S.L.M. ve Ibrahim, M.S.B., 2013, Transformational Leadership and Teacher Commitment in Secondary Schools of Sarawak, International Journal of Independent Research and Studies, 2(2), ss. 51-65.
- Lopez, S.J., Ciarlelli, R., Coffman, L., Stone, M., Wyatt, L., 2000, Diagnosing for Strengths: On Measuring Hope Building Blocks C.R. Snyder (Ed.). Handbook of Hope Theory, Measures and Applications İçinde (57-85) San Diego: Academic Press
- Luthans F., B. J. Avolio, J. B. Avey ve S. M. Norman, 2007, Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, Personnel Psychology, 60, pp. 541–572.

- Luthans F., Vogelgesang ,G. R ve Lester, P. B, 2006, Developing the Psychological Capital of Resiliency.Human Resource Development Review.5(1): 25-44.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M., 2004, Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160
- Luthans, F., 2002a, Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16:1, s. 57-72.
- Luthans, F., 2002b, The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706
- Luthans, F., 2008, *Organizational Behavior*, 11. Edition, McGraw Hill.
- Luthans, F., Avey, J. , Avolio, B. J. ve Peterson, S., 2010,“The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital’”, *Human Resource Development Quarterly* , 21 (1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Li, W., 2005, The Psychological Capital of Chinese Workers, Exploring the Relationship with Performance, *Management and Organization Review*, 1(2):249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C., 2004, Positive Psychological Capital: Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J.ve Avey, J.B., 2008, The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship *Journal of Organizational Behavior*, 29:219-238.
- Luthans, F., ve Youssef, C.M., 2007, Emerging Positive Organizational Behavior, *Journal of Management*, 33, s. 321–349.
- Luthans, F., Youssef, Caroline M., Avolio, Bruce, J., 2007a, *Psychological Capital:Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, New York: Oxford University Press
- Luthans, F., Yousef, Caroline. M., Avolio, Bruce, J., 2007b, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.
- Luthans, K. W.ve Jensen, S.M., 2005, The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *Jona*, 35 (6): 304-306
- Masten, A. S.,& Reed, M. G., 2002, Resilience in development. (Ed:C. R. Snyder, & S. J. Lopez). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press. s. 74-88.

- Masten, A. S., 2001, Ordinary magic: Resilience in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Maurer, T. J., 2001, Career – relevant Learning and Development Worker Age, and Beliefs about Self-efficacy for Development, *Journal of Management*, 27:123-140
- Mercan, M., 2006, Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar
- Meyer, J. P. ve Allen N. J., 1990, The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J.P. ve Allen N.J., 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Mottaz, C.J., 1989 An Analysis of The Relationship Between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups, *Journal of Vocational Behavior*, Vol:28, No:3, 214-228.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1979). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers*. Academic Pres:New York.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ., 2010, İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak / İdil örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C,7. S,1. ss: 287-316.
- Nelson, D. ve Cooper, C. L., 2007, *Positive Organizational Behavior*, London, Sage Publication
- Özer, P. S. Topaloğlu, T. Özmen, Ö.N.T., 2013, Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sermaye İle İş doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C,13. S, 4 ss: 437-447.
- Özgener, Ş., Demirtaş, Ö. ve Ulu, S., 2013, Kişi-Çevre Uyumu İle Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Sakarya Üniversitesi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 17. Oturum. ss:404-412
- Özkalp, E., 2009, Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut:Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491-498

- Page L.F. ve Donohue, R., 2004, Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct” Monash University Department of Management Working Paper Series.
- Palut, F.A.A., 2013, İşyerinde Algılanan Kişilerarası Çatışmanın Stres Belirtileri İle İlişkisinde Psikolojik Sermaye ve Çatışma Yönetim Tarzlarının Biçimlendirici Etkileri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Uygulamalı Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul
- Peterson, C. M. & Seligman, M. E. P., 2003, Positive organizational studies: Lessons from positive psychology, Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. (Edt: K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn). San Francisco: Berrett, Koehler. pp. 14–27.
- Peterson, S. J. and Luthans, F., 2003, The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 24, No. 1/2, p. 26.
- Polat, S., 2007, Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayımlanmış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Polatcı, S., 2014, Psikolojik Sermayenin Görevsel ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, C,14,S,1.ss.115-124
- Raja., A. M. U., 2010, Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. Ref No: 449
- Randall, D. M., 1987, Commitment and the organization: The organization man revisited. Academy of Management Review, 12 (3), 460– 471.
- Rouzbahani, M.T., Moradi, V. V., Hamedani, R. Z. ve Keshvari,G., 2013, Evaluating the Relationship between Managers' Moral Leadership and Organizational Commitment , Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(6), ss. 866-871.
- Samadov, S., 2006, İş doyumunu ve örgütsel bağlılık, yayınlanmış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Schneider, S.L., 2001, In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge and Warm Fuzziness American Psychologist, 56(3):250-263.
- Schulman, P., 1999, Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity, Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol. 19, p. 31-37.
- Schultz, D. P., Schultz, E.S., 2002, Modern Psikoloji Tarihi, çev., Yasemin Aslay, 2. Basım, Kaknüs Yayınları, İstanbul

- Schunk, D. H., 2000, *Learning Theories*, Prentice hall, Third edition
- Seçgin, S., 2013, Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir Havacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M., 2000, Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*, Vol: 55 (1), pp. 5-14.
- Seligman, M. E., 1998, *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: A division of Random House, Inc.
- Seligman, M. E., 2002, Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy, *Handbook of Positive Psychology*, Ed. C. R. Snyder, Shane J. Lopez, Oxford University Press, pp. 3-13
- Seligman, M.E.P ve Schulman, P., 1986, Explanatory Style as a Predictor of Productivity and Quitting Among Life Insurance Sales Agents, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4):832-838
- Seligman, M. E. P., A. C. Parks, T. Steen., 2004, A Balanced Psychology and a Full Life. *Trans Royal Society*. c. 359: 1379-1381.
- Seligman, M. E. P., Tracy A. Steen, Nansook Park, Christopher Peterson., 2005, Positive Psychology Progress Empirical Validation of Interventions. *American Psychological Association*. c.60. s.5: 410-421.
- Sheldon, K. ve King, L., 2001, Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 6,216-217.
- Smith, R. C., Vogelgesang, G., ve Avey, J., 2009, Authentic leadership and positive psychological: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Sage Publications*, 15(3), 227-240.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J., 2007, *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*. Sage.
- Snyder, C. R. and Taylor, J. D., 2000, Hope as a Common Factor Across Psychoterphy Approaches: A Lesson from Dodo's Verdict, *Handbook of Hope*, Ed. C. R. Snyder, San Diego, Academic Press, p. 101
- Snyder, C. R.,& Lopez, S., 2002, *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., 2000, *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications*, Academic Press, San Diego.



- Snyder, C. R., 2002, Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Sonia, J., 2010, Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Study Of Employees In The Information Technology Industry, Master of Philosophy, Christ University, Bangolere, İndia.
- Stajkoviç, A. D., Luthans, F., 1998, Self Effecacy and Work-Related Performans: a Meta Analysis. *Psycnological Bulletin*. c.124. s.2: 240-261
- Stewart, T., 1997, Intellectual capital: The New Wealth of Organizations. New York, NY: Doubleday
- Şişman, M., 2006, Eğitim bilimine giriş.1.bs. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H., 2009, Okul Yönetimi. 9. bs. Ankara: Pegem Akademi
- Testa, M. R., 2001, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *The Journal of Psychology*, 135( 2), 226-236.
- Tiryaki, T., 2005, Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri,Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya, 1-260.
- Topaloğlu, T. ve Özer, P.S., 2014, Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C,6. S,1.ISSN:1309-8039 (online)
- Topaloğlu, T., 2013, Psikolojik Sermaye İle İş performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 1-92
- Topcu, K.M. ve Ocak, M., 2012, Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (2012) ss:685-690.
- Türk Dil Kurumu. (2014), Erişim: 7 Mart 2014, <http://www.tdk.org.tr>
- Tsai, W and Ghoshal, S., 1998, Social capital and value creation: the role of intrafirm networks, *Academy of Management Joutnal*, 41 (4), 464-467.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J., Avolio, B.J. ve Hartnell, C.A., 2010, An Investigation of the Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance” *Personnel Psychology*, 63: 937-963.

- Walumbwa, F., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke. A., 2011, Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24.
- Wasti, S. A., 2002, Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol:26 525-550.
- Willis, P., 1993, Cancer and the power of positive thinking. *Total Health*, 15(3): 38-41.
- Woolley, Caza L.A. and Levy L., 2011, Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. c.18. s.4: 438-448
- Wright, T.A., 2003, Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442
- Youseff, C. M., & Luthans, F., 2007, Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 774-800.
- Yüksel, Ö., 2000, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Zamahani, M., Ghorbani, V., & Rezaei, F., 2011, Impact of authentic leadership and psychological capital on followers' trust and performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 658-667.
- Zhao, Z ve Hou, J., 2009, "The Study on Psychological Capital Development on Entrepreneurial Team", *International Journal of Psychological Studies*, 1, (2), 35-40

**EKLER:**

T.C.  
KAHRAMANMARAŞ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 35776031/605/1641056  
Konu: Anket Uygulaması (Orhan KORKMAZ)

22/04/2014

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
Kızılhisar Kampüsü  
27260/GAZİANTEP

İlgi: a) 11/04/2014 tarihli ve 514 sayılı yazı.  
b) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0-3616 sayılı Araştırma Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri hakkındaki 2012/13 nolu Genelge.

Üniversiteniz, Sosyal Bilimler Enstitüsü 510412018 numaralı Sınıf Öğretmenliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Orhan KORKMAZ'ın "Öğretmenlerin Sahip Oldukları Psikolojik Sermayelerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Kahramanmaraş Örneği)" konulu anket çalışması, İlimiz Dulkadioğlu ve Onikişubat İlçelerine bağlı okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanması, Müdürlüğümüz Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu anket çalışması sonucunun, Müdürlüğümüze CD ortamında gönderilmesini rica ederim.

Mesut ALKAN  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdürü

EKLER:  
1- Araştırma Değerlendirme Formu (1 adet)  
2-Taahhütname Tutanağı (2 adet)

*Sosyal Bilimler Enstitüsü*  
*A*

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GELEN EVRAK	
EVRAK TARİHİ	02.05.14
EVRAK NO	191
EK	
Güvenli Elektronik İmza	
Aşlı ile Ayrıdır. 24.04.2014	

Güvenli Elektronik İmza  
Aşlı ile Ayrıdır. 24.04.2014

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GELEN EVRAK	
EVRAK TARİHİ	29.04.14
EVRAK NO	1683
EK	2

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a339-08e2-362d-8f54-a71e kodu ile yapılabilir.

Yenişehir Mahallesi Cahit Zarifoğlu Caddesi  
46100/ KAHRAMANMARAŞ  
e-posta: strateji46@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ramazan KÖSE (Teknisyen)  
Tel: 0 344 223 50 17 Dâhili:204  
Faks: 0344 223 54 63

**Değerli Meslektaşlarım;**

Bu anket Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf öğretmenliği Ana Bilim Dalında yürütülen yüksek lisans tezinin araştırma süreci için yapılmaktadır. Anketin amacı Pozitif Örgütsel Davranış bileşenlerinin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmanın başarıya ulaşması ve sonuçların güvenilir olması her soruyu içtenlikle cevaplamınıza bağlıdır. Lütfen sorulara cevap vermeden önce soruları dikkatlice okuyunuz.

**Sorulara vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve bu doğrultuda incelenecektir.**

Zaman ayırdığınız ve sağladığınız katkılar için teşekkür ederim.

Orhan KORKMAZ  
Yüksek Lisans Öğrencisi

**1. Bölüm: Demografik Sorular**

**Cinsiyet:** Kadın ( ) Erkek ( )

**Yaş:** 18-23 ( ) 24-29 ( ) 30-35 ( ) 36-41 ( ) 42-47 ( ) 48 + ( )

**Medeni Durum:** Evli ( ) Bekar ( )

**Eğitim durumunuz:** Yüksekokul ( ) Lisans ( ) Y. Lisans- Doktora ( )

**Çalışma süresi ( Yıl ): 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 20+ ( )**

**Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.

**1= Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3= Bazen, 4= Çoğu zaman, ve 5= Her Zaman**

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

## Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda okulunuza olan bağlılığınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve ifadelerin karşısında yer alan seçeneklerden sizin için uygun olanı "X" işareti koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.  
**1= Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3= Bazen, 4= Çoğu zaman, ve 5= Her Zaman**

		1	2	3	4	5
1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.					
4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
7	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
8	Şu an bu kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir.					
9	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum					
10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
11	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
12	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
13	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
14	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
15	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
16	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
17	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					

## **Özgeçmiş**

**Doğum Tarihi:** 20-02-1982

**Doğum Yeri:** Malatya- Akçadağ

**Eğitim Lise:** 1996-1999 Malatya - Hacı Ahmet Akıncı Lisesi

**Lisans:**2000-2004, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Sınıf Öğretmenliği Bölümü.

**Mesleki Tecrübe:** 2005 yılından beri, Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda öğretmenlik hayatını sürdürmektedir.

**İletişim:** orkorkmaz@hotmail.com