

**T.C.**  
**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA  
ETKİSİNDE KLİMAKTERİK DÖNEM ve YAŞ FAKTÖRÜNÜN DÜZENLEYİCİ  
ROLÜ: ÖZEL HASTANE SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLAR İLE BİR  
UYGULAMA**

**TEZİ YAZAN**  
**Ferah KEKLİK OKUL**

**1.Tez Danışman:Doç. Dr. Murat KOÇ**

**2.Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI (Çukurova Üniversitesi)**

**Jüri Üyesi: Prof. Dr. Ünal AY**

**1.Yedek Jüri Üyesi: Doç. Dr. Eda YAŞA ÖZELTÜRKAY**

**Jürü Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Erdiñç BALLI (Çukurova Üniversitesi)**

**Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Meltem CANOĞLU (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)**

**Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Gökhan SÖKMEN**

**DOKTORA TEZİ**

**MERSİN / HAZİRAN 2019**

## ONAY

T.C.  
**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE;**

20149001 numaralı öğrencimiz olan **Ferah KEKLİK OKUL** tarafından hazırlanan **“POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE KLİMAKTERİK DÖNEM VE YAŞ FAKTÖRÜNÜN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: ÖZEL HASTANE SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLAR İLE BİR UYGULAMA”** başlıklı bu tez çalışması jürimiz tarafından oybirliği ile **İŞLETME YÖNETİMİ** Ana Bilim Dalında **DOKTORA PROGRAMI TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

**(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)**

Üniv. İçi/Asıl Üye - 1. Tez Danışmanı - Jüri Başkanı - Asıl TİK Üyesi: Doç. Dr. Murat KOÇ

...

Üniv. Dışı/Asıl Üye - 2. Tez Danışmanı - Asıl TİK Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi: Ayşe İpek KOCA BALLI  
 (Çukurova Üniversitesi)

**(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)**

Üniv. İçi - Asıl Jüri Üyesi: Asıl TİK Üyesi: Prof. Dr. Ünal AY

...

Üniv. İçi - Asıl Jüri Üyesi - Asıl TİK Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi: Ahmet Gökhan SÖKMEN

**(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)**

Üniv. Dışı - Asıl Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi: Erdiç BALLI  
 (Çukurova Üniversitesi)

Üniv. Dışı - Asıl Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi: Meltem CANOĞLU  
 (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)

Üniv. İçi - Yedek Jüri Üyesi - Yedek TİK Üyesi: Doç. Dr. Öğr. Üyesi: Eda YAŞA ÖZELTÜRKAY  
 Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

**(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)**

25.06.2019  
 Doç. Dr. Murat Koç  
 Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

**NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.**

**İTHAF**



*Nakıp KEKLİK'e*

## ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
  - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
  - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
  - Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
  - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25/06/ 2019

Ferah KEKLİK OKUL

## TEŞEKKÜR

Doktora tez çalışması sürecinde araştırma konusunun seçiminde, yol, yöntem belirleme, bilgiye ulaşma gibi araştırmanın her aşamasında akademik deneyimi, bilgi birikimi, görüş, öneri ve yorumlarıyla çalışmanın şekillenmesini sağlayan, yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Murat KOÇ'a minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam boyunca akademik bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, araştırmanın her aşamasında gerekli bilgi, destek ve yardımını esirgemeyen 2. Tez danışmanı hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI'ya değerli katkılardan dolayı çok teşekkür ederim.

Doktora sürecinin ilk aşamasından itibaren her türlü bilgi, öneri, yardım ve manevi desteğini benden esirgemeyen, motivasyonumu arttıran, ders dönemi ve tez hazırlama sürecindeki değerli katkılarından ve paylaşımlarından dolayı sınıf arkadaşım Sayın Diler YAMAN KAHYAOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışması aşamasında akademik bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, araştırmanın her aşamasında gerekli bilgi, destek ve yardımını esirmeyen Sayın Yonca BİR'e değerli katkılarından dolayı çok teşekkür ederim.

Tez çalışmamda özellikle veri toplama sürecinde çok sayıda hastaneyle iletişime geçmemi sağlayan Sayın Dr. Selçuk FİDAN'a değerli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tez çalışmamın veri toplama sürecinde beni destekleyen ve yardımlarını esirgemeyen Mersin Tabip Odası'na ve değerli çalışanlarından Sayın, Suna GÜL'e teşekkür ederim.

Doktora sürecinin ilk aşamasından itibaren bilgi edinme, araştırma, veri toplama, uygun çalışma ortamı sağlama gibi pek çok konuda bana sonsuz destek ve katkı sağlayan, eşim Sayın Süleyman OKUL'a ve zamanlarından çaldığım sevgili Aynur Ada ve Hülya Arven'e teşekkür ederim.

Doktora eğitimim boyunca beni destekleyen özellikle rahat bir çalışma ortamı sağlamak adına gerekli motivasyonu sağlayan ve yaptığı bütün fedakarlıklar için sevgili annem Hülya KEKLİK, sevgili rahmetli babam Yusuf KEKLİK, Sabahat KEKLİK, İskender KEKLİK, İzdeşir KEKLİK, Leyla YIĞ, Şule YILDIZ, Nihal KEKLİK İŞİDOĞRU ve sonsuza dek her daim yanımızda olan değerli kardeşim Nakıp KEKLİK ve tüm aileme teşekkür ederim.

## ÖZET

# POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE KLİMATERİK DÖNEM ve YAŞ FAKTÖRÜNÜN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: ÖZEL HASTANE SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLAR İLE BİR UYGULAMA

**Ferah KEKLİK OKUL**

**Doktora Tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı**

**1. Tez Danışman: Doç. Dr. Murat KOÇ**

**2. Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI**

**Haziran 2019, 224 Sayfa**

Pozitif psikolojinin örgütsel yaşama yansıması sonucu ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye, iş yaşamında uzun dönemli rekabet avantajı sağlayan ve örgütlerin insan kaynağından en üst seviyede yararlanılmasına katkıda bulunan pozitif psikolojik yetenekler üzerine kurulmuş yeni bir yaklaşımdır. Bireylerin pozitif ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasının örgütlere en az diğer sermaye yatırımları kadar fayda sağlayabileceğini göstermektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar pozitif psikolojik sermayenin önemli bir örgütsel değer olan duygusal örgütsel bağlılığı beraberinde getireceği görüşünü desteklemektedir.

Bu çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaş faktörünün düzenleyici rolünü tespit etmektir. Çalışmada veri toplamak amacıyla Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” nin duygusal örgütsel bağlılığı ölçen maddeleri kullanılmıştır. Veriler, Mersin ilinde faaliyet gösteren özel hastane kadın çalışanlarından (n=412) toplanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 23 ve Lisrel paket programları kullanılmıştır. Veri analizlerinde doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, ANOVA, korelasyon analizi ile hipotezleri test etmek için basit regresyon ve hiyerarşik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılıkla ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile

duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolünü test etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda; pozitif psikolojik sermaye ( $B=,421$ ,  $p<0,05$ ) ile alt boyutları olan iyimserlik ( $B=,336$ ,  $p<0,05$ ), psikolojik dayanıklılık ( $B=,312$ ,  $p<0,05$ ), umut ( $B=,401$ ,  $p<0,05$ ) ve özyeterliliğin ( $B=,393$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılığa etkisi olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye algısının artırılmasının duygusal örgütsel bağlılığı arttıracığı sonucuna varılmıştır. Ancak pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolü olmadığı bulgulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, duygusal örgütsel bağlılık, klimakterik dönem

**ABSTRACT****THE MODERATING ROLE OF CLIMACTERIC PERIOD AND AGE FACTOR  
IN THE INFLUENCE OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL TO  
AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION WITH  
FEMALE EMPLOYEES IN THE PRIVATE HOSPITAL SECTOR****Ferah KEKLİK OKUL****Doctoral Thesis, Department of Business Management****1.Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Murat KOÇ****2.Thesis Advisor: Dr. Ayşe İpek KOCA BALLI****Haziran 2019, 224 pages**

Emerged in pursuance of positive psychology's projection into organizational life, positive psychological capital is a new approach in professional habitat which is founded on positive psychological competencies, which ensures long term competitive advantage and helps organizations to make use of their human resource at maximum level. Positive psychological capital exposes that unveiling positive and strong traits of individuals can ensure profit to the organizations at least as much as other capital investments can. Studies conducted in this field endorse the idea that positive psychological capital brings with it an important organizational value: Affective Organizational Commitment.

The purpose of this study is to identify the moderating role of climacteric period and age factor in the eventual impact of positive psychological capital to affective organizational commitment. The "Positive Psychological Capital Scale", developed by Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007); and specific items of "Organizational Commitment Scale", developed by Meyer, Allen and Smith (1993), each of which involve in measuring affective organizational commitment, were used for data collection. The mentioned data was acquired from the female employees of private hospitals that operate in Mersin Province (n=412). Packaged software programs SPSS 23 and Lisrel were used for data analysis. Confirmatory factor analysis, descriptive statistics, ANOVA, correlation analysis, and, in purpose of testing the hypotheses linear regression and hierarchical regression analysis, were utilized. In consequence of the



correlation analysis conducted to determine the relation of positive psychological capital and its sub-dimensions with affective organizational commitment, meaningful and positive correlations were explored between positive psychological capital and affective organizational commitment. Hierarchical regression analysis was carried out in order to test the moderating role of climacteric period and age in the influence of positive psychological capital to affective organizational commitment. Hierarchical regression analysis revealed that positive psychological capital ( $B=,421$ ,  $p<0,05$ ) and its sub-dimensions which are optimism ( $B=,336$ ,  $p<0,05$ ), psychological resilience ( $B=,312$ ,  $p<0,05$ ), hope ( $B=,401$ ,  $p<0,05$ ) and self-efficacy ( $B=,393$ ,  $p<0,05$ ) do have an effect on affective organizational commitment. It was therefore concluded that enhancing positive psychological capital perception will enhance affective organizational commitment. However, it was discovered that climacteric period and age do not hold a moderating role in the influence of positive psychological capital and its sub-dimensions to affective organizational commitment.

**Keywords:** Positive psychological capital, organizational commitment, affective organizational commitment, climacteric period

## ÖNSÖZ

Pozitif psikoloji akımı, bireylerin pozitif ve güçlü yönlerine odaklanarak, yaşamı daha verimli ve değerli hale getirmeyi amaçlamaktadır. Pozitif psikolojiye ilginin artması, insan hayatında negatifliğin yerine pozitif duygu, düşünce ve yaklaşımların gündeme gelmesine neden olmuştur. Pozitif psikolojik sermaye kavramı bu gelişmelerin ürünü olarak ortaya çıkmış pozitif eğilimlerin oluşumunu temsil eden bir kavramdır.

Duygusal örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün üyesi olmaktan memnun olmalarını sağlayan, örgüte karşı maddi veya manevi herhangi bir zorunluluk hissetmeden bireysel ve örgütsel değerler, hedefler ve amaçlar arasındaki uzlaşmadan doğan, aktif bir şekilde bağlanma biçimidir.

Klimakterik dönem menopoz öncesi, menopoz ve menopoz sonrası dönemleri kapsayan, biyolojik, psikolojik değişiklikler ve çeşitli hastalıklar süreci ile iş, aile ve toplumu etkileyen kadın yaşamındaki en çarpıcı dönemlerden biridir.

Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılık konularının her ikisi de örgütsel psikolojide önemli yeri olan kavramlardır. Bu araştırma kapsamındaki pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiler klimakterik dönem ve yaş faktörü bağlamında ele alınıp incelenmiştir.

Örgütsel yaşamın daha iyi anlaşılması, insan potansiyelinden daha verimli bir şekilde yararlanabilmek, insan faktörünün örgüt yönetimine pek çok konuda yardımcı olmasını sağlayabilmek için bu alanda yapılan çalışmaların alanyazına ve uygulayıcılara önemli faydalar sağlayacağı öngörülmektedir.

25, HAZİRAN, 2019

Ferah KEKLİK OKUL

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

KAPAK.....	i
ONAY.....	ii
İTHAF.....	iii
ETİK BEYANI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
ÖNSÖZ.....	x
İÇİNDEKİLER.....	xi
KISALTMA LİSTESİ.....	xv
TABLolar LİSTESİ.....	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xix
EKLER LİSTESİ.....	xx

## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

1.1.Araştırmanın Arka Planı.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	5
1.3.Araştırmanın Problemi.....	6
1.4.Araştırmanın Önemi.....	6
1.5.Araştırmanın Hipotezleri.....	7
1.6.Araştırmanın Sayıltıları.....	9
1.7.Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	9
1.8.Tanımlar.....	12

## BÖLÜM II

### 2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Pozitif Psikoloji.....	14
-----------------------------	----

2.1.1. Örgüt ve Yönetim Alanında Pozitif Psikoloji.....	18
2.1.1.1. Pozitif Örgüt Okulu.....	18
2.1.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış.....	20
2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı, Tanımı ve Gelişimi.....	24
2.2.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	29
2.2.1.1. Özyeterlilik .....	29
2.2.1.2. Umut .....	32
2.2.1.3. İyimserlik .....	35
2.2.1.4. Psikolojik Dayanıklılık .....	37
2.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamındaki Önemi.....	39
2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Çalışmalar .....	42
2.4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Dünyada Yapılan Çalışmalar.....	43
2.4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar .....	49
2.5. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve İş Hayatındaki Önemi .....	54
2.6. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar .....	55
2.6.1. Tutumsal Bağlılık.....	56
2.6.1.1. Etzioni’nin Yaklaşımı .....	57
2.6.1.2. Kanter’in Sınıflandırması.....	59
2.6.1.3. Q’reilly ve Chatman’ın Yaklaşımı .....	60
2.6.1.4. Penley ve Gould’un Yaklaşımı .....	62
2.6.1.5. Allen ve Meyer’in Yaklaşımı.....	63
2.6.2. Davranışsal Bağlılık.....	67
2.6.2.1. Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı.....	68
2.6.2.2. Salancik Yaklaşımı .....	70
2.6.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı .....	70
2.7. Örgütsel Bağlılığın İş Yaşamındaki Önemi .....	71
2.8. Duygusal Bağlılık Kavramı ve Önemi.....	74
2.9. Duygusal Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	77
2.9.1. Duygusal Bağlılık ile İlgili Dünyada Yapılan Çalışmalar .....	78
2.9.2. Duygusal Bağlılık ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar.....	79
2.10. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki .....	81
2.11. Klimakterik Dönem.....	83
2.12. Klimakterik Dönemle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	88

2.12.1. Klimakterik Dönemle İlgili Dünyada Yapılan Çalışmalar .....	88
2.12.2. Klimakterik Dönemle İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar.....	90

### BÖLÜM III

#### 3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı .....	92
3.2. Araştırmanın Modeli .....	92
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	94
3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür) .....	97
3.5. Veri Toplama Araçları .....	98
3.5.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	99
3.5.2. Duygusal Bağlılık Ölçeği.....	101
3.6. Verilerin Analizi .....	101

### BÖLÜM IV

#### 4. BULGULAR

4.1. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri.....	103
4.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri.....	105
4.1.2. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri .....	109
4.2. Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı İstatistikler .....	111
4.3. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı (Betimsel) Bulgular .....	116
4.4. Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Algı Farklılıklarının Analizi .....	121
4.4.1. Değişkenlerin Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi.....	122
4.4.2. Değişkenlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Analizi.....	123
4.4.3. Değişkenlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılıklarının Analizi.....	124
4.4.4. Değişkenlerin Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi.....	126
4.4.5. Değişkenlerin Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi.....	128
4.4.6. Değişkenlerin Aylık Gelir Durumlarına Göre Farklılıklarının Analizi ..	130
4.4.7. Değişkenlerin Unvan/Pozisyonlarına Göre Farklılıklarının Analizi.....	132
4.4.8. Değişkenlerin Çocuk Sayılarına Göre Farklılıklarının Analizi.....	138

4.5. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları .....	140
4.6. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	141
4.6.1. Psikolojik Sermaye ve Boyutlarının Duygusal Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü .....	142

## **BÖLÜM V**

### **5. TARTIŞMA VE YORUM**

5.1. Tartışma .....	154
5.2. Yorum .....	160

## **BÖLÜM VI**

### **6.SONUÇ VE ÖNERİLER**

6.1. Sonuçlar .....	162
6.2. Öneriler .....	165

### **7. KAYNAKÇA.....**

### **8. EKLER .....**

### **9. ÖZGEÇMİŞ .....**

**KISALTMA LİSTESİ**

<b>ANOVA</b>	: Tek Yönlü Varyans Analizi
<b>DFA</b>	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
<b>DÖB</b>	: Duygusal Örgütsel Bağlılık
<b>KMO</b>	: Kaiser Meyer Olkin
<b>PPS</b>	: Pozitif Psikolojik Sermaye
<b>ÖVD</b>	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
<b>TUİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü



## TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No:
<b>Tablo 1.</b> Mersin İlindeki Özel Hastaneler .....	95
<b>Tablo 2.</b> Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri .....	97
<b>Tablo 3.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	107
<b>Tablo 4.</b> Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alfa Katsayıları .....	108
<b>Tablo 5.</b> Duygusal Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	110
<b>Tablo 6.</b> Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alfa Katsayıları .....	111
<b>Tablo 7.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı İstatistikler .....	112
<b>Tablo 8.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği "İyimserlik" Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler.....	112
<b>Tablo 9.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği "Psikolojik Dayanıklılık" Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler.....	113
<b>Tablo 10.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği "Umut" Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler.....	114
<b>Tablo 11.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği "Öz-Yeterlilik" Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler.....	115
<b>Tablo 12.</b> Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Açıklayıcı İstatistikler .....	116
<b>Tablo 13.</b> Katılımcıların Klimakterik Dönem ve Klimakterik Öncesi Döneme Göre Dağılımı .....	117
<b>Tablo 14.</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....	117
<b>Tablo 15.</b> Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	118
<b>Tablo 16.</b> Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	118
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Dağılımı .....	119
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Dağılımı .....	119
<b>Tablo 19.</b> Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı .....	120
<b>Tablo 20.</b> Katılımcıların Unvan/Pozisyona Göre Dağılımı.....	120
<b>Tablo 21.</b> Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı .....	121
<b>Tablo 22.</b> Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi İçin t Testi.....	123
<b>Tablo 23.</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Tespiti İçin t Testi... 124	



<b>Tablo 24.</b>	Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıklarının Analizi.....	125
<b>Tablo 25.</b>	Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi.....	127
<b>Tablo 26.</b>	Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma .....	128
<b>Tablo 27.</b>	Değişkenlerin Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi.....	129
<b>Tablo 28.</b>	Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi.....	130
<b>Tablo 29.</b>	Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi.....	131
<b>Tablo 30.</b>	Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma .....	132
<b>Tablo 31.</b>	Katılımcıların Unvan/Pozisyon Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi.....	133
<b>Tablo 32.</b>	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Katılımcıların Unvan/Pozisyonuna Göre Çoklu Karşılaştırma .....	134
<b>Tablo 33.</b>	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde “Psikolojik Dayanıklılık” Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma.....	135
<b>Tablo 34.</b>	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde “Umut” Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma .....	136
<b>Tablo 35.</b>	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde “Öz Yeterlilik “ Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma .....	137
<b>Tablo 36.</b>	Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma .....	138
<b>Tablo 37.</b>	Katılımcıların Çocuk Sayısı Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi.....	139
<b>Tablo 38.</b>	Değişkenler Arası Korelasyon Analizi .....	141
<b>Tablo 39.</b>	Psikolojik Sermayenin Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü .....	143
<b>Tablo 40.</b>	Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü.....	144
<b>Tablo 41.</b>	Pozitif Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü .....	145
<b>Tablo 42.</b>	Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü .....	146

<b>Tablo 43.</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin “Özyeterlilik Boyutunun” Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü.....	147
<b>Tablo 44.</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü.....	148
<b>Tablo 45.</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin “İyimserlik Boyutunun” Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü .....	149
<b>Tablo 46.</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü.....	150
<b>Tablo 47.</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü.....	151
<b>Tablo 48.</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü .....	152
<b>Tablo 49.</b> Test Edilen Hipotezler .....	153

**ŞEKİLLER LİSTESİ****Sayfa No:**

<b>Şekil 1.</b> Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri.....	27
<b>Şekil 2.</b> Pozitif psikolojik sermaye boyutları.....	28
<b>Şekil 3.</b> Pozitif psikolojik sermayenin ilişkili olduğu örgütsel davranış değişkenleri.....	43
<b>Şekil 4.</b> Tutumsal bağlılık yaklaşımı .....	57
<b>Şekil 5.</b> Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli.....	66
<b>Şekil 6.</b> Davranışsal bağlılık yaklaşımı.....	68
<b>Şekil 7.</b> Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaş faktörünün düzenleyici rolü.....	93
<b>Şekil 8.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği 21 Maddelik Faktör Yapısı .....	106
<b>Şekil 9.</b> Duygusal Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı .....	109

**EKLER LİSTESİ****Sayfa No:**

<b>Ek 1.</b> Etik Kurulu Onay Belgesi .....	198
<b>Ek 2.</b> Demografik Bilgi Anketi .....	199
<b>Ek 3.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	200
<b>Ek 4.</b> Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....	202
<b>Ek 5.</b> Anket İzin Yazısı .....	203



## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

#### 1.1.Araştırmanın Arka Planı

Örgütler açısından “insan” en önemli değer olarak kabul edilmektedir ve örgütlerin başarısı ve sürekliliğinin sağlanmasında ana unsur olarak görülmektedir. İş dünyasında örgütler, resmi iş gereklerinin de ötesinde örgütün performansına katkı sağlayan çalışanlara daha çok bağımlı hale gelmiştir. Örgütler için sürekli değişen koşullar karşısında çalışmak yeni ekonomi anlayışının önemli bir özelliğidir. Bu bağlamda eğitilmiş, verimli, örgütsel amaçlara, örgüte bağlı çalışanlara sahip olmak ve çalışanları örgütte tutmak örgütlerin temel amaçları arasındadır (San, 2017; Gürbüz, 2006).

Kadın çalışan, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşullarına göre farklı statülerde ve rollerde ekonomik faaliyetlerde bulunarak çalışma hayatına katılmıştır. Özellikle 1950’li yıllardan itibaren kadının iş hayatında daha fazla yer aldığı ve kadın çalışan oranının günümüze kadar önemli ölçüde arttığı görülmektedir (Koca, 2014, s.4).

Kadınların çalışma hayatına katılmaları sürdürülebilir kalkınmada önemli bir unsurdur. Ancak kadınlar çalışma yaşamına girmelerinden itibaren birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumun nedenlerinden biri kadınların toplum içerisindeki geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentilerle çalışma yaşamının bağdaşmaması ve ev-iş hayatının uzlaştırılamaması ile ilgilidir. Türkiye’de kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları problemlerin kaynağı ülkemizin geleneksel, sosyo-kültürel ve ekonomik yapısına dayanmaktadır. Erkeklerin iş hayatında daha baskın, egemen olması ve yasal düzenlemelerdeki eksiklikler çalışan kadının iş hayatındaki şartlarını zorlaştırmaktadır (Koç ve Titiz, 2017, s.17). Ayrıca yaşanan bu sorunlar, kadın yaşamında çarpıcı bir dönem olan klimakterik dönemde fiziksel ve psikolojik değişikliklerin ortaya çıkması ile daha da ağırlaşmaktadır.

Klimakterik dönem kadınların üreme çağından, over fonksiyonlar ve ostrojendeki azalmaya bağlı olarak üreme kapasitesinin de azalmaya başladığı geçiş dönemidir ve genellikle 45 yaş civarında başlayıp yaklaşık 65 yaşına kadar devam etmektedir (Taşkın, 2009; Tortumluoğlu, 2003). Menopoz öncesi, menopoz dönemi ve menopoz sonrası evreleri kapsayan bu dönemde kadında; östrojen eksikliğinin etkisiyle fiziksel ve emosyonel dengenin bozulmasına bağlı birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Yaşanılan sorunlar kadınların eş, aile ve arkadaş ilişkilerinin bozulabilmesine neden olmaktadır. Sosyal çevre ile ilgili ve klimakterik menopoza bağlı ortaya çıkan tüm sorunlar, kadının menopoz dönemine uyumunu zorlaştırarak, iş gücünü, kararlara katılımını, verimliliğini, aile ve iş yaşamını da olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle menopoz dönemindeki kadınlar hormonal denge ve üreme kapasitesindeki azalmaya bağlı olarak yaşanan değişikliklerin psikolojik etkisi ile de başa çıkmak zorundadır (Yüksel-Koçak, Kaya ve Arslan, 2017, s.67).

Günümüz iş dünyasında çalışanların örgüte maksimum düzeyde fayda sağlayabilmeleri, daha özverili çalışabilmeleri için öncelikle psikolojik açıdan iyi olmaları gerekmektedir (Aslan, 2017). Son yıllarda örgütlerde verimlilik ve performans artışının sağlanabilmesi için örgütlerdeki kararlara katılım, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, personel güçlendirme, destekleyici örgüt kültürünün sağlanması gibi bazı uygulamalarla geliştirilebilen, çalışanın psikolojik kaynaklarının incelendiği pozitif psikolojik sermaye kavramından sıkça bahsedilmektedir.

Pozitif psikoloji, insanların, grupların, kurumların işlevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmesine katkı sağlayan koşulları ve süreçleri inceleyen bilim dalıdır (Gable ve Haidt, 2005). Maslow tarafından ilk kez ele alınan pozitif psikoloji, daha sonra pozitif psikoloji hareketinin öncüsü olarak bilinen psikolog Martin Seligman tarafından kapsamlı bir şekilde ele alınıp tanımlanmıştır. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), tarafından pozitif psikoloji aile, birey ve toplumun gelişimini sağlamak için bilimsel kaynaklardan yararlanarak etkili müdahale alanları oluşturmaya çalışan yeni bir psikolojik hareket olarak tanımlanmıştır.

Pozitif psikoloji, örgütlerde çalışanların “güçlü yönlerine odaklanarak yönetim” adıyla ifade edilerek bu konuyla ilgili iki alanı da alanyazına kazandırmıştır: “Pozitif örgütsel bilim” olarak adlandırılan birinci alan, sevgi, erdem, affedicilik, azim, gibi pozitif kavramlara odaklanırken kriz ve kaos dönemlerinde de örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri, aynı zamanda etkinliklerini devam ettirebilmeleri için gerekli örgütsel özelliklere odaklanan yaklaşımdır. Pozitif örgütsel bilim örgütlerdeki insan davranışının örgüt stratejilerine olan etkisini inceleyerek, geliştirilen stratejilerin diğerlerinden daha avantajlı olma nedenini de anlama fırsatı sunmaktadır (Keleş, 2011, s. 343). İkincisi ise “pozitif örgütsel davranış” olarak adlandırılan, örgütlerde performansı arttırmayı hedefleyen çalışanların pozitif gücünü ve psikolojik sermaye boyutlarını ölçmeyi, geliştirmeyi, yönetmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Pozitif örgütsel davranış, iş hayatındaki etkinlikler ve proaktif yaklaşımlı bir yönetimle örgüt içinde performans

gelişimine önemli derecede katkıda bulunan psikolojik değişkenlere odaklanmaktadır (Luthans, 2005).

Örgütsel davranış alanında önemli bir akım olarak ortaya çıkan, temellerini pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranıştan alan psikolojik sermaye ise, örgütteki çalışanın performans artışına olumlu yönde etki edebilecek sermaye türüdür. Psikolojik sermaye insan kaynakları yönetiminde, verimli bir iş ortamında yeni eğilimlerin oluşumunu temsil eden pozitif bir örgütsel davranış şeklidir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman 2007). Enkvick'e (2005) göre çalışanların verimliliği ile ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerini başarılı bir şekilde örgüte entegre edebilme becerileri olarak tanımlanmaktadır.

Psikolojik sermaye; öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlikle karakterize edilen 4 boyuttan oluşmaktadır (Luthans vd. 2004, s. 45).

Luthans, Avolio, Avey ve Norman'a (2007) göre pozitif psikolojik sermayenin 4 boyutu; bireyin işiyle ilgili gereken çabayı göstereceğine dair kendine olan güveni "*öz yeterlilik*", mevcut durumda ve gelecekte başarılı olmayla ilgili olumlu tutum ve yaklaşımı "*iyimserlik*", amaçların başarılabacağına dair beklentisi "*umut*", zorluklara ve sıkıntılara karşı ayakta kalabilme, direnç gösterebilme kapasitesi "*dayanıklılık*" olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye, diğer sermaye yapılarına benzer olarak yatırımın sağladığı getiri ve rekabetteki avantaja etkisi değerlendirilebilir bir yapı olarak ön plana çıkmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007). Pozitif psikolojik sermayenin önemli çıktıları olan negatif ve pozitif iş tutumlarıyla ilişki içerisinde olduğu pek çok araştırma tarafından desteklenmektedir. Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin çalışanların sapkın, nezaketsiz kaba davranışları (Norman vd. 2010; Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011: 4), işten ayrılma niyeti (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Uyguç ve Çımrın, 2007), stres (Avey, Luthans ve Jensen, 2009), tükenmişlik (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013; Ocak ve Güler, 2017; Oral, 2017; Topçu ve Ocak, 2012), örgütsel sinizm (Avey vd., 2011; İnce, 2012) ile negatif yönde, örgütsel bağlılık (Youssef, Luthans, 2007; Çınar, 2011; Turgut, Özkan ve Yeşilaydın, 2016; Güler, 2016; Aslan, 2017; ), iş tatmini (Açan, 2015, Korucu, 2016, Akçay, 2011; Walumbia vd. (2010; Kaplan ve Biçkes, 2013), iş doyumu (Sarıcı, 2015), çalışan tutumları (Larson, Norman, Hughes, Avey, 2013; Uygungil, 2016; Ocak, Güler ve Basım 2016; Yaşın, 2016), pozitif duygular (Dönmez, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışı (Berberoğlu, 2013), iş performansı (Topaloğlu, 2013; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010;

Akdoğan ve Polatçı, 2013; Begenirbaş ve Turgut, 2016), yenilikçi davranış (Begenirbaş ve Turgut, 2016), yaratıcı performans (Sweetman vd. (2011) ve otantik liderlik (Savur, 2013) ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütlerde pozitif psikolojik sermaye algısının değeri gün geçtikçe artmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili iş tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık; Meyer ve Allen'a (1997) göre, çalışanların örgütle ilişkisiyle şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan, psikolojik boyuta sahip olan bir davranıştır. Çalışanın örgütü ile ilişkisini, aynı zamanda çalışanın örgütte kalmaya devam edip etmeyeceğinde etkili olan belirleyici psikolojik faktörleri ifade etmektedir.

Meyer ve Allen (1991) tarafından örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar “Duygusal Bağlılık”, “Devam Etme Bağlılığı”, “Normatif Bağlılık” olmak üzere 3 şekilde sınıflandırılmaktadır.

Devamlılık bağlılığı (zorunlu bağlılık), örgütte kalmanın çalışan tarafından algılanan ekonomik değerini ifade etmektedir. Çalışan örgütten ayrılacağı takdirde karşılaşılabilecek maliyetleri göz önünde bulundurmaktadır. Normatif bağlılık (minnet bağlılığı), çalışanın ahlaki veya etik nedenlerden dolayı bir örgütte kalma zorunluluğunu hissetmesidir. Duygusal bağlılık ise, çalışanın örgütüyle duygusal bağlantısını, örgütün değerlerine olan inancını, buna bağlı olarak örgütle özdeşleşmesini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2013, s.77). Kurumsal değerleri, kuralları kabullenme ve örgütte kalmayı sürdürmeye karşı içten duyulan bir inanç olarak görülmektedir. Bu bağlamda duygusal bağlılık dışsal faktörlerin etkisiyle oluşan bir bağlılık değil, içsel faktörlere (güdü/dürtü) bağlı olarak kendiliğinden ortaya çıkan bağlılıktır (Tutar, 2007, s.106).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütsel vatandaşlık davranışı (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004; Dinçel, 2012; Gürbüz, 2006), iş tatmini (Shore ve Martin, 1989; Wasti, 2005; Namasivayam ve Zho, 2006; Hoş ve Oksay, 2015), iş performansı (Akdemir ve Duman, 2016; Randall, 1987; Shore ve Martin, 1989; Uygur, 2007; Özutku, 2008; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008), iş doyumu (Samadov, 2006); işten ayrılma niyeti (Powel ve Meyer, 2003; Reichers, 1985; Uyguç ve Çımrın, 2004; Sabuncuoğlu, 2007), mobbing (Zafer, 2018) gibi çok sayıda örgütsel davranış değişkeninin öncülleri ve olumlu çıktıları arasında yer aldığını göstermektedir. Her iki kavramın da diğer değişkenlerle anlamlı bir ilişkisinin olması ve diğer değişkenler üzerinde etkilerinin bulunması, pozitif psikolojik sermaye ve duygusal bağlılık konusunu anlaşılmasına, üzerinde çalışılmaya değer kılmaktadır.



Bu araştırma altı bölümden oluşmaktadır. "Giriş" bölümünde tezin arka planı, amacı, önemi, araştırmanın hipotezleri, sayıltıları, kapsam ve sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır. "Kuramsal Açıklamalar ve İlgili Araştırmalar" adlı ikinci bölümde ise pozitif psikoloji, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve klimakterik dönem konuları üzerinde durularak bu alanda yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Bu bölümde kavramların çıkış noktaları, tanımları, türleri ve bütüncül olarak kavramlar arası ilişkiler ile ilgili bilgiler verilerek kapsamlı açıklamalar yapılmıştır.

Üçüncü bölüm olan "Yöntem" bölümünde ise tezin amacı, araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Tezin dördüncü bölümü olan "Bulgular" bölümünde ise analiz süreci ele alınmış ve analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Tezin beşinci bölümü olan "Tartışma ve Yorum", bölümünde bu araştırmadan elde edilen bulgular ile alanyazında bu konu ile ilgili yapılan diğer araştırma bulguları birlikte ele alınıp değerlendirilmiştir. Altıncı bölümde ise araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların yorum ve değerlendirmelerinden oluşan "Sonuç ve Öneriler" bölümü yer almaktadır.

Klimakterik dönem bağlamında pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılık ile ilgili bu araştırma sonucundan elde edilen bulgular alanyazında ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar ışığında ortaya konulmuştur.

## **1.2.Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Mersin ili özel hastane sektörü kadın çalışanları örnekleminde, pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolünü tespit etmektir. Bu bağlamda araştırmada pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinin olup olmadığı, eğer var ise bu etkide klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolünün "ne olduğu" nu ortaya koymak, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın diğer amaçları ise;

- Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyini belirlemek,
- Kadın çalışanların duygusal örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek,
- Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek,

- Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek,
- Uygulayıcılar ve araştırmacılar için yararlı olabilecek şekilde bilimsel bilgi birikimine katkıda bulunmak,
- Daha önce yapılan araştırmalar ile bu araştırmadan elde edilen bulguları değerlendirmek,
- Daha sonra yapılacak araştırmalar için önerilerde bulunmaktır.

### 1.3.Araştırmanın Problemi

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların örgütsel değişime olan katkılarını artırma konusunda fırsat sunmayı hedeflemektedir. Çalışanların belirlenen hedeflere yönelik, rekabet avantajı sağlayabilmelerine ilişkin psikolojik bir kapasiteyi yansıtmaktadır. Çalışma ortamındaki davranışlar ve bu davranışların ortaya çıkış nedenleri ile kişisel özellikleri incelemeye çalışan psikoloji bilimi, bilimsel teknikleri kullanarak çalışanların örgüt yönetimine yardımcı olmasını sağlamaktadır (Eren, 2010, s. 3).

Bilimsel araştırma problemi olarak, kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi, klimakterik dönem ile yaş faktörünün düzenleyici rolü ve bu rolün niteliğinin belirlenmesi, tez çalışmasının temelini oluşturmaktadır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye ile duygusal örgütsel bağlılık değişkenlerinin, medeni durum, çocuk sayısı, yaş, eğitim durumu, unvan, çalışma süresi, gelir gibi demografik değişkenler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı alt problemler olarak değerlendirilmiştir.

Verilen bilgiler ışığında bu araştırma “Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılıklarına etkisinde klimakterik dönem ve yaş faktörünün düzenleyici rolü nedir ?” sorunsalını ele almaktadır.

### 1.4.Araştırmanın Önemi

Örgütlerde sürekli değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmek ve çalışanların bilgi ve yeteneklerini geliştirebilmek için pozitif psikolojiye ve pozitif örgütsel davranışın ileri sürdüğü özelliklere gereksinim vardır.

Youssef ve Luthans (2007) çalışanların psikolojik sermayesinin artırılmasının örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine de olumlu katkılar sağladığını ortaya koymuştur.

Dolayısıyla psikolojik sermayenin örgütsel davranış değişkenleri ile ilişkili olduğu, psikolojik sermayenin artırılmasıyla örgütsel bağlılığın da artırılmasının mümkün olabileceği ifade edilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye algısı bireyin içinde bulunduğu içsel ve dışsal faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin öz-yeterlilik ve umut bireyin kendisine bağlı bir boyut iken, iyimserlik ve dayanıklılık dış çevre koşullarıyla ilgili bir boyuttur. Bu nedenle sosyo kültürel yapı, refah düzeyi, eğitim, çalışma koşulları, deneyim, gibi çeşitli faktörlerin etkisiyle bireyin pozitif psikolojik sermayesi farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmaların, farklı organizasyonel ortam, farklı kültürel bağlamda, farklı evren ve örneklem ile tekrarlanması gerekmektedir. Pozitif örgütsel davranışı, pozitif psikolojik sermayeyi anlamak, daha sonra yapılacak olan araştırmalar için uygulayıcılara ve araştırmacılara temel bir çerçeve sunmaktadır (Kutunis ve Oruç, 2014, s.154).

Uluslararası alanda pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çok fazla çalışma bulunmasına rağmen ülkemizde bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu ve ilgili araştırmaların sadece 3 tanesinin kadın çalışanlar ile yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların; “*Pozitif psikolojik sermaye bağlamında hizmet sektörlerinde kadın işgücünün iş tatminini etkileyen faktörler*” (Korucu, 2016), “*İş- aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi*” (Baysal, 2016) ve “*Kadınlarda pozitif psikolojik sermaye ve kariyer algısı arasındaki ilişki*” (Güzel, 2016) ile ilgili olduğu görülmektedir. Klimakterik dönem bağlamında pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda yapılacak olan çalışmalar örgütsel davranış alanına katkı sağlayarak, pozitif psikolojinin daha iyi anlaşılması, yeni gelişmelerin ve farklı bakış açılarının ortaya çıkarılmasına zemin hazırlamaktadır.

### **1.5.Araştırmanın Hipotezleri**

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmek ve klimakterik dönem ile yaş faktörünün bu ilişkideki düzenleyici (moderatör) rolünü ortaya koymak amacıyla 3 ana ve 12 alt hipotez oluşturulmuştur. Araştırmanın 1. hipotezi, pozitif psikolojik sermayenin bir bütün olarak ve alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmek için geliştirilmiştir. 2. hipotezi ise, kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ve alt boyutlarının

duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Yaş faktörü klimakterik dönem (45 ve 65 yaş aralığı) ile klimakterik öncesi dönem (18-44) olmak üzere 2 gruba ayrılmıştır. Araştırmanın 3. hipotezi ise, kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ve alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Yaş faktörünün düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla ayrıca yaş faktörü belirli bir kategoriye ayrılmadan modele dahil edilmiştir.

Verilen bilgiler doğrultusunda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

**Hipotez 1:** Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır.

**Hipotez 1a:** İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.

**Hipotez 1b:** Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.

**Hipotez 1c:** Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.

**Hipotez 1d:** Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.

**Hipotez 2:** Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılıklarına etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 2a:** İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 2b:** Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 2c:** Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 2d:** Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 3:** Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılıklarına etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 3a:** İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 3b:** Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 3c:** Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.

**Hipotez 3d:** Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşı düzenleyici rolü vardır.

Hipotezlerin oluşturulmasında pozitif psikolojik sermaye kavramını örgüt ortamında inceleyen ve örgütsel değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koyan çalışmalar göz önünde bulundurulmuştur. Söz konusu çalışmalardan kuramsal açıklamalar ve ilgili tartışmalar bölümünde detaylı olarak bahsedilmiştir.

### 1.6.Araştırmanın Sayıtları

- Araştırmaya dâhil edilen kadın çalışanların, anket formundaki sorulara doğru ve samimi cevap verdikleri varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan yöntemin amaca uygun olduğu kabul edilmiştir.
- Veri toplama araçlarındaki soruların, araştırma soruları ve hipotezleri test edebilecek düzeyde olduğu kabul edilmektedir.
- Araştırmada kullanılan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği”, ve “Duygusal Örgütsel Bağlılık” ölçeklerinin araştırmada belirlenen amaç ve alt amaçları ölçeceği varsayılmıştır.
- Örneklemin evreni temsil edebilme gücüne sahip olduğu varsayılmıştır.

### 1.7.Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma 2018-2019 yılları arasında Mersin ilinde özel hastane sektöründe istihdam edilen kadın çalışanlardan elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Evreni temsil edebilme gücüne sahip geniş bir örneklem kitlesinden kolayda örneklem yöntemiyle yapılandırılmış anket ve ölçekler aracılığıyla veri toplanmıştır. Sayısal verilerden yararlanarak kesin ve genellenebilir sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. Nesnelliğin ön plana çıkması, görgül nitelikli olması, tümevarım yaklaşımının benimsenmesi, gözlem ve ölçümlerin tekrarlanabilmesi nedeniyle kullanılan yöntem bakımından yapılan araştırma nicel araştırma desenleri içerisinde yer alan nedensel tarama araştırmaları kapsamında değerlendirilmiştir.

Nedensel tarama araştırmaları bir veya birden fazla bağımlı değişken üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenlerin tespit edilmeye çalışıldığı araştırmalardır. Bu araştırma desenleri, bağımlı değişkeni yordayan (tahmin eden) öncül değişkenleri, bir değişkenin sonuçlarını (ardıllarını) veya her ikisini birden incelemeye çalışan araştırmalardır. Ayrıca nedensel tarama araştırmalarında, iki değişken arasındaki aracı

(mediaton) ve düzenleyici (moderation) değişkenin etkisi de araştırılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermaye “bağımsız değişken”, duygusal örgütsel bağlılık “bağımlı değişken” ve klimakterik dönem ile yaş faktörü ise “düzenleyici değişken” olarak araştırılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi var mıdır? (Pozitif psikolojik sermaye duygusal örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?) Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolü nedir? şeklindeki tüm sorular nedensel tarama desenleri içerisinde basit doğrusal regresyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi ile araştırılmıştır.

Araştırmanın evrenini Mersin ili özel hastanelerinde istihdam edilen kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın sadece hastane sektöründe yapılmasının nedeni; bu sektörün diğer sektörlerden farklı olarak kendine özgü bir takım özelliklerinin bulunması ile ilgilidir. Sağlık sektörü öncelikle doktor, eczacı, hemşire, ebe, hasta bakıcı, acil tıp teknisyeni, tıbbi sekreter, laborant, fizik tedavi teknisyeni, radyoloji teknisyeni ve diğer yardımcı sağlık teknisyenleri gibi tıbbi hizmet verenler ile idari personel, bilgi-işlem, danışma, güvenlik, ulaşım, yemek hizmeti, temizlik vb. destek hizmetlerde çalışanları kapsayan çok farklı birim ve meslek grubunun dahil olduğu bir sektördür. Bu nedenle hastane sektöründe istihdam hacmi oldukça büyüktür. İstihdam edilen emek gücü ve kullanılan kaynakların büyüklüğü bakımından ekonominin önde gelen sektörlerindedir. Yirmi dört saat kesintisiz olarak yürütölen bir hizmet olması nedeniyle nöbet tutma ve icapçılık gibi esnek çalışma biçimleri ile kısmi süreli çalışma düzeninin uygulanmasını zorunlu hale getirmektedir.

Sağlık hizmetleri hastalıkları önlemek için koruyucu hekimlik, hasta olanları ise teşhis, tedavi ve rehabilite etmeyi amaç edinen bir meslek gurubudur. Sunulan hizmetin niteliği, kalitesi ve güvenilirliği hayati öneme sahiptir.

Psikolojik ve mesleki faaliyet ile karakterize edilen sağlık sektörü çalışanları sık sık stresli durum ve olaylar içerisinde bulunmaktadır. Bu nedenle sağlık sektörü çalışanlarının diğer sektörlerde çalışanlardan daha fazla stres ve gerilime maruz kalmaları mümkündür. Ayrıca yoğun iş temposuyla çalışanlardan duygusal emek göstermeleri beklenmektedir (Urhan ve Etiler, 2011; Belek 2001, s. 33).

Sağlık sektörü ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiği bir sektördür. TÜİK 2017 verilerine göre Türkiye’de kadın istihdamı % 29,3’tür. Sağlık sektöründe ise bu oran % 69’a çıkmaktadır. Bu nedenle sağlık sektöründe “işgücünün feminizasyonu” söz

konusudur. Hemşire ve ebeler sağlık sektörünün önemli bir bölümünü (Sağlık Bakanlığı personelinin % 38'ni) oluşturmaktadır. Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de hemşire ve ebelerin % 90'ından fazlası kadındır. Sağlık sektöründe kadın çalışanların göreceli ağırlığı ve işgücünün feminize olmasını bu durum ile açıklamak mümkündür. Hemşirelik ve ebelik geleneksel olarak kadınlara atfedilen, cinsiyetlendirilmiş bir meslek olarak görülmektedir ve bu meslekler de sektörde önemli bir yer teşkil etmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2011, s. 22; Nalbantoğlu, 2011, s. 19).

Bu araştırmanın özel hastane sektöründe yapılmasının nedeni, kamuya ait hastanelerde aşırı merkezîyetçilik olması, özellikle başhekimin yönetim alanının genişliği vb. nedenlerle pek çok sürecin yavaş işlemesi, hizmet içi eğitimin yetersiz olması, özel hastanelerin kamu hastanelerine göre daha etkin olması, hastaya gereken ilgi ve hoşgörünün üst seviyede olması, özel hastanelerin neredeyse tamamında halkla ilişkiler ve tanıtım birimi bulunması, personele verilen ücretlerin kamu sektörüne göre nispeten daha düşük olması, nöbetçilik, icapçılık gibi kısmi çalışma sürelerinin özel hastane sektöründe daha yoğun olması vb. farklılıklara dayanmaktadır.

Bireyin psikolojik durumunu yansıtan ve psikolojik bir kapasite olarak ifade edilen psikolojik sermaye algısının cinsiyet, yaş, gelir durumu, kariyer gelişimi, unvan, mesleki konum, sektörel farklılıklar, illerin gelişmişlik düzeyi, kültürel farklılıklar gibi pek çok faktöre göre azalması ya da artması mümkündür. Kadın çalışanların öncelikli sorumluluklarının ailevi olarak görüldüğü ataerkil yapıya sahip ve patriyarkal geleneklerin özel alana ait olduğu toplumumuzda ev ve iş hayatının uzlaştırılmamasının yanı sıra; kadınlar iş- aile çatışması, kadını dezavantajlı konuma getiren ayrımcılıklar, işgücü piyasalarında kadınlara yapılan cinsiyet ayrımcılığı, iş olanaklarının erkeklere oranla daha kısıtlı olması, emek yoğun çalışılan işletmelerde kadın çalışana daha düşük ücret verilmesi, cam tavan sendromu, mobbing, cinsel taciz gibi birçok sorunla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Bu anlamda kadın çalışan erkek çalışana göre pozitif psikolojik sermaye algısını farklı düzeylerde yaşayabilmektedir. Bu nedenle bu araştırma kadın çalışanlar özelinde gerçekleştirilmiştir.

Diğer yandan yaş faktörünün de değişkenler arasında anlamlı farklılıklar yaratması mümkündür. Aslan (2017) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmada yaşın artmasıyla birlikte psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik düzeyinin ve duygusal bağlılığın da arttığını tespit etmiştir. Polatçı (2011) yaptığı çalışmada yaş ve mesleki kıdemin artmasıyla psikolojik sermayenin arttığını; Çoban ve Demirtaş (2011), Durna

ve Eren (2005), Tösten (2015), Berberoğlu (2013) tarafından örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan benzer araştırmalarda da yaş ve mesleki kıdemin anlamlı farklılığa kaynaklık ettiği tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında incelenen yaş faktöründe klimakterik ve klimakterik öncesi dönemi kapsayan yaş grupları ele alınmıştır. Bu dönemde kadınlarda ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal birtakım değişiklikler kadınların eş, aile ve arkadaş gibi sosyal ilişkilerinin bozulmasına neden olabilmektedir (Yüksel Koçak, Kaya ve Arslan, 2017, s.67). Bu nedenle araştırmada pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaşın bu etkinin gücünü ne yönde etkilediği araştırılmaktadır.

**Bu çalışmanın sınırlılıkları,** zaman, maliyet, kullanılan ölçme araçları, örneklem çerçevesi ve araştırmada kullanılacak yöntem ile ilgilidir.

Araştırma 2018-2019 yıllarında gerçekleştirildiği için kesitsel niteliktedir. Bu nedenle araştırmada belirli bir dönemdeki değişkenler arasındaki ilişkiler açıklanmaktadır.

Araştırma evreninin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet gibi kısıtlardan dolayı mümkün değildir. Bu nedenle çalışma evreni temsil edebilme gücüne sahip olan örneklem ile sınırlıdır.

Araştırmadan elde edilen veriler, katılımcıların, anket formundaki sorulara vereceği cevaplarla sınırlıdır. Benzer şekilde araştırmaya dâhil edilen kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri, “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile duygusal örgütsel bağlılıkları ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin duygusal bağlılıkla ilgili bölümün ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Sosyal bilimlerde sıkça karşılaşılan bir diğer kısıt ise anketi cevaplayan katılımcılar ile ilgilidir. Araştırmalarda genellikle katılımcıların anket formundaki sorulara doğru (objektif) ve samimi bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmektedir. Bu yaklaşımın temel nedeni katılımcıların vermiş oldukları cevapların doğruluğundan emin olunamadığından kaynaklanmaktadır.

## 1.8.Tanımlar

Bu tez çalışması kapsamındaki kavramlar aşağıda tanımlanmıştır.

**Pozitif Psikolojik Sermaye:** Zorlu görevlerin üstesinden gelebilmek için gerekli çabayı gösterme, kendine güvenme, mevcut durumda ve gelecekte başarılı olabileceğine dair pozitif bir tutum içinde olma, hedeflere ulaşmak için alternatif yollar arama,



hedeflere ulaşma sürecinde azimli olma ve başarının sürekliliğini sağlamak için sorunlar karşısında dirençli olmaya dair kişinin pozitif psikolojik durumu olarak tanımlanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

**Özyeterlilik:** Bireyin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşamındaki olayları kontrol altında tutabilecek şekilde kanalize etmesi ve problemlerin üstesinden gelebileceğine dair kendine olan güveni ve inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998, s. 66).

**Umut:** İyi olma hissi veren ve bireyi eyleme geçirmek için güdüleyen bir özellik olarak ifade edilmektedir (Akman ve Korkut, 1993).

**İyimserlik:** Bireyin amaçlarına ulaşabilmesi için çaba göstermekte ısrarcı davranmasını sağlayacak şekilde hayatında iyi şeylerle karşılaşabileceğine dair beklenti olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2011, s. 347).

**Dayanıklılık:** Bireyin zorluklara karşı direnç gösterme gücü, esnekliği, uyumu, değişime karşı verdiği tepkileri ve devam eden psikolojik baskılara karşı tutumunu içermektedir. Bireyin çevresi ile olan, değişim ve belirsizlikler karşısındaki mücadelelerden sonra kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009).

**Örgütsel Bağlılık:** Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte karşı hissettiği psikolojik bağ, yaptığı işle bütünleşme derecesi, işe olan sadakat ve örgütün değerlerine olan inanç olarak tanımlanmaktadır (O'reilly, 1989).

**Duygusal Örgütsel Bağlılık:** Örgüt üyelerinin örgüte duygusal anlamda bağlanmaları ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görüp onunla özdeşleşmeleridir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

**Klimakterik Dönem:** Kadın yaşam sürecinde yer alan premenopoz, menopoz ve postmenopoz dönemlerini içeren, yaşlanmayla beraber üreme çağından, over fonksiyonlar ve ostrojendeki azalmaya bağlı olarak üreme kapasitesinin de azalmaya başladığı geçiş dönemidir (Kaplan, Segek ve Sertbaş, 2004; Taşçı, 2009).

## BÖLÜM II

### 2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Pozitif Psikoloji

“Psikoloji” kavramı kökenini 16. yüzyılda Yunanca “psych” (ruh, zihin) kelimesinden alarak, ruh ve aklın incelenmesi olarak tanımlanmıştır (Piotrowski,2005, s.662). Psikoloji çalışma alanının ilk işareti, psikoloji ile ilgili sorunların çözümünde bilimsel metotların kullanılması amacıyla Almanya’da Wilhelm Wundt öncülüğünde 1879 yılında kurulan ilk psikoloji laboratuvarına rastlamaktadır (Schultz Duane ve Schultz Sydney, 2002). Wundt, psikoloji laboratuvarında ruhi fonksiyonlar olan hafıza, hayal gücü, dikkat, çağrışım, heyecan, irade gibi insanın iç dünyasına bağlı gözlenemeyen hastalıklarla, fiziksel ve biyolojik rahatsızlıklar ile ilgili araştırmalar yapmıştır. Bu gelişmeler ışığında psikoloji, modern bilimler sınıfına doğru ilerlemeye başlamıştır. Ancak tecrübî psikoloji kürsüleri ve laboratuvarları, deney yaparak araştırılabilecek konuları tercih ederken; ruhun ne olduğunu, bedenle ilişkisini anlamak ve tespit etmek gibi daha karmaşık konuları ise felsefeye bırakmıştır (Adıvar, 1969). 19. yüzyıla gelindiğinde, psikoloji biliminin ruhtan ziyade, aklın ve bilincin incelenmesine odaklandığı görülmektedir. 1920’lerden sonra ise psikoloji bilimi davranış ve zihinsel süreçlerin bilimsel olarak incelenmesine doğru ivme kazanmıştır (Piotrowski, 2005, s. 662).

Psikoloji bilimi, ikinci dünya savaşının meydana getirdiği olumsuzluklar ve dünya genelinde yaşanan ruhsal problemler nedeniyle çok uzun yıllar bireylerin iyileştirilmesine yönelik bir yaklaşım içerisinde kalmıştır. Bu dönemde psikoloji bilimi, bireyi bir hastalık modeli içerisinde ele alarak patolojiye odaklanmıştır. Psikologlar, bozulan alışkanlıklar, dürtüler ve bozulan çocukluk dönemi gibi rahatsızlıkları tedavi etmeye çalışarak adeta sağlık uzmanları gibi görev yapmaya başlamışlardır (Eryılmaz, 2003, s.2). Ayrıca, İkinci Dünya Savaşı’nın ardından psikologlar, 1946’da Eski Muharipler Dairesi’nin kurulmasıyla zihinsel hastalıkları tedavi ederek geçinebileceklerini, akademisyenler ise 1947’de Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü’nün kurulmasıyla yaptıkları araştırmalar karşılığında hibe alabileceklerinin farkındalığıyla çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Bu dönemde ihtiyaçtan kaynaklanan durumsallık faktörlerine bağlı olarak da psikologların araştırma alanları negatif durumlara yönelmiş; patolojik teşhis ve tedavi ile ilgili konular ön plana çıkmıştır (Luthans, 2002a s. 696).

Zihinsel hastalıkların teşhis ve tedavi edilmesi ile ilgili birçok çalışma yapılmış ve kayda eğer sonuçlar elde edilmiştir. Ancak İkinci dünya savaşından kaynaklanan kaos ve karmaşa döneminde psikoloji biliminin patoloji odaklı yaklaşımının sonucunda, insanların mutluluğu, yaşamı daha verimli, tatmin edici, daha arzu edilebilir bir düzeye getirebilme, insanları yetenekli birer varlık olarak değerlendirip bu yetenekleri ve üstün yönlerini geliştirmek ile ilgili olan amaçlar göz ardı edilmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 6). Psikoloji biliminin ilk yüzyılında; sevgiden çok saldırganlık, cesareten çok korku ve sağlıktan ziyade hastalık gibi konularının ele alınmış olması nedeniyle pek çok soru sorulamamış veya cevapsız kalmıştır (Myers, 2000, s. 56). 1940'lı yıllardan sonra bu eksikliği gidermek amacıyla insanların pozitif ve güçlü yönlerini geliştirme amacı taşıyan “Pozitif Psikoloji” akımı ile psikoloji alanındaki çalışmalar odak noktasını değiştirmeye başlamıştır. Abraham Maslow, Carl Rogers ve diğer hümanistik psikologlar klinik ve davranışçı yaklaşımlara yeni bir ivme kazandırarak yeni bir psikoloji akımının ortaya çıkmasına zemin hazırlamışlardır (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006; Sheldon ve King, 2001).

Pozitif psikoloji hareketinin başlangıç noktası 1960'lı yılların başından itibaren Abraham Maslow, Carl Rogers, Erich Fromm gibi psikolog araştırmacıların temellerini attığı “İnsancıl Psikoloji” akımına dayanmaktadır (Burger, 2006, s. 416-417). İnsancıl yaklaşım, pozitif psikolojinin psikoloji biliminin bir dalı olarak ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

Pozitif psikolojiyi kavramsal olarak ilk defa Abraham Maslow (1954) “Motivasyon ve Kişilik” kitabının “Pozitif Psikolojiye Doğru” bölümünde ele almıştır. Maslow, psikoloji biliminin uğraş alanının büyük ölçüde normal olmayan durumları düzeltme ve sorun çözmeye dayalı olduğunu belirterek bu haliyle psikoloji biliminin sadece işin yarısıyla uğraştığını ve bu alanın fedakârlık, sevgi, iyimserlik, cesaret, memnuniyet, potansiyelini gerçekleştirme, gelişim gibi yeni kavramlara ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir (Wright, 2003, s. 437). Ancak Pozitif Psikoloji Maslow (1971) tarafından ortaya konan “insancıl psikoloji” yaklaşımına benzemesine rağmen bugünkü anlamda pozitif psikoloji disiplininin araştırma yöntemi ve araştırmada kullanılan kavramlarla ilgili farklılıkları bulunmaktadır. İnsancıl psikolojide ağırlıklı olarak nitel yöntem ve yorumsamacı analizler yapılırken pozitif psikolojide ise, gözleme dayalı deneysel, nicel analiz yöntemleri kullanılmaktadır. Pozitif psikoloji, çalışma alanına sağlık, etik, prososyal davranış, din ve maneviyat gibi kavramları da dâhil ederek insancıl psikolojiden ayrılmaktadır (Eryılmaz 2013, s. 3).

Maslow tarafından ilk kez ele alınan pozitif psikoloji, daha sonra pozitif psikoloji hareketinin öncüsü olarak bilinen Amerikan Psikoloji Derneği başkanı psikolog Martin Seligman tarafından daha kapsamlı bir şekilde ele alınıp tanımlanmıştır. Seligman ve arkadaşları insanların, daha mutlu, daha sağlıklı ve daha verimli olmaları ve kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri için pozitif psikoloji yaklaşımının gerekli olduğunu belirtmişlerdir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Seligman ve Csikszentmihalyi'e (2000) göre pozitif psikoloji, pozitif kişisel tecrübe (mutluluk, iyilik durumu, memnuniyet, umut, iyimserlik ve pozitif duygular), pozitif kişisel özellikler (yetenekler, ilgi alanları, yaratıcılık, bilgelik, değerler, kişinin güçlü yönleri, anlam, amaç, büyüme ve cesaret) ve pozitif kurumların (pozitif aileler, okullar, kurumlar, topluluklar ve toplumlar) incelenmesidir. Pozitif psikoloji genel anlamda birey, grup ve kurumun gelişimine ve ideal bir şekilde işlevini yerine getirmesine önemli ölçüde katkıda bulunan süreç ve koşulları inceleyen bir alandır (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikoloji hareketi insanların psikolojik kaynakları (kapasitesi), pozitif psikolojik gelişimi, sağlığı ve aynı zamanda mutluluğuyla da yakından ilişkilidir (Caprara ve Cervore, 2003; Yıldız ve Örüçü, 2016, s. 270). Pozitif psikolojinin genel amacı insan potansiyelinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunan düzenli bir örgüt sistemi yaratmaktır (Peterson ve Spiker, 2005).

Seligman ve Csikszentmihalyi'e (2000) göre pozitif psikoloji, bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine, olumlu tecrübeler yaşamalarına, bazı programlar aracılığı ile öznel iyi oluşlarını arttırmayı ve kişinin ruh sağlığının korunması amacını taşıyan bir yaklaşımdır. Birey, aile, örgüt ve toplumun gelişimini sağlamak için bilimsel kaynaklardan yararlanarak etkili müdahale alanları oluşturmaya odaklanan yeni bir psikolojik harekettir. Ancak bu hareketin Pollyannacı bir tutumla gerçekleri yok saymak (Faller, 2001) veya hayatı tozpembe görmek gibi bir amacı yoktur. İnsan davranışının negatif ve karanlık yönlerinin araştırılmasının yanında pozitif ve olumlu yönlerinin de araştırılmasının gerektiğini belirtilmektedir (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikoloji insanlarda neyin yanlış olduğunun yanı sıra, doğru olanın ne olduğu ve bu doğrunun nasıl geliştirilebileceği konusuna odaklanmaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006). Bu bağlamda pozitif psikoloji akımını psikoloji biliminin metafiziksel tarafı olarak yorumlamak mümkündür. Diğer bir ifadeyle pozitif psikoloji, psikolojiye antitez bir yaklaşımı ifade etmektedir. İdeal bir insan mekanizması ve işleyişini bilimsel anlamda araştırma konusu yapan bu yaklaşım, pozitifliği bu işleyişe entegre ederek

mevcut dengesizlikleri ortadan kaldırma amacı taşımaktadır (Kutanis ve Oruç, 2014, s.146).

Psikoloji bilimi, pozitif psikolojinin de etkisiyle daha mutlu bir yaşama kavuşabilme olasılığından hareketle, sorunlu olanı tespit edip çözmek kadar, sorunları ortaya çıkmadan engellenmenin de yolunu aramayı hedeflemektedir (Savur, 2013, s. 4). Pozitif psikolojide yaşamı daha değerli kılacak bireysel açıdan güçlü yönlerin incelenmesinde Seligman ve Csikszentmihalyi tarafından belirlenmiş üç analiz düzeyi bulunmaktadır (Akt. Luthans, 2002a, s. 697).

1. Öznel düzey (iyi olma, geçmişe yönelik memnuniyet, akış ve şimdiki zamandaki mutluluk, geleceğe dönük iyimserlik ve umut gibi pozitif öznel tecrübeler)
2. Mikro, bireysel düzey (sevgi, cesaret, estetik, duyarlı olma, azim, affedicilik, maneviyat, ileri seviyede yetenek ve bilgelik gibi pozitif özellikler)
3. Makro grup ve kurumsal düzey (kişileri daha iyi vatandaş olma, sorumluluk, fedakârlık, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve güçlü bir iş etiği gibi doğru yönde eyleme geçiren pozitif vatandaşlık erdemleri).

Pozitif psikoloji ile ilgili araştırmaların özellikle 2000'li yıllardan itibaren uluslararası ve ulusal alanda hızla arttığı görülmektedir. Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2000) göre pozitif psikolojide üç önemli alanda araştırmalar yapılmaktadır:

- a) Bireylerin pozitif tecrübelerinin neler olduğunu araştırmak,
- b) Bireylerin pozitif özelliklerinin neler olduğu konusunda çalışmalar yapmak,
- c) Pozitif kurumlar üzerinde çalışmak.

Bireylerin pozitif deneyimleri; bireylerin geçmiş yaşantılarından haz almaları, geçmişe yönelik iyi oluş seviyelerinin pozitif olması, geleceği iyimser ve umutlu olarak görmesi, mutluluk duygusunu içinde bulunulan anda hissetmesidir. Pozitif özellikler; sevgi, cesaret, affetme, kendi öznel yönlerini keşfedip ortaya çıkarma ve özgeci davranma gibi niteliklerdir. Pozitif kurumlar ise; bireylere ve topluma yarar sağlayan kurumların oluşturulması ve bu kurumların geliştirilmesini ifade etmektedir. Bu boyutta; iyi bir vatandaş olma, sorumluluk sahibi olma, özgecilik, sivilleşme,

modernleşme, tolerans ve iş ahlakı gibi kavramlar büyük önem taşımaktadır (Eryılmaz, 2013).

Bilimde, araştırmada ve uygulamada pozitifliğe değer veren pozitif psikoloji hareketinin bulguları kısa sürede terapi, rehberlik, eğitim, ekonomi, sağlık, bakım, sosyal ve insan hizmetleri, nörobilim gibi pek çok alanda olduğu gibi örgütsel alanda da hızla yayılmıştır (Kutunis ve Yıldız, 2014, s.137). Örgütsel performansa olumlu katkısı olan pozitif psikolojinin, iş yaşamına da önemli derecede katkısı olacağı öngörülmektedir. Örgütün amaçlarını, politikalarını örgütlemeye, insan potansiyelinin nasıl geliştirilebileceğini, nasıl kullanılacağını belirlemeye, çalışanların verimliliği ve üretkenliğini arttıracak temel bir konu olarak yer edineceği belirtilmektedir (Davis, 2010, s. 5).

### **2.1.1. Örgüt ve Yönetim Alanında Pozitif Psikoloji**

Pozitif psikoloji hareketi, geleneksel psikoloji anlayışının ötesinde yeni araştırma ve uygulamalara öncülük etmiş; pozitif örgütler ile ilgili bilimsel alanlardan gelen araştırmacı ve uygulayıcılar tarafından yoğun ilgi görmüştür (Donaldson ve Co, 2010). Bu alanda yapılan çalışmalar Luthans'ı da pozitif yaklaşımın örgütsel davranışa uyarlanabilmesi konusunda düşünmeye sevk etmiştir. Bu konuyla ilgili dünya genelindeki fikir birliği örgütler için pozitif ve negatif kavramları birlikte göz önünde bulunduran daha dengeli bir yaklaşımın gerekli olduğudur (Luthans ve Youssef, 2007, s. 321-322). Luthans pozitif bir yaklaşımla, örgütlerde çalışanların performansının ve üretkenliklerinin artırılması için güçlü yönlerinin ve psikolojik potansiyellerinin geliştirilebileceğini belirtmiştir. Pozitif psikolojinin örgüt ve yönetim ortamına yansması birbirini tamamlayan iki ana alanda gerçekleşmiştir. Birinci alan Michigan Üniversitesi araştırmaları sonucu ortaya çıkan Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship) ikinci alan ise, Fred Luthans'ın öncülüğünde Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmaları sonucu ortaya çıkan Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior)'tır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu iki yaklaşım aşağıda ayrıntılı bir şekilde irdelenmektedir.

#### **2.1.1.1. Pozitif Örgüt Okulu**

Pozitif örgüt okulunun ana fikri, örgütlerin başarılarını daha üst seviyelere taşıyabilecek pozitif davranış örüntülerini ortaya çıkarmaktır. Terimde geçen örgüt

kelimesi, söz konusu okulun organizasyonel ortamlarda çalışmalarını sürdürdüğünü ifade edmektedir (Narcıkara, 2017, s. 23). Okul kelimesi ise pozitif örgüt okulunun yeni bir akım olduğunu ve bu akımın da bilimsel ve teorik olarak yürütülen çalışmalara dayandığını belirtmektedir (Cameron ve Speitzer, 2011). Bernstein'e göre Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından yürütülen pozitif örgüt okulu çalışmaları, üst düzeyde bireysel ve örgütsel performans gibi pozitif sonuçların ortaya çıkmasında etkili olan takdir etme, işbirliği, güç, erdem, canlılık, kuvvet, dayanıklılık, güven ve anlamlılık gibi pozitif durumlar üzerine odaklanmaktadır (Akt. Savur, 2013). Luthans ve Youssef'a göre (2004) genel olarak makro düzeyde ve örgütsel bakış açısıyla kriz dönemlerinde ve diğer olumsuz koşullarda örgütlerin varlığını sürdürmelerine katkı sağlayan pozitif örgütsel özelliklere odaklanan yaklaşımdır (s.151-152). Pozitif örgüt okulu, mükemmellik, başarı, gelişim, ilerleme, refah, esneklik, dayanıklılık, erdem vb. olumlu birçok konuyu araştırarak çok sayıda kavram ve teori üzerine kurulmuş bir çalışma alanıdır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003). İnsanın mükemmelliğini ve istisnai örgütsel performansını açıklamaya çalışmaktadır (Met, 2010, s. 892). Kişi, grup ve örgütlerin pozitif durumlarını, bu durumların bağlamını, süreçlerini ve aralarındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla taşımaktadır (Cameron vd. 2003, s.6).

Pozitif örgüt okulu yaklaşımında pozitif kelimesi, pozitif örgüt süreçlerini ve örgütün kişilerarası ve yapısal dinamiklerini "pozitif örgüt" bağlamında incelemeyi ifade etmektedir (Cameron ve Speitzer, 2011). Birey, grup ve örgütler için olumlu sonuçlar doğuran faktörleri incelemek eğilimindedir (Cameron ve Caza, 2004, s. 731). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, anlamlılık, minnettarlık ve olumlu ilişkiler gibi pozitif durumlar ve bunların çıktılarıyla ilgilidir (Cameron vd., 2003, s. 4). Pozitifliğin ortaya çıkışını, nedenlerini, sonuçlarını örgüt kuramlarından yararlanarak anlamaya, açıklamaya ve tahmin etmeye çalışmaktadır. Ayrıca örgüt kuramlarında göz ardı edilmiş, pozitif durumların, süreçlerin ve ilişkilerin de incelenmesini sağlamaktadır (Cameron, 2007). Örneğin; işgören verimliliğine odaklanmaktansa, bireylerin çalışma isteğini artırarak daha anlamlı işler yapmalarına olanak sağlamak ile ilgili çözümler üretilmesine katkı sağlamaktadır (Dönmez, 2014, s.59). Pozitif örgüt okulu, örgütte çalışan bireye pozitif bir bakış açısıyla yaklaşırken bireyin mutluluğuna, ilerleme kaydetmesine olağandışı, alışılmadık bir şekilde önem vermektedir. Bunu da bireyin ve örgütün yararına olacak şekilde beklenenin üstünde ve sürekliliği olan bir performans elde etmek amacıyla yapmaktadır (Ramlal, 2008).

### 2.1.1.2.Pozitif Örgütsel Davranış

Seligman ve Diener öncülüğünde Gallup Enstitüsü'nün desteğiyle Meksika'da yapılan ilk Pozitif Psikoloji Konferansı'nda (1999) sunulan bildirilerden yola çıkarak, Fred Luthans, "*Pozitif yaklaşımı örgütsel davranışa nasıl adapte edebilirim?*" sorusunu sormuştur. Teori ve araştırmaya dayanan bu yeni bakış açısı, geleneksel örgütsel davranış alanına özgüven, umut, iyimserlik, mutluluk ve dayanıklılık gibi yeni kavramların girmesine neden olmuş ve Luthans için bir çıkış noktası olmuştur (Luthans, 2002a, s.696).

2000'li yılların başında ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış, çalışanların güçlü yönlerine ve psikolojik kapasitelerine odaklanan kuram ve araştırmalarla desteklenen pozitif psikolojiyi izlemektedir. Pozitif psikolojinin örgüt ortamına yansması olarak ifade edilen pozitif örgütsel davranış, kişilerin pozitif temelli güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasına, geliştirilmesine yönelik olarak örgütlerde çalışanların yönetilmesi ve geliştirilmesi için yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Performans gelişiminin sağlanabilmesi için ölçülebilir, geliştirilebilir, verimli bir şekilde yönetilebilir pozitif özelliklerin ve psikolojik kapasitelerin incelenmesidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Pozitif örgütsel davranış gerekli özellikleri taşıyan çalışanı işe almanın yanında, çalışanların gelişiminin sağlanması ve performansının artırılmasını da içermektedir (Luthans, 2002a). Örgütlerde gerekli önlemleri alma, liderlik, yönetim, insan kaynakları ile ilgili uygulamalara adapte edilebilme ve daha önemlisi günümüz örgütleri için performans gelişimine katkıda bulunma gibi eşsiz özelliklere sahiptir (Kutunis ve Yıldız, 2014, s. 140).

Hawthorne araştırmalarından (1927-1932) günümüze kadar uzanan süreçte, çalışanların olumlu duyguları ile performansları arasında olumlu bir ilişkinin varlığı çok sayıda araştırma tarafından desteklenmiş ve genel kabul görmüştür (Eren, 2010, s. 21). Benzer şekilde örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda özellikle pozitif güçlendirme, pozitif etki gibi faktörlerin çalışan davranışına ve performansına olumlu yönde etkisi olduğu görülmektedir. Bu gelişmelere rağmen, negatif durumların psikoloji alanında olduğu gibi örgütsel davranış alanında da ağırlıklı olarak inceleme ve araştırma konusu yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda büyük ölçüde pozitif durumların aksine stres, tükenmişlik, değişime karşı gösterilen direnç, çatışma yönetimi, yönetici ve çalışanların zayıf yönleri, iş yerinde ortaya çıkan sorunlar ve işlev bozuklukları gibi olumsuz durumlara önem verildiği görülmektedir. Ancak kendine güveni olan, mutlu ve



iyimser çalışanların daha verimli olduklarını tespit eden araştırmaların az sayıda olduğu görülmektedir (Luthans, 2002b, s. 57).

Wright (2003), pozitif örgütsel davranış yaklaşımının, yönetim odaklı ve geleneksel faydacı bir bakış açısının aksine insan doğasını daha dengeli bir yaklaşımla ele alıp incelediğini ve bu yaklaşımın temel amacının çalışanların mutluluğu olduğunu belirtmektedir. Sadece negatif özellikler veya sadece pozitif özelliklere odaklanmak yerine pozitiflik ve negatiflik arasında bir denge kurarak çalışmalarını bu yönde sürdürmek örgütsel yaşamın daha iyi anlaşılabilmesi için çok daha fazla bilgiye ulaşılmasını sağlayacaktır (Rego, Marques, Leal, Sousa ve Cunha, 2010, s.1534). Örgütsel davranış alanındaki geleneksel faydacı yaklaşımla işletmeler daha çok ekonomik sonuçlara/çıktılara önem göstermektedir. Çalışanlarının daha sağlıklı, mutlu ve daha anlamlı bir şekilde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan örgütsel desteği sağlamamaktadır. Örgütsel anlamda verimliliğin artırılması için çalışanların bir araç olarak görülmesinden ziyade, çalışan mutluluğu, sağlığı ve çalışma ortamının iyileştirilmesinin örgüte daha fazla katkı sağladığı belirtilmektedir (Wright, 2003, s. 441).

Örgütsel davranış alanında çalışılan tutum, kişilik, motivasyon ve liderlik gibi örgütsel davranış tanımı içerisinde yer alan kavramlarla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda pozitif örgütsel davranış alanına yeni kavramlar kazandırılmıştır. Luthans çalışmalarında pozitif örgütsel davranış kriterlerini vurguladığı ilk modelinde özyeterlilik, umut, iyimserlik, öznel iyi oluş ve duygusal zekâ kavramlarına yer vermiştir (Luthans, 2002a, s. 699).

Pozitif örgütsel davranışa ait özellikler, pozitif örgütsel davranış alanını örgütsel davranış alanından, pozitif psikoloji ve popüler kişisel gelişim çalışmalarından farklılaştırmaktadır (Luthans ve Avolio, 2009, s. 299). Pozitif örgütsel davranış alanının yukarıda bahsedilen özellikleri şunlardır:

**1. Pozitif örgütsel davranış pozitif olanı ele almaktadır:** Geleneksel örgütsel davranış teorileri ve yaklaşımları genellikle performansı korumaya yönelik ve verimsiz liderler, etige aykırı davranışlar, stres, çatışma gibi olumsuz durumları araştırma konusu yapmaktadır. Bu yaklaşım ve teoriler; örgütlerde performansı arttırmayı, öğrenme ve gelişimi, proaktif stratejik değişimi ve örgüt içerisindeki uyumu engellemektedir. Pozitif örgütsel davranış alanında ise pozitif kavramların da yer aldığı daha dengeli bir yaklaşım bulunmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007).

## **2. Pozitif örgütsel davranış belirli bir teori ve araştırma temellidir:**

Bilimsellik özelliği, pozitif psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarındaki geleneklerden gelmektedir. Ancak pozitifliği teşvik eden pozitif örgütsel davranış dışındaki pozitif yaklaşımlar, sınırlı sayıda bilimsel kuram ve araştırmaya dayanmaktadır. Bilimsellik olmadan, sürdürülebilirliğin ve güvenilirliğin olması mümkün değildir (Luthans ve Avolio, 2009, s. 299).

## **3. Pozitif örgütsel davranış geçerli ölçüm kriterlerine ve ölçeklere sahiptir:**

Pozitif örgütsel davranışı bilimselleştiren önemli bir konu ise; örgütle ilgili olan yapıların araştırılması sürecinde güvenilir ve geçerli ölçüm araçlarının kullanılmasıdır. Bir bileşenin pozitif örgütsel davranış alanına dâhil edilmesi için geçerli, güvenilir ölçümlerin, sistematik analizin, tahmin ve kontrolünün olması gerekmektedir. Bu nedenle ölçümü mümkün olmayan kavramlar araştırma dışı bırakılmıştır (Kutaniş ve Oruç, 2014, s.14).

## **4. Pozitif örgütsel davranış performans etkisine sahip ve performansı geliştirmek için yeteneklerin keşfedilmesi ve geliştirilmesine odaklanan çalışmalardır:**

Pozitif örgütsel davranış ve bileşenlerinin özellikle performansla ilişkisi pek çok araştırma tarafından desteklenmektedir. Ancak pozitif örgüt okulu kapsamına giren merhamet, erdem, affetme gibi kavramların henüz performansla ilişkisi kanıtlanamamıştır. Bu nedenle pozitif örgütsel davranışın örgütlerde performans gelişiminde etkili olma özelliği pozitif örgütsel davranışı, daha kurumsal ve makro düzeye odaklanan pozitif örgüt okulundan ayırt etmektedir (Wright, 1997, s. 202).

**5. Pozitif örgütsel davranış gelişime açık ve durumsaldır:** Pozitif örgütsel davranış karakteristik, değişmeyen ve sabit bir yapı yerine, duruma bağlı olarak değişebilen, esnek bir yapı üzerine kuruludur. Bu özelliği pozitif örgütsel davranışı gelişime açık kılmaktadır. Pozitif örgüt okulu ve pozitif psikoloji bireylerin kişiliğiyle ilgili değişmeyen karakteristik özelliklerini (erdem, merhamet vb.) incelemektedir. Pozitif örgütsel davranış ise geliştirilebilen özellikler olan; özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık ve pozitif psikolojik sermayeye odaklanmaktadır. Bu özelliği pozitif örgütsel davranışı pozitif örgüt okulundan ve pozitif psikolojiden önemli ölçüde farklılaştırmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007, s. 323).

Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji temellidir yani pozitif psikolojiden doğmuş bilimsel yöntemi kullanan yaklaşımlardır. Örgütleri pozitif yaklaşımlarla incelemek, örgüt ve örgütlerin performansına odaklanmak gibi ortak özellikleri vardır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Ancak yukarıda bahsedildiği gibi

pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ile pozitif örgüt okulunu birbirlerinden ayıran bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar ise aşağıda açıklanmıştır (Donaldson ve Ko, 2010, s. 179).

Bunlardan birincisi, araştırma konularıdır. Pozitif örgüt okulu örgütsel alanın pozitif yönleri ile örgütsel düzeydeki pozitif bakış açılarıyla ilgilenirken, pozitif örgütsel davranış kişisel psikolojik özellikler ve bu özelliklerin performans üzerindeki etkisiyle ilgilenmektedir. Performans gelişiminin önemi pozitif örgütsel davranışta daha belirgindir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, s.10; Donaldson ve Ko, 2010, s.179). Ayrıca, Pozitif örgütsel davranış psikolojik sermaye gibi geliştirilebilen özelliklere (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) odaklanmaktadır. Bu özelliği pozitif örgütsel davranışı pozitif örgüt okulundan ve pozitif psikolojiden ayırmaktadır. Pozitif örgütsel davranış alanının temel çalışma konusu, örgütte çalışanların pozitif psikolojik özellikleridir. Bu özelliklerin birey ve organizasyonun tamamı için maksimum düzeyde fayda sağlayacak şekilde değerlendirilmesi, geliştirilmesi ve yönetilmesi önemlidir (Topaloğlu, 2013). İkinci farklılık ise araştırma metodları ve analiz seviyeleri ile ilgilidir. Pozitif örgüt okulu, makro düzeyde nicel ve nitel araştırma yöntemlerini kullanırken, pozitif örgütsel davranış çalışmaları ise mikro ve mezo (küçük ve orta) düzeyde deneye dayalı alan araştırması yöntemlerini kullanmaktadır. Ayrıca pozitif örgüt okulu tümdengelim yöntemini kullanırken (örgüt-grup-birey), pozitif örgütsel davranış ise tümevarım yöntemini (birey-grup-örgüt) kullanmaktadır (Donaldson ve Ko, 2010, s. 179).

Pozitif örgütsel davranış alanı, organizasyonun tamamına değil bireye odaklanmaktadır. Bireyler örgütlere duygu ve düşünceleriyle gelmektedirler ve duyguları örgütteki tüm çalışmalarını ve hatta örgütün tamamını etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerde değişim gerçekleştirileceği zaman değişimin öncelikle başlaması gereken yer, bireylerdir. Bireylerin olumlu yönlerini arttırmayı hedefleyen bir yaklaşımın sonucunda da iş performansı, örgütsel bağlılık ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyileşmesi doğaldır (Çınar, 2011, s. 4)

Günümüz iş dünyasında artan rekabet, insan zihnine dayalı iş anlayışının yaygınlaşması, işgören verimliliğini ve işgörenlerin örgüte katkılarını her geçen gün daha önemli kılmaktadır. Bu nedenle pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış geleneksel yaklaşımdan farklı olarak, verimlilik, üretkenlik ve performans artışının sağlanmasında kişisel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların psikolojik açıdan

iyi olma düzeylerinin yükselmesiyle örgüte daha fazla katkı sağlayacaklarını vurgulamaktadır (Tösten, 2015).

## **2.2.Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı, Tanımı ve Gelişimi**

Sürekli değişim gösteren çalışma hayatında, örgütlerin çalışanlarından beklentileri de gün geçtikçe artmaktadır. Çalışma hayatında verimliliğin ve performansın artırılması için öncelikle çalışanların huzur ve mutluluğunun artırılmasının etkili olduğu düşüncesi artık net bir şekilde yerleşmiştir. Buna bağlı olarak örgütleri bu hedefe ulaştıracak yeni kavram arayışları da artmıştır. Bu kavramlardan biri “pozitif psikolojik sermaye” ya da “psikolojik sermaye” dir (Güler ve Saripek, 2014, s. 2).

Fred Luthans ve arkadaşları 2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarına dayanarak; ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz etmişlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda bireylerin pozitif kapasitelerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmıştır (Zhao ve Hou, 2009, s. 35). Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan psikolojik sermaye ile ilgili yapılan ilk çalışmalar Luthans ve arkadaşları tarafından alanyazına girmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013, s. 304).

Avey, Luthans ve Jensen’e (2009) göre örgütsel davranışta pozitif yaklaşımın amacı pozitifliğin önemini yeniden keşfetmek değil, baskın negatif davranış bakış açısından pozitif bakış açısına geçişi sağlamaktır. Psikolojik sermaye yaklaşımı, psikoloji alanında meydana gelen bu gelişmelerin örgütsel davranış alanına ve örgüt ortamına yansması sonucunda ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, pozitif psikoloji ve özelliklerini örgüt ortamında en iyi karşılayan kavramdır (Luthans ve Avolio, 2009, s. 300). Burada kullanılan ‘sermaye’ kelimesi ekonomi veya finans alanındaki genel kullanımın yerine, bir değeri temsil etmektedir ve pozitif psikolojinin bireysel düzeyde ilham verici kurgularını temel almaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007, s. 542).

Psikolojik sermaye kavramı hızla gelişen ve önemi artan bir konudur. Birey ve örgüt düzeyinde pozitif sonuçlarla ilişkili olması, değişime ve geliştirilmeye açık olması gibi özellikleri bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin bileşenlerinin geliştirilebilirliği ile ilgili olarak; Albert Bandura özyeterliliği geliştiren stratejiler geliştirmiştir ve bu stratejileri tartışmaya açmıştır (Bandura 1997). Martin Seligman (1998), “Öğrenilmiş

İyimserlik” adlı kitabında iyimserlik düzeyinin geliştirilebilir olduğuna dair kanıtlar sunmuştur. Wagnild ve Young dayanıklılık boyutunu ölçen bir ölçek geliştirmiştir (Wagnild ve Young, 1993, s. 165). Snyder umut boyutunun müdahale edilmeye açık ve geliştirilebilir olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda umut ölçeğini geliştirmiştir (Snyder, 2000, s. 83). Carver ve Scheier ise iyimserlik boyutunu arttıracak stratejiler geliştirmiştir (Carver ve Scheier, 2002). Masten ve Reed “Pozitif Psikolojinin El Kitabı” adlı çalışmasında dayanıklılık düzeyini arttıran başarılı stratejiler geliştirmiştir ve klinik psikolojiye dayanarak çeşitli müdahale stratejileri ile her bir psikolojik sermaye boyutunun geliştirilebilir olduğuna dair ipuçları sunmuştur (Masten ve Reed, 2002, s. 84; Avey, Patera ve West, 2006, s. 45).

Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından yapılan araştırmalar ile bireyin kapasitesini yükseltmeyi, potansiyelini açığa çıkarmayı amaçlayan; özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif örgütsel davranış alanındaki bu 4 önemli boyut “Pozitif Psikolojik Sermaye” başlığı altında belirlenen bir alan oluşturmuştur.

Psikolojik sermaye bileşenleri kavramsal olarak birbirlerinden bağımsız yapılardır, ancak bu yapıların birleşiminden oluşan pozitif psikolojik sermayenin yarattığı etkinin, bileşenlerinin her birinin yarattığı etkinin toplamından daha fazla olduğu yani sinerji etkisi yarattığı ileri sürülmektedir (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010, s. 41).

Luthans ve diğerlerine (2007) göre psikolojik sermaye;

- Üstesinden gelinmesi zor görevlerin başarılması için çaba gösterebileceğine güvenme (özyeterlilik),
- Başarılı olacağına ilişkin pozitif bir tutum içinde olma, şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu beklenti geliştirmek (iyimserlik),
- Gerekli görüldüğünde hedeflere ve başarıya ulaşmak için alternatifler bulma, azimli olma (umut),
- Başarının sürekliliğini sağlamak için olumsuz durumlarla karşılaşıldığında ayakta kalabilme, kendini toparlayabilme, dirençli (dayanıklı) olmaya dair bireyin pozitif psikolojik durumu olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd. 2007, s. 3).

Pozitif psikolojik sermaye teorik ve araştırmaya dayanan ölçülebilir, çalışanın iş tutumlarıyla ilişkili, koşullara göre geliştirilebilen bir yapıdır. Özellikle bireysel ve örgütsel performansın arttırılması için deneyim veya eğitimle geliştirilebilen bir özellikler bütünüdür. Bireysel olarak farkındalıkla ilişkili olan psikolojik sermaye öncelikle kişinin, belirli bir süre içinde edindiği bilgi, beceri ve tecrübelerinin birleşmesinden oluşmaktadır. Farkındalığın kişinin iş ortamında verimliliğe ve üretkenliğe katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir (Erkuş, Fındıklı 2013).

Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için geleneksel finansal, fiziksel ve teknolojiye dayalı sermaye türleri gereklidir ancak rekabet edebilmek için günümüz koşullarında tek başına yetersiz kalmaktadır. Rekabet edilebilirlikte insanı ön plana çıkaran beşeri, sosyal, kültürel ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe artmaktadır. Psikolojik sermaye ve diğer sermaye türlerinin birlikte faaliyet göstermesine bağlı olarak örgütteki insan kaynağı potansiyelinin ortaya çıkarılması mümkündür. Bundan ötürü rekabet üstünlüğünün ana kaynaklarından birisi olarak görülen psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın hızla gelişen ve önemi artan bir alanı olmuştur. Yüksek düzeyde psikolojik sermayenin ise, çalışanların bireysel olarak gösterilen performans artışına neden olduğu birçok araştırma ile kanıtlanmıştır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Pozitif psikolojik sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesindeki gibi bireyin “kimi tanıdığı” veya “neyi bildiği” ile ilgili bir kavram değil gelişimsel olarak “kim olabileceği”, “kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı”, “en iyi olma” ve gelecekte “nasıl olacağı” ile ilgili bir kavramdır (Luthans ve diğerleri, 2004; Luthans ve diğerleri, 2010). Pozitif psikolojik sermaye örgütlerde rekabet üstünlüğüne katkısı olan ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayeye ilave bir sermaye türü olarak ortaya çıkmıştır. Ancak örgütlerde çalışan insanın değerini anlamak, insan potansiyelini arttırmak ve kapasitesinden maksimum düzeyde yararlanabilmek için diğer sermaye türlerinin de ötesinde bir kavramdır. Örgütlerde bu sermaye türlerini bütünlüştirmek insan potansiyelini gerçekleştirmek açısından önemlidir (Kutaniş ve Oruç, 2014, s. 150).



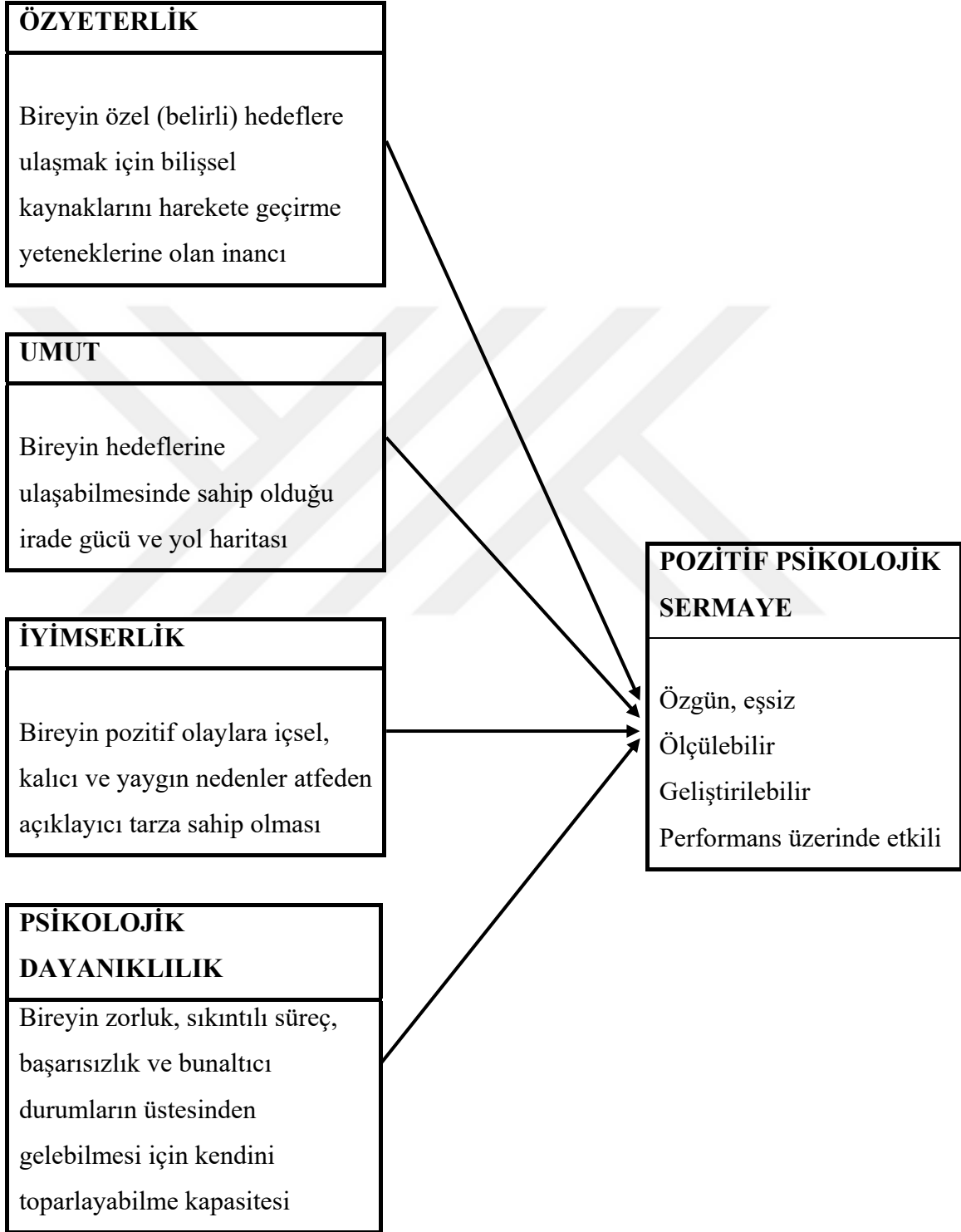
Şekil 1. Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri

Kaynak: F. Luthans, B. C. Luthans ve K. W. Luthans, 2004, s.46.

Pozitif psikolojik sermaye, neyin başarılabilirliği ile ilgili bilişsel süreçleri ve çalışanların kendilerine ilişkin algılamalarını harekete geçirebilmektedir. Psikolojik sermaye sosyal ya da beşeri sermayeyle rekabet etme iddiasında değildir, çalışanların potansiyelinden en üst seviyede fayda sağlayabilmek için pozitif psikolojik yetenekler inşa etmeyi amaçlamaktadır (Luthans vd., 2007, s. 20-21).

Ekonomik sermayede ilgi odağı tüm finansal ve maddi varlıklardır. Ekonomik sermaye, gelecekte beklenen gelir için harcanan tüketimden gelen kaynakları ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Luthans ve diğerleri, 2004, s. 45). Günümüzde artık ekonomik veya maddi sermayenin yanında, insan sermayesi de (entelektüel sermaye) oldukça büyük öneme sahiptir. İnsan sermayesi kavramı, Luthans ve Youssef'a (2004) göre kişiye özgü bilgi, beceri, yetenek ve eğitim gibi deneyimlerden elde edilen birikimdir. Rekabet avantajı elde etme konusunda yapılan ilk çalışmalar, kişisel yetenek ve becerilerin geliştirilmesini ifade eden "ne biliyoruz" sorusuna karşılık olarak insan (beşeri) sermayesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar örgütlerin başarılı olabilmesi için, yetenekli çalışanların örgüte çekilmesi, bağlanması, geliştirilmesi ve örgütte sürekliliğinin sağlanmasının gerekli olduğunu göstermektedir (Wright ve McMahan, 1992). Sosyal sermaye kavramı ise sosyal ilişkilerin insan yaşamına yansımaları, insanların birbirleri ile olan ilişkileri üzerine kurulmuştur (Töremen, 2004). Sosyal sermaye, örgüt ortamındaki güveni, kuralları, değerleri, sosyal bağlantıları ve ilişkiler ağını ifade etmektedir. Şekil 1' de özetle insan sermayesi "bildiğin kadarsın", sosyal sermaye ise "tanıdıkların kadarsın" şeklinde ifade edilmiştir. Geleneksel sermaye (finansal, yapısal/fiziksel, teknolojik), insan sermayesi (bilgi birikimi, eğitim, yetenekler, deneyim) gibi belirli bileşenlerden, pozitif psikolojik

sermaye ise, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s.153). Pozitif psikolojik sermaye geleneksel sermaye türlerinden farklı olarak örgüte daha anlamlı ve daha derin bir değer katmaktadır (Luthans vd, 2007; Luthans vd, 2004).



Şekil 2. Pozitif psikolojik sermaye boyutları

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004, s.152.



Pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinin bir araya getirilmesindeki ana fikir bu boyutların ortak özellikleri olan amaçlara ulaşmada motivasyonel bir eğilime katkıda bulmalarındır (Avey, 2007, s. 22). Pozitif psikolojik sermayeyi daha iyi anlamak için kendisini oluşturan temel bileşenleri ayrıntılı bir şekilde irdelemek gerekmektedir.

## 2.2.1.Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

### 2.2.1.1.Özyeterlilik

Özyeterlilik kavramı ilk defa 1977 yılında Albert Bandura tarafından bireylerin nasıl öğrendiklerini açıklamak üzere ortaya atılan Sosyal Öğrenme Kuramı'nda yer almıştır (Malone, 2002). Sosyal öğrenme kuramının ana fikri bireyin kendi gelişimini sağlama sürecinde aktif katılımcı olduğudur (Bayrakçı, 2007, s.200). Sosyal öğrenme kuramının temel prensiplerine göre bireyin öğrenme sürecini, motivasyonunu düzenlemeye yönelik olan özyeterlilik algısı, bireyin zekâsının ve analitik düşünme yetisinin gelişimi açısından büyük öneme sahiptir. İnsan davranışları ve motivasyonu güçlü bir sağduyu ile şekillenmektedir. Buna bağlı olarak özyeterliliğin insan davranışlarını düzenleyip şekillendiren ana faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005). Wood ve Bandura (1989) özyeterliliği; *“bireyin, belirli durumsal amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve hareket tarzlarını oluşturma kapasitesine olan inanışları”* olarak tanımlamışlardır (s. 408).

Özyeterlilik; çalışanların kendilerinden beklenen belirli bir görevi yerine getirebilmek için motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve davranışlarını harekete geçirmeye yönelik, kendi yeteneklerine olan güveni veya inancıdır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008, s. 53 ). Stajkovic ve Luthans'a (1998) göre, kişinin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşamındaki olayları kontrol edecek şekilde kanalize etmesi, karşılaştığı zorlukların ve sorunların üstesinden gelebileceğine dair kendine olan inancıdır. Bu bağlamda özyeterlilik, bireyin ne kadar yetenekli olduğunu gösteren bir algı değil, bireyin kendi yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir. Bayrakçı'ya (2007) göre özyeterlilik, bireyin hayatını etkileyen durumlar ve yaptığı işler üzerindeki kontrolüne ve nasıl başarılı olabileceğine ilişkin kendisine olan inancıdır. Böylece birey göstermesi gereken performans ile kendi kapasitesini karşılaştırıp harekete geçmektedir. Özyeterlilik algısı, insanların belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşmak için sarf edecekleri çabayı, güçlüklerle mücadele ederken ne kadar süre dayanabileceklerini ve

başarısızlık durumundaki tepkilerini etkilemektedir. Başarılı deneyimlere sahip olan birey kendisiyle ilgili güçlü bir inanç geliştirebilmektedir. Eğer birey önceden bir işi yapabileceğine dair yeterlik duygusuna sahip olmuşsa, başarısızlıklar bu inancı sarsmaktadır ancak mücadele etme duygusunu yok edememektedir. Bireyin daha sonraki dönemlerde başarılı olma çabasını yeniden kendisinde bulması mümkündür (Üstün ve Tekin, 2009, s. 36).

Kuramsal temelleri Albert Bandura tarafından ortaya atılan, organizasyon alanına uygulandığında yaygın şekilde kullanılmaya başlanılan psikolojik sermaye bileşenlerinin içinde özyeterlilik kavramı, teorik açıdan oluşumu, deneye dayalı araştırma temeli ve özellikle çalışma alanı göz önünde bulundurulduğunda en fazla yapılanmış olan bileşendir (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007, s. 16-17). Ayrıca öz yeterlilik bireyin en önemli pozitif ve güçlü yönlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Bayrakçı, 2007).

Özyeterliliği yüksek olan bireylerin yeteneklerine güvendikleri için karmaşık, zorlu görevleri almaya cesaretli oldukları ve buna bağlı olarak amaçlarına ulaşmak için gereken zaman ve enerjiyi harcadıkları, engellerle karşılaştıklarında ise azimle yollarına devam ettikleri belirtilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Stajkovic ve Luthans (2003) özyeterlilik inancının, bireysel ve grup düzeyinde gösterilen performans ve motivasyonu önemli derece etkilediğini, diğer bir ifadeyle kendi yeteneklerine güveni olan bireylerin motivasyon ve iş performanslarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Bandura'ya göre özyeterliliğin dört temel kaynağı vardır (Bandura, 1977, s.195; Luthans, 2007, s. 43). Bunlar:

### **1. Gerçekleşen Performans-Kazanılan Deneyim (Uzmanlık Deneyimleri):**

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008), örgütsel davranış bağlamında, başarılı bir şekilde kazanılan deneyimlerin çalışanların özyeterliliğinin gelişmesini sağladığını belirtmişlerdir. Bu kaynaklar içerisinde en etkili olan bireyin kendi çabalarıyla bizzat kazandığı deneyimlerdir (Üstün ve Tekin, 2009, s. 36).

Bir görevi veya sorumluluğu daha önce defalarca başarılı bir şekilde yerine getirmek bireysel özyeterliliği geliştirme konusunda sağlam bir inanç oluşturmaktadır. Yoğun çaba ve sabırla kazanılmış deneyimler bireyin başarılı olmak için gereken özellikleri taşıdığına dair ikna olmasına neden olmaktadır (Savur, 2013; Uygungil, 2017, s.21).

**2. Dolaylı-Model Yoluyla Öğrenme:** Modelleme, sosyal modeller aracılığı ile bireyin benzerliklerini algılaması ve bundan güçlü bir şekilde etkilenmesiyle gerçekleşmektedir. Doğrudan öğrenme yerine başkalarının deneyimleri, başarıları, hata ve başarısızlıklarının gözlemlenmesiyle özyeterliliğin oluşturulabilmesi mümkündür. Bu konuda başkalarını model alma, kişinin kendini rol modele ne kadar benzettiğiyle ilişkilidir. Kişi, rol modele ne kadar benziyorsa özyeterlilik gelişim süreci de o kadar hızlı olacaktır.

**3. Sosyal İkna–Pozitif Geribildirim:** Araştırmalar sosyal çevreden alınan sosyal ikna, pozitif geribildirim özyeterliliği olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Fisher, 1985, s. 39). Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) çalışanların amir, yönetici veya iş arkadaşlarından olumlu geri bildirim aldıklarında veya ikna edildiklerinde özyeterliliklerinin geliştiğini ifade etmişlerdir.

**4. Fiziksel ve Psikolojik Durum:** Bireylerin pozitif psikolojik durumu, fiziksel durumu ve sağlığının iyi olması, kendi bireysel yeterliliklerini ve kapasitesini değerlendirmesinde etkili olmaktadır. Bu nedenle özyeterlilik düzeyinin, çalışanların fiziksel durumunun stres ve olumsuz durumların azaltılması, fiziksel ve psikolojik uyarılma ve iyi oluş yoluyla geliştirilebileceği belirtilmektedir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008, s. 223).

Stajkovic ve Luthans (1998) çalışma ortamı bakımından özyeterliliği, çalışanların önceden belirlenmiş bir görev ve sorumluluğu, belirli koşullarda başarıyla yerine getirebilmeleri için gerekli olan davranış örüntülerini, bilişsel kaynaklarını, motivasyonunu harekete geçirebilme yeteneğine olan inanç ve güven olarak tanımlamışlardır. Ayrıca Stajkovic ve Luthans (1998) yaptıkları bir meta-analitik araştırma sonucunda öz yeterliliğin iş performansı üzerinde birçok faktörden daha fazla etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bu nedenle özyeterlilik düzeyinin artırılması ve buna bağlı olarak da iş performansının artırılması için yöneticilere iyi bir iş tanımı yapmalarını, çalışanlarına arzu edilebilecekleri bir çalışma ortamı sunmalarını, karmaşık ve üstesinden gelinmesi zor görevler için teknolojik açıdan destek sağlamalarını tavsiye etmişlerdir.

Özyeterlilik düzeyini yükseltmek için, insan kaynakları yöneticilerinin de bu konuya önem vermesi gerekmektedir. Örneğin işe alımlarda, sadece özyeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanların tercih edilmesiyle değil mevcut çalışana koçluk, başarı deneyimi, modelleme, pozitif geribildirim, sosyal ikna gibi çeşitli uygulamalar aracılığıyla da özyeterlilik düzeyi yükseltilebilecektir. Bu uygulamaların asıl amacı

çalışana yeni yetenek veya beceri kazandırmak değil, çalışanların sahip oldukları yetenek, bilgi ve beceriden oluşan bir donanım ile arzu ettikleri başarıya ulaşabileceklerine dair bir güven ve inanç oluşturmaktır (Çınar, 2011, s. 30).

Özyeterlilik düzeyi yüksek olan bireyleri diğer bireylerden ayıran beş temel özellik bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 38);

- Kendileri için yüksek hedefler belirleyip, zor görevlere girişirler.
- Zorlukları hoş karşılayıp meydan okurlar ve başarılı olurlar.
- Yüksek düzeyde kendilerini harekete geçirecek içsel motivasyona sahiptirler.
- Hedeflerine ulaşabilmek için çaba sarfederler.
- Zorluk ve engellerle karşılaştıklarında sabırlı ve azimlidirler.

Düşük özyeterlilik düzeyine sahip bireyler ise, tehdit olarak algıladıkları zorlu iş, görev ve sorumluluklardan kaçma eğilimine girerler, hırslıdırlar ancak azimli değildirler. Ulaşmak istedikleri hedefe zayıf bir şekilde bağlılık gösterirler. Üstesinden gelinmesi zorlu görevler, çabalarını azaltır ve çabuk vazgeçerler. Başarısızlıkla karşılaştıklarında özyeterliliklerini tekrar kazanmaları için daha uzun bir zaman dilimi gerekmektedir. Kötü bir performansı yeteneksizlikle ilişkilendirdikleri için yeteneklerine olan inançlarını da daha çabuk kaybederler. Özyeterlilik düzeyi yüksek olanlara göre daha çabuk depresyona girerler ve bu kişilerin genellikle stres düzeyleri de daha çabuk yükselmektedir (Bandura, 1993, s. 144).

### 2.2.1.2.Umut

Umut kavramı Charles Snyder'in çalışmalarıyla birlikte pozitif psikoloji alanına kazandırılmıştır (Snyder, Harris, Anderson, Holleran ve Irving, 1991). Umut kavramı pozitif psikolojide hedefe yönelik kararlılık ve bu hedefe ulaşırken kullanılan yolların etkileşim içerisindeyken oluşturduğu bilişsel eğilim şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre, umut kavramı; istenen hedeflere yönelik yollar geliştirmek ve bu yolları kullanmadaki kararlılığı içeren algılanan yeteneklerin toplamı olarak ifade edilmektedir (Snyder, 2000, s. 8).

Psikolojik sermayede umut bileşenin iki yönü üzerinde durulmaktadır. Birincisi hedefe ulaşabilmek için gerekli irade gücü, ikincisi ise hedefe ulaşmak için belirlenen yoldur. Eğer bireyin, zorlukların üstesinden gelebilmek için azimli ve kararlı bir şekilde

ilerleyebilecek irade gücü varsa, mevcut durumlar karşısında alternatif yollar, çözümler geliştirebiliyorsa bireyin umutlu olduğundan bahsetmek mümkündür (Tösten, 2015, s. 31).

Snyder'e (2000) göre kişinin başarılı olabileceğine ilişkin olumlu bir duyuma sahip olması başarılı olmak için gerekli ön şartlardan birisidir. Umut konusunda yapılan araştırmalar, umudun zihinsel ve fiziksel sağlıkta ayrıca karşılaşılan zorluklarla uğraşmada etkili bir psikolojik kapasite olduğunu göstermektedir (Keleş, 2011, s. 347).

Snyder (2000) psikolojik sermayenin umut boyutunu formül olarak;

Umut = Kararlılık + Alternatif Yollar (Hope = Agency+Pathways) şeklinde ifade etmiştir.

Hedef, umudun ortaya çıkmasındaki temel faktördür ve hedef olmadan umudun varlığından söz etmek mümkün değildir. Bu bağlamda “kararlılık” ve “alternatif yollar”, açık bir hedefin algılanması, bilinçli bir şekilde onaylanmasıyla meydana gelmektedir ve bu durum da umut kavramının oluşmasında kilit rol oynamaktadır (Snyder, 2000, s. 9). Umut yalnızca amaç odaklı bir yaklaşımla “amaca ulaşmayı istemek” değil; aynı zamanda amaca ulaşmak için “metot”u da yani bir yolu, yöntemi de içermektedir (Çetin ve Basım, 2012, s. 123). Başarılı, umut verici bir düşüncenin varlığı, kişiyi hedefine ulaştırabilecek yol haritalarının varlığına, hayal edilen hedeflere ulaşabilmek için kişiyi harekete geçirecek ve kararlılığını artıracak faktörlere bağlı olmaktadır (Snyder, 2000).

Umudun amaca yönelik yol ve yöntemleri kendisine özgü olmasına rağmen diğer psikolojik sermaye bileşenleri ile yakından ilişkilidir. Umut hedefe ulaşmada bireyin daha enerjik olmasını sağlayarak bireyi istenilen hedefe ulaştırmak için harekete geçirmektedir. Aynı zamanda zorlukların üstesinden gelmek ve amaçlarını elde etmek için alternatif çözüm yollarının oluşturulması konusunda gerekli motivasyonu da sağlamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007). Luthans ve arkadaşlarına (2007) göre birey hedeflerine ulaşma çabasıyla alternatif yolların görülememesi veya oluşturulamaması durumunda amaçlara ulaşmak zorlaşacak ve birey bu durumda öğrenilmiş çaresizliğe düşecektir. Bireyin ancak umudu sayesinde öğrenilmiş çaresizlikten kurtulması ve alternatif çözüm yollarıyla amaçlarına ulaşmayı denemesi mümkündür.

Umut diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenleri gibi gelişime açık bir nitelik göstermektedir. Luthans ve diğerleri (2007) umut düzeyini yükseltmek için bir takım stratejiler geliştirmişlerdir. Bu stratejiler; adım adım mücadeleci olan, ölçülebilir, zor ama üstesinden gelinebilmesi mümkün hedefler belirleme, hedefleri gerçekleştirme

sürecini planlama ile başlamaktadır. Ayrıca çalışanların alt kademedeki üst kademelere doğru karar almalarını, iletişim kurmalarını ve kararlara katılmalarının sağlanması ile katılımcı bir çalışma ortamı yaratma, yetki artırma, adil ödüllendirme sistemleri, öncelikli olanların net bir şekilde belirlenmesi, kaynakların buna göre tahsis edilmesi, yönetimin desteği ve bağlılığının sağlanması konularının önemli olduğu ifade edilmiştir. Bireysel düzeyde ise üstesinden gelinmesi zor, olanaksız gibi görünen olayları, olanaklı hale getirmek için analiz yapmayı ve derinlemesine düşünmeyi teşvik etme, amaçlara ulaşmada alternatiflerin belirlenebilmesi, bireyin yeteneklerinin geliştirilmesi, insan kaynağını rekabet avantajının merkezine yerleştiren bir stratejik yol izlenmesi, çeşitli eğitim programlarının uygulanması gibi stratejilerin umudu arttırmak için etkili olduğu belirtilmektedir (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2003).

Umut kavramı ile ilgili olarak, özyeterlilik bileşeni kadar araştırma yapılmamıştır. Ancak umut bileşeni de pozitif psikolojik sermayeye önemli derecede katkı sağlamaktadır (Luthans vd., 2004, s. 47). Ayrıca umut diğer bileşenleri de olumlu yönde etkilemektedir. Umutlu insanlar belirli görevlerde yeterli düzeyde olduklarını hissettiklerinde, kısa bir süre umutsuzluğa kapılırsalar bile hızlı bir şekilde bu durumla baş edebilmektedirler (Synder, 2000, s. 345). Bununla birlikte umut bileşeninin psikolojik dayanıklılık ile ilişkisine bakıldığında umut düzeyi yüksek olan çalışanların düşük umutlu olanlara göre zorluklar karşısında daha dirençli oldukları ve sorunların onları daha da canlı hale getirdiği görülmektedir (Adams vd., 2003, s. 371).

Örgütlerde çalışanların umut düzeyinin yüksek olması, yeni ve alternatif yollar bulma bileşeninin de yüksek olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda umut düzeyinin yüksek olması özellikle kriz, kaos veya değişimin söz konusu olduğu dönemlerde çalışanların iyi oluşları, pozitif örgütsel değişimin sağlanması ve değişim süreçlerini yönetme açısından büyük öneme sahiptir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008, 53; Weick ve Quinn, 1999, s. 376).

Umut kavramının performansla ilişkisi çok sayıda araştırma tarafından desteklenmiştir. Peterson ve Luthans (2003) farklı kültürlere mensup kişiler arasında yaptıkları araştırmaya göre, Çinli çalışanların iş performansları ile umut düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Ayrıca umudun finansal performans ve iş tatmini, liderlerin umut düzeyleri ile buldukları bölümün karlılığı, iş doyumu ve işte kalma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Youssef (2004) yönetici ve çalışanlardan oluşan 1000 kişi ile yaptığı çalışmada umut düzeyinin, performans, iş tatmini, mutluluk ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönlü anlamlı bir ilişki

içerisinde olduğunu tespit etmiştir (Youssef, 2004, s. 2). Luthans, Avolio, Walumbwa, ve Weixing'in (2005) yaptıkları araştırmada yöneticilerin çalışanlarına yaptığı performans değerlemenin umutla anlamlı yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Peterson ve Byron'ın (2008) farklı endüstrilerin farklı kademelerinde bulunan çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada diğerlerine göre daha umutlu olan çalışanların performansının daha yüksek olduğunu, problemleri farklı şekilde çözmeye çalıştıklarını; daha umutlu yöneticilerin ise sorunlar karşısında daha fazla ve daha iyi kalitede alternatif çözüm yolları geliştirdiklerini tespit etmişlerdir.

### 2.2.1.3. İyimserlik

Günlük dilde kötümser, sürekli negatif durumları düşünen ve istenmeyen durumların olacağına inanan kişiyi ifade etmektedir. İyimser kişiler ise geleceğe dair daha olumlu, pozitif ve arzu edilen durumları uman ve bekleyen kişiler olarak ifade edilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye alanındaki iyimserlik boyutu ise sadece gelecekte olacak iyi durumları tahmin etmek için kullanılan bir kavram değil, daha önemlisi geçmiş, şimdi veya gelecekte olumlu veya olumsuz, belirli olayların ortaya çıkma nedenlerini anlamak ve açıklamak için kullanılan bir kavramdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 87).

Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin teorik alt yapısı büyük ölçüde Martin Seligman'a dayanmaktadır (Luthans vd, 2008, s. 222). Seligman'a (1998) göre iyimserlik, bireylerin pozitif durumlarını açıklarken içsel, geçici olan ve genellenebilir nedenlere; olumsuz veya negatif durumları açıklarken ise dışsal, kalıcı olan ve duruma özgü nedenlere atıfta bulunmaları olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 22). Bu bağlamda iyimserler genellikle sorunları geçici, kontrol edilebilir düzeyde algılamakta ve tek bir duruma özgü olarak yorum yapma eğilimindedirler. Kötümserler ise karşı karşıya kaldıkları sorunların sürekli devam edeceğini, yaşadıkları sıkıntıların onları güçsüz duruma düşürdüğünü ve sorunların üstesinden gelmek için her şeyi yaptıklarını ama durumu kontrol edemeyeceklerini düşünmektedirler (Seligman, 2004, s. 5). Bireydeki iyimserlik duygusu kişinin daha fazla mücadele etmesini sağladığı gibi güçlükler karşısında alternatif çözüm yolları geliştirmesini de sağlamaktadır (Larson ve Luthans, 2006). İyimser bireyler genel olarak gelecekle ilgili çok fazla endişeli olmayan bireylerdir. Örneğin, yöneticisinden olumlu geri besleme alan iyimserlik düzeyi yüksek çalışanlar, bu durumu sahip oldukları etik

normlara bağlayarak ve genelleme yaparak, sadece bu durumda değil, karşılaşacakları diğer görevlerde de çok çalıştıkları takdirde başarılı olabileceklerine inanırlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Uygungil, 2017).

İyimserlik kavramı, umut, güven gibi kavramlarla yakın bir anlam taşımakla birlikte, teorik ve ampirik açıdan yapılan çalışmalarla farklı bir kavram olduğu ortaya konulmuştur (Çetin ve Basım, 2012, s. 124). İyimserlik, bireyin moralinin ve beklentilerinin yüksek olması, yüksek düzeyde pozitif yönde amaç belirleyen, güdüleyici, zorluklar karşısında daha sağlam durabilen, kişisel yeterlilikleri daha az fakat fiziksel ve psikolojik yönden daha hareketli, canlı bireylerin ruh halini ifade etmektedir (Çalışkan ve Erim, 2010, s. 265).

Keleş'e (2011) göre iyimserlik, bireyin amacına ulaşmak için çaba göstermesi, sürekliliğini sağlaması ve hayatta iyi şeylerle karşılaşacağına dair genellenmiş bir beklenti olarak tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyde iyimser olan bireyler daha pozitif bir ruh haline girerler ve amaçlarını başarmak için daha fazla çaba gösterirler. Amaçlarını başardıkları takdirde ise psikolojik açıdan da daha iyi olmaktadır. Bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojik durum ve pozitif beklentilere sahip olma, olaylar karşısında bireyin daha sabırlı olmasını, problemlere etkili çözümler bulmasını ve daha az stres yaşamalarını beraberinde getirmektedir (Peterson, 2000).

Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, (2010) düşük seviyede iyimser olan bireylerin bu iyimserlik seviyelerinin geliştirilmesinde potansiyellerinin olduğunu; bunun da pozitif bir bakış açısıyla mümkün olabileceğini ifade etmektedirler. Bu bağlamda iyimserliğin geliştirilebileceğini ve aynı zamanda öğrenilebileceğini de belirtmektedirler. Schneider (2001) bireylerin iş ortamında iyimserliklerini yükseltmek amacıyla bireyin geçmişe hoşgörüsü ile bakması, şu anki durumundan memnun olması, değerini bilmesi ve gelecekteki fırsatları kollayıp iyi değerlendirmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Örgüt ortamında çalışanların olumlu eğilimlere sahip olması pek çok örgütsel davranış değişkeni üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. İyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanların çalışmaya daha kolay motive olabilen, daha tatminkâr, zorluklar karşısında daha azimli, fiziki ve ruhsal açıdan daha iyi olduklarını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Seligman ve Schulman (1986) satış temsilcileri ile yapmış oldukları çalışmada, iyimser çalışanların diğerlerine göre satış miktarlarının ve performanslarının daha yüksek olduğunu; kötümser bakış açısına sahip olanların ise, işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Seligman ve Schulman, 1986).



Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) iyimser kişilerin, psikolojik açıdan daha pozitif olmalarının sonucu olarak başarılı olma eğilimlerinin yüksek olduğunu ve bir işi başarabilmek için daha azimli olduklarını belirtmişlerdir. Luthans ve diğerleri (2007), iyimser ve kötümser olan çalışanların değişime karşı çok farklı tepkiler gösterdiğini; iyimser kişilerin değişimi daha kolay benimsediklerini ve gelecekteki fırsatları görüp değerlendirmeye daha fazla odaklandıklarını ifade etmişlerdir.

#### **2.2.1.4. Psikolojik Dayanıklılık**

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri içerisinde diğerlerine göre daha fazla tepkiye dayalı bir özelliğe sahip olan “dayanıklılık” kavramı, bireyin riskli ve olumsuz olaylar karşısındaki olumlu uyumu olarak tanımlanmaktadır (Masten ve Reed, 2002, s. 75) Stres, zorluk, başarısızlık, belirsizlik, çatışma, pozitif olan ancak aynı zamanda da sorumluluğu artıran durumlar, olumlu strese neden olan olaylarda bireyin kendini toparlama ve iyileşme kapasitesidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 112). Dayanıklı bireylerin özellikleri sosyal yeterlilik, otonomi ve gelecekle ilgili hedefleri olan ve problem çözme becerisi nitelikleriyle ilişkilendirilmiştir (Oruç, 2015, s. 35). Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan birey, riskli ve olumsuz durumlara maruz kaldığında olayları olumlu bir şekilde karşılayarak başarılı bir şekilde kendini toparlama yeteneğine sahiptir. Bu yetenek, bireysel ve çevresel faktörler aracılığıyla zaman içerisinde geliştirilebilmektedir. Bu bağlamda dayanıklılık, olumsuz olaylar ile pozitif ancak potansiyel olarak üstesinden gelinecek olayları kapsamaktadır (Luthans vd., 2007, s. 116). Ayrıca dayanıklılık sadece olaylar meydana geldiğinde tepkisel davranmak için kullanılan bir kavram değil, aynı zamanda proaktif olarak öğrenme ve sorumlulukları önceden keşfederek ilerlemek için de kullanılan bir kavramdır.

Dayanıklılık bireylerde belirli düzeylerde görülebilmekte ve bu düzeyler sosyal, duygusal ve bilişsel olmak üzere üç farklı biçimde ortaya çıkmaktadır. Sosyal dayanıklılığa sahip bireylerin genellikle yüksek düzeyde iletişim becerilerine sahip, arkadaş edinmede ve pozitif ilişkiler geliştirmede başarılı oldukları belirtilmektedir. Duygusal dayanıklılığa sahip bireyler; benlik saygısı yüksek olan, özyeterliliğe sahip, iyimser ve umutlu olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel dayanıklılığa sahip bireylerin ise zeka seviyesinin yüksek olduğu, sorunlarla etkin bir şekilde başa çıkma mekanizmalarının ve problem çözme becerilerinin güçlü olduğu belirtilmektedir (Kutunis ve Yıldız, 2014, s. 143).

Dayanıklılık boyutunun 3 önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlar varlıklar, risk faktörleri ve değerlerdir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 117).

- **Varlıklar:** Bireylerin genel olarak dayanıklılık düzeylerini arttıran (örneğin; iyi bir eğitim görmek vb.) unsurları ifade etmektedir. İnsanların ölçülebilir özelliklerinin veya belirli koşullardaki konumlarının gelecekte olumlu sonuçların doğmasına neden olabilecek durumlarıdır. İnsanların iyi ebeveynlere sahip olması, eğitim seviyelerinin yüksek olması, bilişsel becerileri, mizaçları, kişisel pozitif algılama düzeyleri, pozitif bakış açıları, duygusal açıdan tutarlı olmaları, öz denetimleri, mizah anlayışları ve genel olarak çekicilikleri psikolojik dayanıklılığı artırma özelliğine sahip potansiyel varlıklardır.
- **Risk faktörleri:** İnsanların ölçülebilir özellikleri ve belirli koşullardaki konumlarının gelecekteki olumsuz sonuçları öngören durumlarıdır (Masten ve Reed, 2002, s. 76). Diğer bir ifadeyle istenmeyen bir durumun ortaya çıkmasına ve dayanıklılık düzeyinin düşmesine neden olan faktörlerdir (Masten ve Reed, 2002, s. 76; Masten, 2001). Bu faktörler ise kötü ebeveynlere sahip olma, sapkın arkadaş grupları, eğitim seviyesinin düşük olması, işsizlik, düşük ekonomik statü, örgütsel stres, tükenmişlik, mentör eksikliği, şiddete maruz kalma, alkol ve madde bağımlılığı gibi olumsuz sonuçlar doğurabilme potansiyeline sahip deneyimlerdir (Punamaki, Qouta ve El-Sarraj, 2001, s. 257). Araştırmalar sosyal desteğin yetersiz olması, aile yapısı, psikiyatrik geçmiş gibi faktörlerin, dayanıklılığı olumsuz yönde etkilediğini, bu olumsuz faktörlerin tersine çevrildiği takdirde de dayanıklılık düzeyinin arttırılabileceğini göstermektedir (Bonanno, 2004, s. 25).
- **Değerler:** İnsanın yaşadığı süre boyunca karşılaştığı zorluklar kendini gerçekleştirmek ve geliştirmek için önemli bir kaynak olabilmektedir ve bireyin bir takım olumlu değerlere sahip olmasını sağlamaktadır. Bu zorluklarla mücadele etme sürecinde kişinin kazandığı tecrübeler ise onların olumlu ve güçlü sosyal ilişkiler geliştirmelerini ve mutlu olmalarını sağlayacaktır.

Bu faktörler erken yaşlarda kazanılmış ve ilerleyen yaşlarda kalıcı olsa da araştırmalar, dayanıklılık faktörlerinin yönetilebilir, geliştirilebilir olduğunu göstermektedir. Bu anlamda en etkili dayanıklılık düzeyini artırma stratejisi, yukarıda bahsedilen unsurları arttırmaya, mevcut unsurları daha etkin bir şekilde kullanmaya,

proaktif olarak riski azaltmaya ve potansiyel olarak da negatif durumları önlemeye dayanmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman 2006, s. 390). Örgütlerde iş hayatında dayanıklılık düzeyini arttırmak için; bireyin ihtiyaç duyduğu anda yardımına koşabilecek ve sosyal açıdan destek sağlayabileceği arkadaşlara sahip olması ve profesyonel ilişki ve sosyal ağların kurulması gerekmektedir. Olumlu düşünmenin teşvik edilmesi, çalışanların duygusal zekâlarının farkına varmalarının ve geliştirmelerinin sağlanması, iş ve yaşam dengesinin sağlanması, deneyimlerden kazanç sağlama ve sonraki dönemlerde bu deneyimleri kullanabilmek, dayanıklılık düzeyinin artırılması için önemlidir. Ayrıca bu yeteneğin kazandırılması için yaşanmış deneyimlerin kaleme alınmasının da etkili olacağı öngörülmektedir (Jackson, Firtko ve Edenborough, 2007, s. 6).

Örgütlerde psikolojik dayanıklılık ile ilgili yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın bazı pozitif örgütsel davranış değişkenleriyle anlamlı yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Luthans, Avolio, Walumbwa, ve Weixing (2005) yaptıkları çalışmada önemli derecede değişime maruz kalan Çinli çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini, yönetici performans değerlemesi, mutluluk ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Tümlü ve Receptoğlu (2013) akademik personel ile yaptıkları araştırmada, psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çetin ve Basım (2011), 257 banka personeli ile yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile anlamlı bir şekilde ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuşlardır.

### **2.3.Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamındaki Önemi**

Psikolojik sermaye teorik açıdan sağlam bir temele dayanan, araştırma potansiyeli yüksek olan bir kavramdır (Toor ve Ofori, 2010, s. 342). Pozitif yönelimli yaklaşımlar günümüz iş hayatında çalışanların tutum, davranış ve performanslarının tahmin edilmesinde psikoloji ve örgüt biliminde bir tür paradigma değişimini ifade etmektedir. Paradigma değişimi, tedavi etmede olumsuzluklara odaklanmak yerine pozitif yönelimli kuramların, öz yeterlilik, hedef odaklı güçlü irade, hedef belirleme, zorlukların üstesinden gelmek ve kaynakların korunması gibi süreçlerin inşa edildiği yeni bir çerçeve sunmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

Çalışma hayatındaki davranışların sadece olumsuz yönlerine odaklanması ve meydana gelmiş her olayın sonuçlarının olumsuz yönlerinin vurgulanması, iş ortamının sorunlar yumağı gibi algılanması ve çalışanların da bu sorunlar yumağının içerisinde bulunan, olayları daha karmaşık hale getiren bireyler olarak görülmesi sonucunu doğurmuştur. Buna karşılık iş yaşamında bir görev ve sorumluluğun yerine getirilmesinde, belirli süreçlerin sonunda mutlaka olumsuz olarak değerlendirilebilecek durumlar yoktur. Çalışanlar artık pozitif durumlara neden olan, mutlu, üretken ve sağlıklı bireyler olma yolunda ilerleyebilmektedirler. Pozitif psikoloji bilimi de, bireylerin problemlerinden ziyade, iyi yönlerine odaklanarak bireyleri daha pozitif yapan özelliklerinin tanımlanması açısından, örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır (Erkmen ve Esen, 2012, s. 56).

Psikolojik sermaye iş yaşamında eşsiz ve uzun dönemli rekabet avantajı sağlayan ve örgütlerin insan kaynağından en üst seviyede yararlanabilmesi için pozitif psikolojik yetenekler üzerine kurulmuş yeni bir yaklaşımdır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye performansı arttırmak için organizasyonel alanlarda bir iskelet olarak da kullanılmaktadır. Bilgi ve iletişim ağlarını sunan beşeri sermaye ve sosyal sermayenin yanında, çalışanların kim olduklarının yanı sıra kim olabileceklerine doğru geleceğe yönelik bir gelişimi ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 20)

Psikolojik sermayenin en önemli özelliklerinden birisi iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olmasıdır. Psikolojik sermaye bireysel düzeyde büyüme ve performansı arttıran psikolojik bir kaynak iken; örgütsel düzeyde ise çalışanların performansını artırarak rekabet avantajı sağlayan güçlü bir yönetim aracıdır (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Weixing 2005). Bu nedenle örgüt ve üyeleri açısından diğer sermaye türlerine göre daha büyük bir önem taşımaktadır (Akdoğan ve Polatçı, 2013). İşletmelere rekabet avantajı sağlayan geleneksel sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesine göre pozitif psikolojik sermaye daha uzun dönemli, organizasyonlara özgü, kümülatif ve tekrar edilebilir olma özelliklerinin tümünü karşılamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010). İnsan kaynaklarına özgü ve rekabet avantajı sağlayan pozitif psikolojik sermayenin kritik bir faktör olduğunu, örgütlerin insan kaynaklarını geliştirdiğini ve performansını arttırdığını vurgulamaktadır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların, daha az iş stresi ve tükenmişlik duygusu yaşadığı, işe devamsızlık oranının ve işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu, iş ortamında daha az olumsuz duygular beslediği görülmektedir (Avey, Patera ve West, 2006; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının toplamından oluşan pozitif psikolojik sermayenin her bir boyutu tek başına bireysel olarak gelişim ve performansı teşvik edebilmekte; örgüt düzeyinde ise performans artışıyla birlikte yatırımın sağladığı getiri ile rekabet avantajı sağlayabilmektedir (Çetin ve Basım, 2012, s. 126). Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar da pozitif psikolojik sermayenin işgören performansını, satış performansını ve örgütsel performans düzeyini arttırdığını desteklemektedir (Uyungil, 2017). Kangarlouei, Shadkami ve Motavassel (2012) yaptıkları çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasının %13 oranında bir rekabet avantajı sağladığını tespit ederek pozitif psikolojik sermayenin yalnızca teorik bir yaklaşımdan ibaret olmadığını, ölçülebilirliğini ortaya koymak açısından da büyük önem taşıdığını vurgulamışlardır. Aynı şekilde Toor ve Ofori (2010), psikolojik sermayenin sunduğu en temel rekabet avantajının geliştirilebilir ve müdahalelere açık olduğunu belirtmektedirler.

Dinamik, hızlı çevresel değişimlerin olduğu, karmaşık, belirsizlik derecesi yüksek ve riskli sektörlerde faaliyet gösteren örgütler için psikolojik sermayenin önemi daha da büyüktür. Bu çevrelerde bulunan örgütlerde yüksek düzeyde stres, yüksek oranda iş gücü devri, düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gözlenebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütler için hayati önem taşımaktadır (Toor ve Ofori, 2010, s. 341).

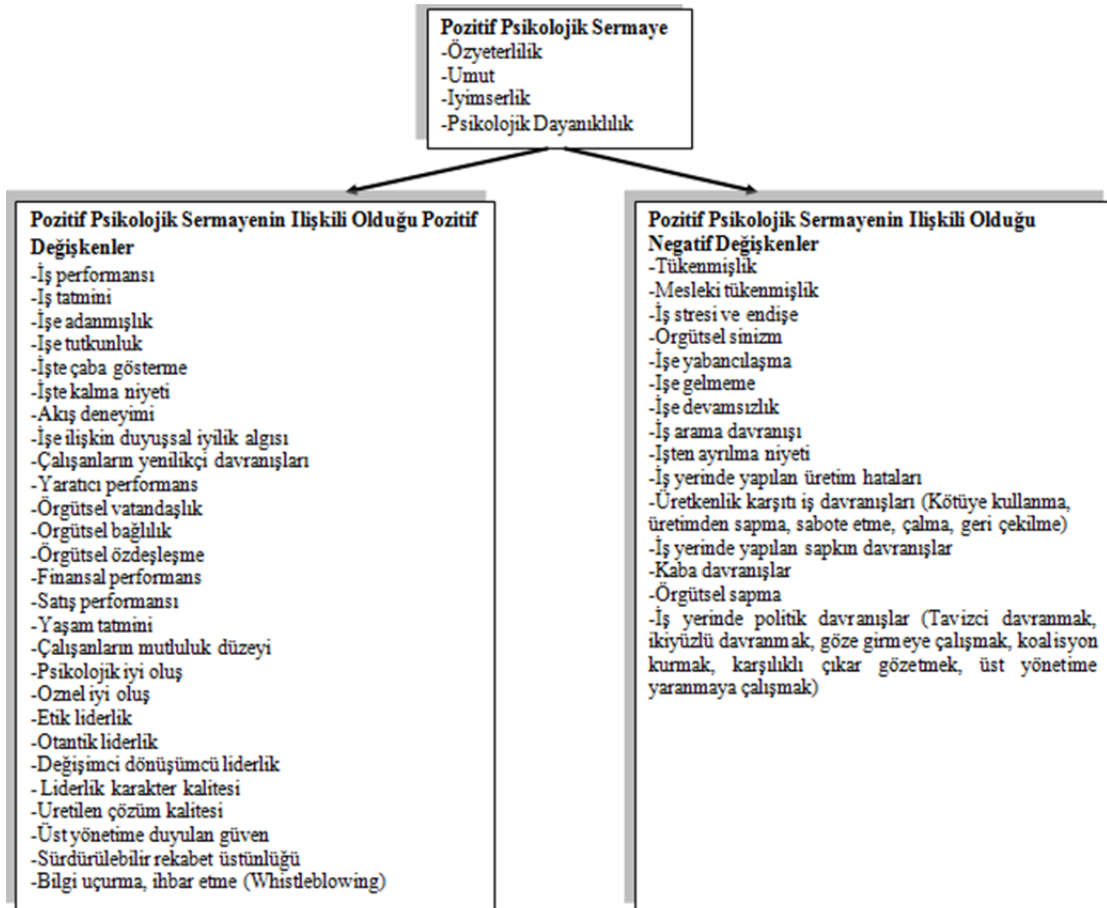
Youssef ve Luthans (2007) pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan iyimserliğin çalışanların performansları, iş tatminleri ve mutluluklarıyla ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Luthans ve Youssef (2004) ise özellikle zorlu görevlerde çalışanlar için daha iyi performans gösterilmesinde, fiziksel sağlığın iyileştirilmesinde, olumsuz durumlarda, olası depresyon durumuna karşı direnç gösterilmesinde iyimserlik ve umut boyutlarının önemli olduğunu savunmaktadırlar. Bu durumu, iyimser olan bireylerin olumsuzlukları kontrol edilebilir, dışsal, geçici ve tek bir duruma özgü olarak yorumlama eğilimlerine bağlamak mümkündür (Seligman, 2004, s. 5). Olumsuz durumlarda iyimser çalışanlar örgütten ayrılmayı düşünmek gibi olumsuz duygulara kapılmak yerine, azim ve çaba göstererek olumsuzlukları ortadan kaldırma eğilimi göstereceklerdir. Özyeterlilik, çalışanların belirli bir amaca yönelmelerini, amaçlarını gerçekleştirebilmelerini, zorlu görevleri üstlenmelerini, bu görevleri yerine getirebilmek için güçlü yönlerini ve yeteneklerini kullanma konusunda cesaretlendirmektedir. Amaçlardan vazgeçmeye neden olabilecek zorluklarla karşılaşıldığında, azimle yola devam etme konusunda çalışanlara yardımcı olmaktadır. Ayrıca özyeterlilik boyutu

çalışanın; umudu, iyimserliği ve psikolojik dayanıklılığı ile ilişkilidir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, s. 34).

Thompson ve diğerlerine göre örgütler çalışanlarının örgüte olan bağlılığını arttırmak için, örgütün, amaç, değer ve hedeflerine olan bağlılığı önemli derecede etkileyebileyebilme potansiyeli olan pozitif psikolojik sermayeyi yakından incelemelidir. Pozitif psikolojik sermayenin örgüte olan bağlılığı arttırmadaki rolü nedeniyle, örgütlerde pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesine katkı sağlayacak programların uygulanması gerekmektedir (Akt. Güler, 2016, s. 9). Psikolojik sermayeyi geliştirmek, çalışanları daha güçlü kılmak için yapılan girişimlere de katkı sağlamaktadır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar örgütün hedeflerine ulaşabilme sürecinde diğerlerine kıyasla çok daha fazla işbirlikçi olarak çalışmaktadır. Psikolojik sermayenin yüksek olması değişen çevre koşullarına uyum sağlamayı da kolaylaştırmaktadır. Benzer şekilde yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanlar kültürler arası farklılıkların olduğu çevreye de daha kolay uyum sağlayabilmektedir.

#### **2.4.Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Çalışmalar**

Bu araştırma kapsamında yapılan alanyazın taraması sonucunda pozitif psikolojik sermayenin genel olarak bir bağımsız değişken olarak incelendiği diğer bir deyişle psikolojik sermayenin sonuçlarının veya ardıllarının araştırıldığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda psikolojik sermayenin çok sayıda bireysel ve örgütsel düzeyde değişkenler ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalarda psikolojik sermaye ile ilişkisi araştırılan değişkenler aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.



*Şekil 3. Pozitif psikolojik sermayenin ilişkili olduğu örgütsel davranış değişkenleri (Yazar tarafından düzenlenmiştir.)*

Alanyazında bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların farklı kültürlerde, özel ve kamu sektöründe, farklı iş kollarında bulunan örgütlerde ve farklı pozisyonlarda çalışanlar ile yapıldığı görülmektedir.

#### 2.4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Dünyada Yapılan Çalışmalar

Örgütsel davranış alanında henüz yeni bir araştırma alanı olan psikolojik sermaye konusuyla ilgili yapılan alanyazın araştırması sonucunda uluslararası alanda yapılan araştırmaların yurt içinde yapılanlara göre oldukça fazla sayıda olduğu görülmektedir.

Bu alandaki çalışmalar ülkeler açısından değerlendirildiğinde, ilgili araştırmaların en fazla Amerika'da yapıldığı görülmektedir. Bu durum psikolojik sermaye kavramını ortaya koyan ve ilk çalışmaları yapan Luthans, Avey, Jensen, Youssef, Wernsing, Norman, Stajkovic ve Larson'un Amerika'daki üniversitelerde

bulunmaları ve araştırmalarını da Amerika’da yürütmelerine bağlıdır (Erkmen ve Esen, 2012).

Yapılan çalışmaların genel olarak 2002 yılından itibaren hızla artmaya başlaması dikkat çekicidir. Bu durum psikolojik sermaye kavramının 2000’li yılların başında henüz yeni bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmasına ve son yıllarda daha fazla ilgi duyulan bir konu olmasına bağlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili alanyazın araştırmasında incelenen çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Luthans ve Youssef (2004) yaptıkları araştırmada pozitif psikolojik sermaye yönetiminin verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlar elde etmede ve rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğunu belirtmişlerdir. Luthans ve diğerleri (2004) pozitif psikolojik sermayenin; dört boyuttan oluştuğuna dikkat çekerek bu bileşenlerin; daha etkili bir iş performansını sağlamak için ölçülebilir, gelişime açık ve yönetilebilir kavramlar olduğunu belirtmişlerdir.

Larson (2004) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin bütün olarak örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkide tek başına özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından daha güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin; beşeri ve sosyal sermaye ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye katkısı olduğunu bulgulamıştır.

Luthans ve Jensen (2005) yaptıkları çalışmada örgütsel amaçlara bağlılık ve işte kalma niyeti ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Jensen ve Luthans (2006) yaptıkları diğer bir araştırmada ise, girişimcilerin psikolojik sermaye seviyeleri ile otantik liderlik algıları arasında pozitif yönde ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Luthans, Zhu ve Avolio (2006) Amerika ve Güneydoğu Asya’da yaptıkları çalışmada, özyeterlilik düzeyinin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde bir ilişkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca öz-yeterlilik düzeyi arttıka, örgütsel bağlılığında arttığını, işten ayrılma niyetinin ise azaldığını bulgulamışlardır. Ancak ülkelerdeki kültürel farklılıklara bağlı olarak bireycilik yönü daha güçlü olan Amerika Birleşik Devletleri’nde, özyeterlilik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında daha yakın bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Larson ve Luthans (2006) üretim bölümünde çalışanlar ile yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki tespit



etmişlerdir. Çalışmada ayrıca psikolojik sermayenin insan ve sosyal sermayeye kıyasla iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla katkısının olduğunu belirtmişlerdir.

Avey, Patera ve West (2006) ileri teknolojiyle çalışan bir üretim işletmesinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile keyfi ve zorunlu işe devamsızlık arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca psikolojik sermaye ile zorunlu işgören devamsızlığı arasında, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiden daha güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Norman (2006), liderlerin psikolojik sermayeleri ile çalışanların liderlerine olan güven düzeyleri ve genel liderlik değerlendirmeleri arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada ayrıca liderlerin psikolojik sermaye ve şeffaflık seviyelerinin yüksek düzeyde olduğunda çalışanların liderin etkinlik düzeyi değerlendirmelerinin de yüksek seviyede olduğu belirtilmiştir.

Avey (2007) yaptığı çalışmada çalışanların psikolojik sermayeleri ile ürettikleri çözümün kalitesi ve miktarı, pozitif duygusal ve davranışsal görev bağlılıkları arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Avey, Wernsing ve Luthans (2008) psikolojik sermayenin pozitif duygularla ilişkisini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada pozitif duyguların işe katılım, sinizm, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma gibi tutum ve davranış değişkenleriyle ilişkili olduğu bulgulamışlardır. Ayrıca çalışanların psikolojik sermaye algıları ile olumlu duygularının örgütsel sinizm ve örgütsel sapma ile mücadele etmeye yardımcı olduğunu, pozitif duyguların, psikolojik sermayeyle bahsedilen tutumlar ve davranışlar arasında aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir.

Luthans, Norman, Avolio, Avey (2008) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ile performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca araştırmada destekleyici örgüt iklimi ile performans arasında psikolojik sermayenin düzenleyici aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir.

Avey, Luthans ve Youssef (2008) psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranışlarla negatif yönde ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Smith, Vogelgesang ve Avey (2009) yaptıkları çalışmada örgüt içerisindeki bir liderin “kendi kendine sadık olmak” düşüncesini benimsediğinde, güven ve performans arasında ilişki oluştuğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışanların psikolojik sermayeleri ile üst yönetime duyulan güven arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu

bulgulamışlardır. Bu nedenle yöneticiler ile çalışanları temsil eden ve grup düzeyinde objektif olarak performans analizi yapmayı sağlayan bir model denenmiş, grup düzeyindeki psikolojik sermaye ve güvenin performans ile pozitif yönde ilişkileri olduğunu tespit etmişlerdir.

Avey, Luthans ve Jensen (2009) farklı endüstrilerde çalışanlar ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin stres, işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışlarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyini arttırmanın işyeri stresi ile başa çıkmayı sağladığını bunun sonucunda da çalışanların daha az yeni iş arama eğilimde olacağını; stresle başa çıkamayan çalışanların ise işten ayrılma niyeti içerisinde olacaklarını ifade etmişlerdir.

Cole, Daly ve Mak (2009) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye düzeyinin çalışanların kıdem yılı ile öznel iyi oluşları arasında aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada işsizliğin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunduğunu, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işe karşı daha olumlu tutum içerisinde ve daha üretken olduklarını ifade etmişlerdir.

Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010) bankacılık sektöründe iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada pozitif psikolojik sermaye düzeyinin finansal performans ve satış performansı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. İlk çalışmada yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olan banka çalışanlarının finansal performanslarının daha yüksek olduğu, ikinci çalışmada ise psikolojik sermaye ile satış performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hodges (2010) banka sektöründe 58 müdür ve 239 işgörenden elde ettiği veriler ile yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile performans arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada eğitim müdahalesinde bulunulan yöneticilerle birlikte çalışan işgörenlerin performanslarında da artış gözlemlendiğini ve psikolojik sermayenin bulaşıcı bir etkisi olduğunu bulgulamıştır.

Toor ve Ofori, (2010) pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara göre başarısızlık veya kriz dönemlerini daha kolay atatabildiklerini, iletişim kurmakta daha başarılı olduklarını ve değişen koşullara daha kolay uyum sağlayabildiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların farklı kişilik özelliklerine sahip olan diğer bireylerle daha kolay anlaşabildiklerini ortaya koymuşlardır.

Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010) ise farklı sektörlerde çalışan 280 kişi ile yaptıkları çalışmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını önemli derecede pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Norman, Avey, Nimriç ve Piegon (2010), psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde, psikolojik sermaye ile sapkın davranışlar arasında ise negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Wubin ve Zhaoliang (2010) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisini inceleyerek, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin hafifletici etkisini tespit etmişlerdir. Walumbwa, Peterson, Avolio, Hartnel (2011) büyük bir finansal işletmede 146 kişi ile grup seviyesinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sermaye ile güvenin grubun gösterdiği performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, psikolojik sermaye ve güvenin otantik liderlikle grupların olumlu çıktıları olan performans ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Avey, Reichard, Luthans, Mhatre (2011) 12.567 çalışanın dahil edildiği 51 bağımsız örneklem ile yaptıkları meta-analizi çalışmasında psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş, örgütsel vatandaşlık, iş performansı, öz-değerlendirme, yönetici değerlendirmeleri ve objektif değerlendirme arasında pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada ayrıca psikolojik sermaye ile sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve endişesi, çalışanların sapkın davranışları arasında negatif yönde ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011) tarafından yapılan “Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yaratıcı Performans Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın ortaya çıkış noktası, yaratıcılık ve kişisel nitelikler arasındaki ilişkilere yönelik yeterli sayıda çalışma olmasına rağmen psikolojik sermaye ve yaratıcı performans arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmaların bulunmamasıdır. Çalışma 899 heterojen yapıda çalışan yetişkin gurubu ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda psikolojik sermaye ve bileşenlerinin (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) yaratıcı performansı yordayıcı nitelikte olduğu tespit edilmiştir.

Roberts, Scherer ve Bowyer (2011) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireylerin, psikolojik sermaye düzeyi düşük olanlara göre nezaketsiz davranışlarda daha az bulduklarını tespit etmişlerdir. Cheung, Tang ve Tang (2011), Çin’in Hangzhou bölgesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden elde ettikleri

veriler ile duygusal emek ve iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda yüzeysel rol yapma ile iş tatmini arasındaki negatif yönlü ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu ve derinden rol yapma, doğal duyguların gösterilmesi ile iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkide ise psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir.

T. B. Nguyen ve T. T. M. Nguyen (2012) psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesini % 45 oranında açıkladığını ve iş yaşam kalitesine pozitif yönde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Luthans, Youssef, Sweetman ve Harms (2013) farklı sektörlerdeki çalışanlar ile yaptıkları çalışmada çalışanların ilişkilerle ve sağlıkla ilgili psikolojik sermaye düzeylerinin yaşam tatminleriyle ilişkili olduğu, yaşam tatminlerinin de çalışanların iyi oluş düzeyleriyle ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışma sonucunda çalışanların iyi oluş düzeylerinin de genel psikolojik sermayeleriyle ilişkili olduğu görülmüştür.

Avey (2014) psikolojik sermayenin diğer değişkenler üzerindeki etkisinin çok sayıda araştırma tarafından incelendiğini ancak psikolojik sermayenin öncüllerinin ne oluşuna ilişkin araştırmaların olmadığını ifade ederek 1.264 mühendis ve 529 teknisyenden elde ettikleri veriler ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada öncelikle örgütsel davranış alanında psikolojik sermayenin açıklayıcısı olarak hangi sistem ve yapıların olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik sermayeyi en iyi açıklayan kategorinin bireysel farklılıklar (proaktif kişilik ve öz saygı değişkenleri) olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayeyi en iyi açıklayan ikinci kategori yönetici davranışları (otantik liderlik, etik liderlik ve istismarcı yönetici davranışı) kategorisidir. Psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde açıklayan bir diğer kategori ise görev karmaşıklığı değişkeninden oluşan iş özellikleri kategorisidir. Psikolojik sermayeyi en az açıklayan değişkenin genel olarak demografik özellikler (yaş, cinsiyet ve kıdem) olduğu görülmüştür ve demografik değişkenlerden sadece yaş değişkeninin bu kavramı anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir.

Paterson, Luthans ve Jeung (2014) çalışanların işte çaba göstermelerinin öz gelişim, iş davranışları, psikolojik sermaye ve yönetici desteği ile ilişkisini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, psikolojik sermaye ve yönetici desteğinin işte çaba göstermeyle ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca araştırmada işte çaba göstermenin de öz-gelişime neden olan önemli bir faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Luthans, Luthans ve Avey'in (2014) yaptıkları çalışmada, işletme fakültesi öğrencilerinin psikolojik sermayelerini akademik psikolojik sermaye olarak tanımlayarak kısa süreli eğitimlerle öğrencilerin psikolojik sermayelerinin geliştirilebileceğini tespit etmişlerdir. Yapılan eğitimlerin daha iyi sonuç vermesi için eğitimle ilgili uzun süreli stratejilerin uygulanmasının önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Vanno, Kaemkate ve Wongwanich'in (2014) 10 üniversiteden 1.349 öğrenci ile 303 öğrenci grubu oluşturarak yaptıkları çalışmada grup düzeyinde psikolojik sermayenin öğrenci gruplarının etkililiği üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda grup seviyesindeki psikolojik sermayenin grup etkililiği üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Huang ve Luthans (2015) yaptıkları çalışmada öğrenme davranışlarının düşük olduğu takımlarda, öğrenme hedef yönelimi ve psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişkinin daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Takım öğrenme davranışı orta veya düşük seviyede olduğunda ise, öğrenme hedef yöneliminin yaratıcılığa etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün anlamlı olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları takım bazında öğrenme davranışının daha az tercih edildiğini ve öğrenme hedef yönelimi olanların yaratıcılıklarını geliştirmek için psikolojik sermayelerinden yararlanılabileceğini göstermektedir.

#### **2.4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar**

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar uluslararası alanda yapılan çalışmalarla araştırma tasarımı, metodoloji ve araştırma konusu bakımından büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Bu durum bireyin pozitif ve güçlü yönlerinin olumlu tutum ve davranışlarıyla ilişkili olabileceği ve olumsuz tutum ve davranışlarla da ters yönde korelasyona neden olabileceği fikrine dayanmaktadır. Bu nedenle ülkemizde yapılan çalışmalarda da genel olarak psikolojik sermayenin işgören tutum ve davranışlarıyla ilişkisi araştırılmıştır. Çok az sayıda çalışmanın pozitif psikolojik sermayenin öncüllerinin, değişkenler arasındaki düzenleyici rolünün ve aracılık etkisinin tespit edilmeye yönelik olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Akçay (2011) pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada pozitif psikolojik

sermaye ve boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iş tatminini belirlemede, dört alt boyutuna göre açıklayıcılık düzeyinin daha yüksek olduğunu ve araştırma sonuçlarının da diğer araştırma sonuçlarını desteklediğini tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda iktisadi değer, mesleki konum, iş deneyimi ve yaş değişkenlerinin pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ilişkisini moderatör olarak etkilediği belirlenmiştir.

Çetin ve Basım (2012) Örgütsel Psikolojik Sermaye ölçeğini Türkçe'ye uyarlama çalışmasında ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini incelemiştir. Yapılan faktör analizi ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ile ifade edilen psikolojik sermaye ölçeğinin dört alt boyutu doğrulanmıştır. Çetin, Hazır ve Basım (2013) tarafından büyük ölçekli bir firmada 211 çalışan ile yapılan diğer bir çalışmada ise ortamsal bir faktör olan destekleyici örgüt kültürünün çalışanların psikolojik sermayelerine ve iç kontrol odaklı düşüncelerinin gelişmesine doğrudan katkıda bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Erkmen ve Esen (2012) bilişim sektörü çalışanları ile yaptıkları çalışmada psikolojik sermayesi yüksek düzeyde olan çalışanların, yönetici konumunda, daha yaşlı, erkek, kıdemi daha fazla olan çalışanlar olduğunu tespit etmiştir. Ancak çalışanların eğitim durumu ve kıdeminin, psikolojik sermayede anlamlı bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

Çetin, Şeşen ve Basım (2013) kamu çalışanlarından oluşan bir örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik duyguları arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışmada psikolojik sermaye boyutlarından özyeterlilik ve umut bileşenlerinin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarına göre daha baskın rolü olduğunu ortaya koymuşlardır.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan 572 kişi ile yaptıkları araştırmanın ilk aşamasında "Psikolojik Sermaye Ölçeği"ni Türkçe'ye uyarlayıp, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmışlardır. İkinci aşamada ise psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Kaplan ve Biçkes (2013) Nevşehir ilindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinden 181 katılımcı ile yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Ancak dayanıklılık ve iyimserlik boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve bu boyutların iş tatminini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Çoban (2013) telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda, örgütlerde adalet algısının boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek ve psikolojik sermayenin bu ilişki üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada, örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada psikolojik sermayenin süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasında kısmi, etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında ise tam aracılık rolü olduğu gözlenmiştir.

Akdoğan ve Polatçı (2013) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin performansı önemli derecede etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada psikolojik sermayenin iş performansına etkisinin iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi ile arttığı tespit edilmiştir.

Topaloğlu (2013) yaptığı çalışmada otantik liderliğin psikolojik sermaye ile performans ilişkisini kısmi biçimde düzenlediğini tespit etmiştir. Ayrıca çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş performansları üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu, yöneticilerdeki otantik liderliğin daha fazla pozitif algılanması durumunda daha yüksek olduğu bulgulamıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik sermayesi yüksek çalışanları istihdam etmekle beraber, çalışanları pozitif şekilde destekleyecek otantik liderlerin bulundurulmasının da istenilen örgütsel çıktılara ulaşmak açısından gerekli olduğuna işaret etmektedir.

Savur (2013) yaptığı çalışmada yöneticilerin otantik liderlik özellikleri ile çalışanların psikolojik sermayelerine ilişkin algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Dönmez (2014) Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan 602 kişiden oluşan bir örneklem ile yaptığı çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumu ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir.

Çalışkan (2014) yaptığı çalışmada pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik) işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve açıklayıcı bir etkiye sahip olduğunu, tükenmişlik ve sinizm üzerinde ise negatif yönlü etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada ayrıca örgütsel adalet değişkeninin tükenmişlik ve sinizm değişkenleri için ara değişken etkisi olduğu bulgulanmıştır. Kutanis ve Oruç (2014) yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu, örgütsel bağlılık

değişkenleriyle ilişki içerisinde olduğunu ve bu değişkenleri pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur (2014) duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada öncelikle psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Yapılan analiz sonucunda, duygusal emek ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide, yüzeysel rol yapma ile iyimserlik arasında negatif yönlü, doğal duygular ile özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak duygusal emek ve psikolojik sermayenin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ayrıca doğal duygular ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin bütün bileşenlerinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Açan (2015) 301 hava trafik kontrolöründen oluşan örneklem üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çetin ve Varoğlu (2015) Ankara’da büyük ölçekli bir firmada 237 çalışandan elde ettikleri veriler ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azalttığını, iş performansı ve iş tatminini artırdığını, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkilerinde cinsiyetin düzenleyici rolü olduğu, kadınların psikolojik sermayeleri arttıkça, erkeklere göre iş tatmininin daha fazla arttığı ve işten ayrılma niyetlerinin de daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Oruç (2015) psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisini tespit etmeye yönelik çalışmasında psikolojik sermaye düzeyi düşük olan akademisyenlerin yüksek olanlara göre tavizci davranma, ikiyüzlü davranma ve karşılıklı çıkar gözetme davranışlarında daha fazla bulduklarını ortaya koymuştur. Begenirbaş ve Turgut (2016) savunma sektöründe yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçi davranış ile iş performansı üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak çalışanların yenilikçi davranışlarının psikolojik sermayenin alt boyutları ve iş performansı arasında anlamlı bir aracılık rolü olmadığı tespit edilmiştir.

Baysal (2016) iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, iş-aile çatışmasının psikolojik sermayenin umut boyutunu etkilediğini; özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları üzerinde ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığını tespit etmiştir. Çalışma sonucunda kadın



akademisyenlerin yaşadığı iş-aile çatışması arttıkça umudun arttığı; aile-iş çatışması azaldıkça umudun azaldığı tespit edilmiştir.

Korkmazer, Ekingen ve Yıldız (2016) bir kamu hastanesinde 152 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ile performans arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla birlikte performanstaki değişiminin % 47'sini açıkladığını bulgulamışlardır.

Tösten ve Özgan (2017) eğitim sektöründe öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçebilmek amacıyla pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizlerini yaparak ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada psikolojik sermayenin temelde dört bileşenine ek olarak güven ve dışadönüklük boyutlarını ölçeğe ekleyip alanyazına kazandırmışlardır. Ölçek 6 boyuttan ve 26 maddeden oluşmaktadır.

Büyükgöze ve Kavak (2017) öğretmenlerin algılanan örgütsel destek seviyelerinin orta düzeyde, genel psikolojik sermayelerinin ise yüksek düzeyde olduğunu, sendika üyesi olanların sendika üyesi olmayanlara göre umut ve öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek; meslek lisesindeki öğretmenlerin anadolu lisesindeki öğretmenlere göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve lisans mezunlarının lisansüstü mezunlara göre daha iyimser olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu ve algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmişlerdir.

Cömert ve Yürür (2017)'ün "Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü" adlı çalışmalarında örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik, umut ve özyeterlilik ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulgulamışlardır. Ancak çalışmada algılanan örgütsel desteğin dayanıklılık ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Oral, Tösten ve Elçiçek (2017) 14 ilden 1395 öğretmen ile yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişliği yordamadığını tespit etmişlerdir. Kızanıklı ve Çöp (2017) otelcilik sektöründe psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin, alt boyutlarından daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir.

## 2.5.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve İş Hayatındaki Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı ilk defa Whyte tarafından 1956 yılında tanımlanmış, daha sonra Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi çok sayıda araştırmacı tarafından ele alınıp incelenmiştir (Becker, 1960). Örgütsel davranış alanyazını sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel psikoloji, antropoloji gibi farklı disiplinlerin katkılarıyla oluştuğu için alanyazında örgütsel bağlılığın tanımı ile ilgili genel fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak farklı araştırmacılar tarafından yapılmış çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Becker (1960), kişinin örgüte gösterdiği bağlılığı, maddi ve manevi kayıp açısından değerlendirmiş ve *“kişinin örgütte çalıştığı süre içinde harcadığı emek, zaman, çaba, edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucunda oluşan bağlılık”* olarak tanımlamıştır. Mowday, Porter ve Steers’a (1982) göre örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanç gösterme, örgütün amaç ve değerlerini kabullenme durumu, örgüt için önemli derecede gayret gösterme, örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek duyma olarak tanımlanmaktadır. Reichers’a (1985) göre örgütsel bağlılık *“örgütü oluşturan mali destek gruplarının (üst yönetim, meslektaşlar, müşteriler, sendikalar, toplum, ortaklar) örgütün amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir”*.

Meyer ve Allen’a (1997) göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle ilişkisiyle şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan, psikolojik boyuta sahip olan bir davranıştır. Bayram’a (2005) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve menfaatlerini kendi menfaatlerinden öncelikli görmesi, örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir. İbicioğlu’na (2000) göre çalışanların bir örgütün üyesi olarak kalma yolunda güçlü bir şekilde istek duymaları, örgüt için yüksek düzeyde çaba harcamaları veya örgütün amaç ve değerlerini mutlak bir inançla kabul etmek suretiyle örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimikleşmedir. İmamoğlu’na (2016) göre örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgütle oluşturduğu kimlik birliği, bağlılığın gücü veya örgüt ile üyesi arasındaki kimlik ortaklığını ve kendini örgütün bir parçası olarak algılamasının derecesidir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlarda çok çeşitli farklılıklar olmasına rağmen süreklilik gösteren başlıca husus, çalışanların örgüte olan psikolojik bağlılıklarıdır (O’Reilly ve Chatman, 1986, s. 492). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle farklı

yönlerden özdeşleşme derecesini ifade etmektedir (Doğan, 2008, s.7) ve üç faktörle karakterize edilmektedir (Eisenberg, Monge ve Miller, 1987, s.181). Bunlar:

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
- Örgüt için anlamlı bir şekilde çaba göstermeye istekli olma ve
- Örgüt üyeliğinin devam ettirilmesine güçlü bir istek duymadır.

Bu bağlamda örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı hissettiği bir inanç ve ya bağlanma biçiminden çok daha fazlasını ifade etmektedir. Kısaca, örgütsel bağlılık çalışanların örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Doğan ve Kılıç, 2008, s. 39). Örgüte bağlılık tutum ve davranışı, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, örgüt içi kıdem, gibi kişisel faktörlerle ve iş dizaynı, iş yükü, ücret, ödüller, adalet, değerler, örgüt kültürü, iletişim ve yöneticinin çalışanlara yaklaşımı ve liderlik davranışları gibi örgütsel faktörler ile belirlenmektedir (Hoş ve Oksay, 2015; Doğan ve Kılıç, 2008).

Örgütün başarılı bir şekilde varlığını sürdürebilmesi için önemli olan koşullarından birisi örgütsel yaşamın en değerli kaynağı olarak kabul edilen insan kaynağının örgütünü sevmesi, benimsemesi ve örgütüne bağlanmasıdır. Özetle çalışanların örgütlerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden bu durum alanyazında “örgütsel bağlılık” kavramı ile adlandırılmaktadır (Ballı, 2014).

## 2.6.Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın tutumsal, davranışsal ve çok boyutlu bağlılık yaklaşımlarına göre şekillendiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar tutumsal veya davranışsal bir nedenden dolayı ya da her iki bağlılığa da dayanan çoklu bağlılık yaklaşımı ile örgüt üyeliğini devam ettirmek istemektedirler.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların ağırlıklı olarak tutumsal bağlılık üzerine, sosyal psikologların ise daha çok davranışsal bağlılığa odaklandıkları görülmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Davranışsal bağlılık, çalışanın örgütten ayrıldığı takdirde algıladığı sınırlılıklar ile onun örgüte bağlı duruma gelmesine neden olan koşulların sonucunda oluşmaktadır (Çöl ve Gül, 2005). Davranışsal bağlılık, çalışanların geçmişteki davranışları nedeniyle

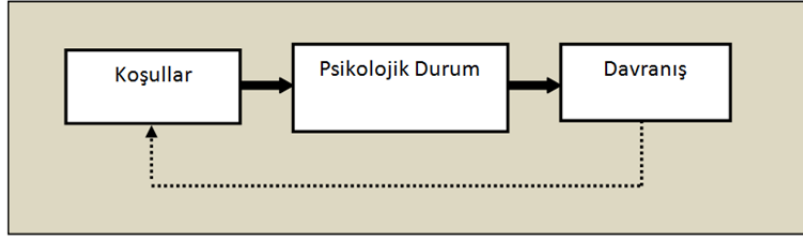
örgüte bağlı kalmasıyla ilgili ilgilidir. Çalışanların örgüte bağlılıklarını devam ettirebilmeleri için nasıl çaba göstermeleri gerektiğine ve yerine getirmeleri gereken davranışların gerekliliği ile ilgili sürece dayanmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2010; Mottaz, 1989; s.144) Tutumsal bağlılık ise örgütte paylaşılan değerler ve amaçlardan kaynaklanmaktadır. Örgüt üyesinin çalışma ortamını değerlendirdikten sonra örgütle bütünleşmesi, örgüte katılımının nisbi gücü, bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepki olarak ifade edilmektedir. Tutumsal bağlılık yaklaşımları büyük ölçüde örgütün hedef ve değerlerinin, örgüt üyesinin hedef ve değerleri arasındaki uyuma dayanmaktadır (Çöl ve Gül, 2005). Bu özellik tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılığı birbirinden ayırmaktadır. Çok boyutlu yaklaşım ise oldukça yeni bir yaklaşımdır. Örgütsel bağlılığın sadece duygusal bağlılık, algılanan maliyet veya ahlaki zorunlulukla geliştirilemeyeceğini, her üçünün de örgütsel bağlılığın oluşmasında rol oynaması gerektiğini savunmaktadır (Suliman ve Iles, 2000, s. 408).

Örgütsel bağlılık yaklaşımları tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık başlıkları altında aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

### **2.6.1. Tutumsal Bağlılık**

Tutumsal bağlılık, çalışanın örgüt ve örgütün hedefleriyle özdeşleşmesi, örgütün hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırmak için de örgüt üyeliğini korumasıdır (Blau ve Boal, 1987, s. 290). Diğer bir ifadeyle tutumsal bağlılık, çalışanın örgütle ve örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi amaç, hedef ve değer sistemini özdeşleştirip, bu amaçlara ulaşmak için örgüt üyeliğini devam ettirmek istemesi ile ortaya çıkan duygusal bir tepkidir (Gül, 2002, s. 37). Bu bağlamda tutumsal bağlılık, örgüt ile üyesi arasındaki ilişkilerinden oluşmakta, çalışanın örgütü ile ilgili genel tutum ve düşüncelerine dayanmaktadır (Woods, 2007, s. 32).

Meyer ve Allen'a göre (1991) göre bireyi belirli bir davranışı gerçekleştirmek konusunda motive eden tutum, kişilerin çalıştığı örgütte belirli davranış kalıplarını göstermesini de sağlamaktadır. Kişilerin içinde bulunduğu kurumsal şartlar ruhsal durumlarına etki ederek kuruma karşı gösterilen davranışların aynı zamanda süreklilik kazanmasına da etki etmektedir (Kolancıoğlu, 2017).



Şekil 4. Tutumsal bağlılık yaklaşımı

Kaynak: Meyer ve Allen 2001, s.63

Şekil 4. teki tutumsal bağlılık sürecine göre; çalışanlar karşılaştıkları kişisel, örgütsel, örgüt dışı koşullar ve psikolojik durumlarına bağlı olarak belirli bir tutum geliştirmektedir. Çalışanların belirli bir konudaki tavır ve tutumları onların davranışlarının tekrar edilmesine neden olmaktadır. Tutumsal bağlılık çalışanın örgüte bağlı olma, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık yapma vb. davranışlarını beraberinde getirmektedir. Bağlılığın sürekliliğini ve farklılığını ortaya koyan eğilimler tutumsal bağlılığa etki etmektedir. Bu davranış sonucunda oluşan yeni koşullar sayesinde de örgütsel bağlılık süreci devam etmektedir.

Tutumsal bağlılık yaklaşımları ile ilgili olarak alanyazında çok sayıda farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Tutumsal bağlılık yaklaşımlarında farklılıklar görülmekle birlikte ortak noktaları da bulunmaktadır. Bu yaklaşımların en önemlileri: Etzioni, Kanter, O'Reilly ve Chatman, Katz ve Kahn, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır.

#### 2.6.1.1.Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk sınıflandırmalardan biri Etzioni yaklaşımıdır (Gül, 2002, s.43). Etzioni'ye göre, örgütlerin çalışanları üzerinde kurmuş oldukları "güç ve otorite", örgütsel bağlılığın ana nedenidir (Çakır, 2001, s. 35). Etzioni örgütün üyeleri üzerindeki güç ve yetkilerin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ifade etmektedir. Etzioni'nin yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üç kategoriye ayrılmaktadır ve örgütsel bağlılığın bu üç kategoriden mutlaka biri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışanlar üyesi oldukları örgüte karşı bu bağlılık türlerini değişen biçimlerde ve farklı zamanlarda geliştirebilmektedir. Etzioni'nin yaklaşımına göre bağlılık türleri:

- a) Ahlaki açıdan yakınlaşma (pozitif- moral bağlılık),
- b) Çıkara dayalı yakınlaşma (nötr- hesapçı bağlılık),
- c) Yabancılaştırıcı (negatif) bağlılık (Akt. Balay, 2000, s.19-20).

Ahlaki açıdan yakınlaşma ve ya moral bağlılık, kurumun standartları ve değerleri çalışanlar tarafından içselleştirildiğinde gerçekleşmektedir. Çalışanın kuruma olan bağlılığı kurum tarafından kendisine verilen ödüle göre değişmediği veya ödüldeki değişimlerden etkilenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Newton ve Shore, 1992, s. 278). Diğer iki bağlılık türüne göre en olumlu uç noktadaki moral bağlılık türünde birey, örgütün amacını ve örgütteki işini özünde değerli ve saygın görmekte, yaptığı işi de öncelikle kendisine değer kattığını düşündüğü için yapmaktadır (Schein,1978, s. 65).

Çıkara dayalı yakınlaşma (nötr- hesapçı bağlılık) örgüt ile çalışanlar arasındaki alışveriş ilişkisine dayanmaktadır. Üyeler örgütlerine yaptıkları katkının karşılığında alacakları ücret veya ödüllerden dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar. Bu alış-veriş ilişkisi üye tarafından olumlu ya da olumsuz olarak yorumlamakta ve ona göre bağlılık göstermektedirler (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s.21). Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle çalışan arasındaki ilişkinin yoğunluğu daha düşük düzeydedir. Bu bağlılık türünde çalışanlar bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayarak verilen ücrete veya ödüle karşılık olarak günlük yerine getirmeleri gereken iş normuna uygun olarak bağlılık göstermektedir (Gül, 2002, s.39)

Yabancılaştırıcı (negatif) bağlılık ise; diğer bağlılık türlerine göre en olumsuz uçta yer almaktadır ve çalışan davranışlarının ciddi bir biçimde kısıtlandığı durumlarda (hapishane ve askeri eğitim kampları gibi) oluşan, örgüte karşı duyulan olumsuz bir bağlılığı ifade etmektedir (Güçlü, 2006). Örgüt üyesinin örgütü cezalandırıcı veya zararlı olarak algıladığı durumda meydana gelmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 33). Bu tür bağlılık duyan çalışan işten ayrıldığı takdirde maddi kayıplarının olması, alternatif iş olanaklarının olmaması veya başka bir yerde ikame etme imkânının olmaması gibi karşılaşılabilecek sorunları göz önünde bulundurdukları için işlerinden ayrılamamaktadır (Güçlü, 2006). Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik açıdan örgüte bağlılık duymamaktadır ancak örgüt üyeliğini zorunlu olarak sürdürmektedir (Balay, 2000, s.21).

### 2.6.1.2.Kanter'in Sınıflandırması

Tutumsal bağlılık yaklaşımlarından biri de Kanter tarafından yapılan sınıflandırmadır. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaçları gerçekleştirmek için gayret gösterdikleri bir süreçtir. Çalışanların enerjilerini sosyal sistem için harcamaya istekli olmaları, sisteme sadakat duymaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak ilişkilerle kendi kişiliklerini özdeşleştirmeleridir (Kanter, 1968, s. 499-500).

Örgütler bir sosyal sistemdir ve bunun doğal bir sonucu olarak belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanların örgütlerine kendilerini adayarak ve pozitif duygular geliştirerek örgütlerinin bu beklentilerini karşılayabilmesi mümkündür (Gül, 2002, s. 42).

Kanter, farklı bir bakış açısıyla, örgüt tarafından örgüt üyelerine empoze edilen davranışsal taleplerin çeşitli bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına neden olduğunu ileri sürmektedir. Bu davranışsal talepler üç farklı bağlılık türünü oluşturmaktadır. Bunlar; devamlılık bağlılığı, kenetlenme (dayanışma) bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968, s. 500).

**Devamlılık bağlılığı:** Örgüt üyesinin örgütün sürekliliğine veya kalıcılığına kendini adanması olarak ifade edilmektedir (Varoğlu, 1993, s.6). Bu bağlılık, örgüt üyesinin örgütten ayrılmasının maliyetinin, örgütte kalmanın maliyetinden daha yüksek olmasına dayanmaktadır (Gül, 2002, s.42). Örgüt üyeleri örgüte katılmak ve örgütte kalmak için büyük fedakarlıklara katlanmışlarsa örgütün de sürekliliğini sağlamak için güçlü bir istek duymaktadır. Örgüt üyesi "Bu örgüt için o kadar çok fedakarlık yaptım ki bundan sonra da örgütün ayakta kalmasını sağlamak için elimden geleni yapmalıyım" düşüncesiyle örgüte bağlılık duymaktadır (Varoğlu, 1993, s.6).

**Kenetlenme (Dayanışma- Birleşme) bağlılığı:** Örgüt üyesinin sosyal ilişkilerden vazgeçmemesi veya grup uyumunu arttıran, grubun kenetlenmesini sağlayan törenlere katılım gibi araçları kullanarak bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanması olarak ifade edilmektedir (Mowday vd., 1982, s. 22). Bu bağlılık, çalışanın gruba karşı olumlu duygularını kapsamaktadır (Kanter, 1968, s. 507). Örgütler tipik olarak çalışanlarının örgüte psikolojik bağlılıklarını ve kenetlenmelerini sağlamak amacıyla oryantasyon programı, örgüte katılanların diğer üyelere duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembollerin kullanılması ve örgütteki çeşitli kutlamalar gibi yöntemlere

başvurmaktadırlar. Bu uygulamalar ile örgütler üyelerinin dayanışmalarını, birbirlerine kenetlenmelerini ve bağlılıklarını arttırmayı hedeflemektedir (Gül, 2002, s. 42).

**Kontrol Bağlılığı:** Kanter (1968) kontrol bağlılığını, çalışanların kişisel davranışlarının örgütün istediği yönde şekillenmesiyle oluşan ve örgüt normlarına olan bağlılık olarak tanımlamıştır. Diğer bir deyişle kontrol bağlılığı, örgüt üyesinin örgütün norm ve değerlerinin uygun davranışlarda bulunmak için önemli bir rehber olduğuna ve üyenin örgütte bu tür normlardan etkilendiğine dair inancı olduğunda ortaya çıkmaktadır (Varoğlu, 1993, s.6). Bu bağlamda kontrol bağlılığı kişinin örgütün norm ve değerlerine bağlı olmasıdır ve örgütlerdeki olumlu normatif eğilimleri içermektedir.

Kanter yaklaşımı Etzioni yaklaşımından farklı olarak her üç bağlılık türünün de birbiriyle ilişkili olduğunu ve örgütsel bağlılığın geliştirilebilmesi için üç yaklaşımında birlikte kullanılması gerektiğini savunmaktadır. Örneğin örgüt üyesi kendini örgütün sürekliliğine adanma, grup dayanışması (kenetlenme), örgütün normları ve değerleriyle özdeşleşme sonucunda bulunduğu örgüte bağlılık duyabilmektedir. Bağlılığın üç yönü de örgütsel bağlılığı arttırmak için ortak bir etki yaratarak birbirlerini güçlendirebilmektedir. Ancak Etzioni, bağlılığın mutlaka üç kategoriden birinin çerçevesinde değerlendirilmesinin uygun olduğunu savunmaktadır (Varoğlu, 1993, s.6)

### 2.6.1.3.Q'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Q'Reilly ve Chatman' e (1986) göre örgütsel bağlılıkla ilgili geliştirilmiş olan yaklaşımların ortak noktası, bireyin örgüte karşı geliştirdiği psikolojik bağlanmadır. Bunu sağlayan en önemli mekanizma da örgütle özdeşlemedir. Bir kişiye, gruba veya örgüte bağlanma ona ait amaç, tutum ve değerlerle özdeşleşme ile mümkündür. Özdeşleşme derecesi de bağlanma nedenlerine, bağlılığın ortaya konuluş biçimlerine göre şekillenmektedir. Bu nedenle üyenin örgütünün özelliklerini, ilkelerini ve değerlerini kabul etme derecesi örgütsel bağlılığın oluşmasına neden olmaktadır (Çöl, 2004, s. 60).

O'Reilly ve Chatman'e (1986) göre örgütsel bağlılık üç gruba ayrılmaktadır:

**Uyum:** Örgütsel bağlılığın uyum boyutunda, çalışan örgütsel değerleri paylaşmamakta ve yüzeysel olarak çalıştığı örgüte bağlı kalmaktadır. Örgüte yüzeysel olarak bağlanan örgüt üyelerinin örgütte uyumlu davranışlar göstermesinin nedeni ise, örgüte gerçekten inanması değil belirli ödülleri elde etme arzusu, mevki elde etme, saygınlık kazanma veya ceza alma korkusu gibi mecburiyet duygusudur (Balay, 2014,



s.104). Kısaca özetlemek gerekirse; örgütte ödülün çekici, cezanın itici olmasına dayanan yüzeysel bağlılıklar uyum olarak ifade edilmektedir. Uyum, çalışanların örgütte bazı durumlar karşısında rıza göstermesini, içsel ve belirli ödüllere bağlanmasını ifade etmektedir (Gül, 2002, s. 43).

Uyum örgütte belirli bir mevkiye sahip olanlara avantaj sağlayan bir durumdur. Yöneticiler kendi tercihlerini astlarına bulunduğu mevkiye dayanarak ve baskı kurarak kabul ettirmeye çalışırlar, çalışanlar ise yöneticilerine uymaktadır ancak bu gönüllü ve güvene dayalı bir uyum değil kontrole dayalıdır (Balay, 2014, s.106).

**Özdeşleşme:** Özdeşleşme bağlılığı, üyenin örgüt içerisindeki diğer çalışanlar ile yakın ilişkiler kurması, kendini örgüt ile özdeşleştirip örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütün bir parçası olarak kalma isteği olarak tanımlanmaktadır (Topaloğlu, 2013, s. 66). Bu durumda örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün belirli durum ve olaylara karşı bakış açısını, örgütün özelliklerini benimsemesi ve örgütün tüm özelliklerini de kendine uyarlama derecesini ifade etmektedir (Gül, 2002). Özdeşleşme bağlılığında çalışan örgüte karşı güçlü bir sorumluluk duygusuna sahiptir, örgüt için fedakarlık yapmaktan çekinmemektedir, örgütle arasında duygusal bir bağ vardır ve tam anlamıyla örgütle özdeşleşme söz konusudur.

**İçselleştirme:** Örgüt üyesinin değerleri ile örgüt değerlerinin uyuşmasıdır. Örgütün istediği, çalışanlardan beklediği tutum ve davranışların çalışanların kendi değerleriyle uyuşması, çalışanların örgütünü benimsemesi ve kendisini örgüte uyarlamasıdır (O'Reilly, Chatman, 1986; s. 493). İçselleştirme boyutu kişisel ve kurumsal değerler arasındaki istikrara göre oluşmaktadır. Bu durumda içselleştirme; örgüt üyesinin eylemleri, tutum ve davranışlarının kurum ve kurumdaki diğer çalışanların değer yargılarıyla şahsi değer yargılarının ahenk içinde olduğunu yansıtmaktadır (Kolancıoğlu, 2017, s. 96).

Uyum boyutu, büyük ölçüde ödül-maliyet değerlendirmesine dayanarak çalışanları araçsal yönü ağır basan algılara; özdeşleşme ve içselleştirme boyutu ise, örgütün istek ve beklentilerine yöneltilmektedir. O'Reilly ve Chatman' e (1986) göre uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları örgütsel bağlılığın birbirinden bağımsız ve farklı boyutlarını temsil etmektedir. Psikolojik bağın temelleri kişiden kişiye ve kişinin kendi içinde değişiklik göstermektedir (Gül, 2002).

#### 2.6.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988) yaklaşımının temeli Etzioni'nin 1961 de gerçekleştirdiği örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Etzioni modelinde örgütlerdeki uyum sistemleri ile çalışanların bu sistemlere yönelme şekillerini incelemişlerdir (Akt. Samadov, 2006, s. 82). Penley ve Gould'a göre, Etzioni 'nin örgüte katılım modeli örgütsel bağlılığı kavramsallaştırmak için oldukça iyi bir model olmasına rağmen, modelin karmaşık olması alanyazında çok fazla ilgi görmemesine neden olmuştur. Modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki ayrı duygusal bağlılığa dayanan katılım mevcuttur. Ancak, bu katılım türleri birbirinden bağımsız mıdır ya da birbirlerine zıt kavramlar mıdır? Sorusunun cevabı net değildir. Eğer zıt kavramlar ise yabancılaştırıcı katılım ahlaki katılımın olumsuzluğunda olduğu için yabancılaştırıcı katılım kavramı gerekli değildir. Bu nedenle Penley ve Gould, yabancılaştırıcı katılım ve ahlaki katılımı birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele almışlardır (Penley ve Gould, 1988, s. 45). Bir diğer neden ise Etzioni'nin modelinin makro özellikte olmasıdır. Modelde örgütlerde sadece bir uyum sistemi olduğunu ve bu sisteme uygun olan tek bir katılım şeklinin hâkim olduğu vurgulanmaktadır. Ancak bunun aksine örgütlerde farklı uyum sistemleri ve katılım şekillerinin bir arada olması da mümkündür (Gül, 2002).

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelinden hareketle örgütsel bağlılığın; birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar;

**Ahlaki bağlılık:** Örgütün amaçlarını kabullenme ve bu amaçlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Örgüt üyesi, kendisini örgüte adayarak, örgütün başarılı olması için sorumluluk alması gerektiğini hissetmekte ve örgütünü desteklemektedir.

**Çıkarıcı bağlılık:** Çalışanların örgüte sağladığı katkıların karşılığında ödüller ve teşvikler elde edeceği alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çıkarıcı bağlılıkta örgüt belirli ödülleri elde etmek için bir araç olarak görülmektedir.

**Yabancılaştırıcı bağlılık:** Çalışanların örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını hissettiği ve alternatif iş olanaklarının bulunmaması ile ilgili algılamalarına dayanmaktadır. Örgüte karşı yabancılaştırıcı bağlılık hissi duyan çalışan, örgütün verdiği ödül ve cezaların performansı ile uygun olmadığını ve rastgele verildiğini düşünmektedir. Böylece çalışan, örgütün iç ve dış çevresini kontrol edemeyeceğini düşünerek örgütte adeta kapana kısıldığını hissederek bağlılık duymaktadır (Penley ve Gould, 1988, s. 46-47).

Penley ve Gould yaklaşımına göre; hesaplayıcı bağlılık, bağlılığın araçsal biçimi olarak değerlendirilirken; ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık ise bağlılığın duygusal biçimleri olarak ele alınmaktadır (Zangaro, 2001, s. 15-16). Penley ve Gould yaklaşımında Etzioni yaklaşımının aksine çıkarıcı bağlılık ile yabancılaştırıcı bağlılık arasındaki fark açık bir şekilde belirtilmiştir. Çıkarıcı bağlılığa göre çalışan hak ettiği ödül ve teşvikleri alamadığı takdirde örgütten ayrılabilirken, yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışan örgütten ayrıldığı takdirde maddi kayıplar ve alternatif iş olanaklarının olmaması gibi nedenlerden dolayı örgütte kalmaktadır.

Penley ve Gould yaklaşımı çalışanların üç tür bağlılığı aynı anda hissedebileceklerini ve örgütsel bağlılığın bu üç boyutunun da diğer değişkenlerle ilişkili olduğunu savunmaktadır. Örneğin, ahlaki bağlılık örgüt üyeliğinin sürekliliğinin sağlanması ile ilgili; işine aşırı bağlı olmak, mesai saatlerinin dışında veya tatil günlerinde de çalışmak gibi örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkilidir. Çıkarıcı bağlılık bir alış-veriş ilişkisine dayanmaktadır ve çalışanın örgütte kaldığı sürede elde edeceği kazançları arttırabilmek için kullandıkları "kendini sevdirmeye" taktikleri ile ilişkilidir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise çalışan kendi kariyerini kontrol edemeyecğini düşündüğünden, bu boyut iş ve kariyer ile ilgili sonuçlar üzerindeki kontrol eksikliği duygusu ile ilişkilidir (Penley ve Gould, 1988; s. 49).

#### **2.6.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı**

Allen ve Meyer'a (1990) göre tutumsal bağlılık, örgüt üyelerinin örgütle ilişkilerine dayanan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çok sayıda yaklaşımı bir çatı altında toplayarak, örgüte bağlılığın farklı şekillerde gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir. Daha önceki çalışmalarda sadece tek bir boyutu ile ele alınan "örgütsel bağlılık" kavramını geliştirdikleri "üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli" ile değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda, Allen ve Meyer; Becker'in (1960) "davranışsal"; Mowday, Porter ve Steers'in (1973) "tutumsal" ve Wiener'in (1982) "normatif" olarak ifade ettikleri bağlılık türlerini, "devamlılık bağlılığı", "duygusal bağlılık" ve "normatif bağlılık" olarak adlandırmışlardır (Sabuncuoğlu, 2007, s. 614) Bu boyutlar örgütten ayrılmanın sonucunda katlanılacak maliyetlerin fark edilmesi durumunda oluşan bağlılık, örgüte duygusal olarak bağlanma ve örgütte kalmanın bir yükümlülük veya zorunluluk olarak görülmesi sonucunda oluşan bağlılıklardır (Meyer ve Allen, 1991, s. 63). Meyer ve

Allen'e (1991) göre devam, duygusal ve normatif bağlılık birlikte ele alındığında bağlılık nosyonunun örgüt ile olan bağlantısını gösteren ve çalışanın örgütte kalıp kalmayacağı konusunda karar vermesini sağlayan ruhsal bir durumu ifade etmektedir.

**Duygusal Bağlılık:** Duygusal yönden örgüte bağlanma, örgütsel bağlılık alanında en çok kabul gören bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık, örgüt üyesinin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgüte karşı duygusal bir bağ hissetmesidir. Örgüt üyesi kendisini örgütün bir parçası gibi algıladığından, örgüt onun için oldukça önemlidir, bireyler örgüt üyeliğini devam ettirmekte isteklidirler ve bu durumdan da mutluluk duymaktadırlar (Allen ve Meyer, 1991, s. 2).

Duygusal bağlılık çalışanların hissettiği örgütsel bağlılığın en iyi şeklidir. Dolayısıyla örgüte duygusal bağlılık ile bağlanan üyeler aslında her örgütün hayalini kurduğu, kendisini gerçekten örgüte adanmış ve sadık olanlardır. Örgüte duygusal yönden bağlı olanlar kendi görevinin dışındaki görev ve sorumlulukları yerine getirmek için gönüllü ve isteklidirler. İşe karşı olumlu tutum ve davranışlarda bulunurlar, gerektiğinde ek çaba göstermeye de hazırdırlar (Çetin, 2004, s. 95).

Meyer ve Allen (1991), duygusal bağlılıkla en sağlam, en güçlü ilişkinin, iş tecrübeleriyle ilgili olduğunu ve bu tecrübelerin de çalışanların beklentileriyle ilişkili olduğunu savunmaktadırlar. Ayrıca çalışanlar, temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla daha az doyum sağlayan tecrübelerden ziyade, örgüte daha güçlü bir şekilde duygusal bağlılık geliştirmelerini sağlayan tecrübelere yönelme eğilimindedirler. Bu durum çalışanın örgütte kalma isteğini arttırarak örgütün amaç ve değerlerini kabullendiğini yansıtmaktadır (s.70).

**Devamlılık Bağlılığı:** Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda katlanması gereken maliyetleri göz önünde bulundurması ve alternatif iş imkânlarının da kısıtlı olması nedeniyle örgütte kalmayı istemeleri sonucu oluşan bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1997). Devam bağlılığında, çalışanlar yukarıda bahsedilen kısıtlardan dolayı örgütten ayrılmak isteseler dahi zorunlu olarak örgütten ayrılamamaktadır.

Çalışanların örgütten ayrıldığı durumda katlanması gereken maliyetler genellikle iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, örgütte çalışılan süreye bağlı olarak, örgütten ayrılma durumunda vazgeçilecek olan bireysel yatırımlardır (emeklilik planları, kıdem alma, hak edilen kazanım ve tazminatlar, örgütteki sosyal ilişkiler vb.). İkincisi ise alternatif iş imkânının olmamasından kaynaklanan kayıplardır. Çalışanlar, başka örgütlerde kendilerine uygun iş olanaklarının kısıtlı olduğuna inandıkları takdirde,

çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları da bu duruma bağlı olarak artmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s.4). Ayrıca çalışanların örgütten ayrıldıkları takdirde ikamet ettikleri yeri değiştirmeye ilgili karşılaşılabilecek zorluklar, yeni örgütteki çalışma koşullarına, çalışma ortamına ve sosyal ilişkilere uyum sağlayabilme gibi sorunlar işten ayrılma maliyetini artırarak örgütsel bağlılığın zorunlu olarak artmasına neden olacaktır.

Duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkilerin incelendiği bazı araştırmalarda; devamlılık (zorunlu) bağlılığının duygusal bağlılığı arttırdığı; duygusal bağlılığın ise devamlılık bağlılığını azalttığı savunulmaktadır. Buna göre çalışanları örgüte bağlayan önemli yatırım veya menfaatler, çalışan ile örgüt arasındaki uyumsuzluğu azaltarak duygusal bağlılığın daha yüksek düzeyde yaşanmasına katkıda bulunmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 4).

Allen ve Meyer (1990) devamlılık bağlılığını etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

**Yetenekler:** Çalışanın edindiği beceri, yetenek ve tecrübeleri, diğer örgütlere transfer edebilme ve uygulayabilme olanağı,

**Eğitim:** Çalışanın aldığı eğitim ve çeşitli eğitim programlarının diğer örgütler için fayda sağlayıp sağlamadığı,

**Kendine Yatırım:** Çalışanın bulunduğu örgüte çok fazla zaman, emek ve çaba sarf etmiş olması

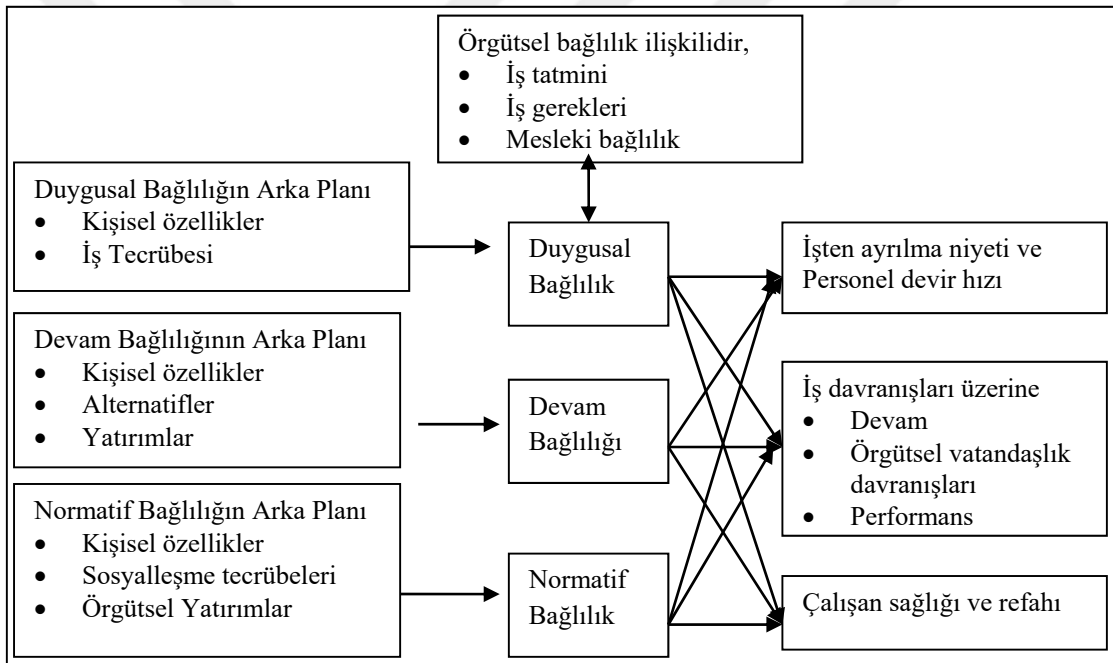
**Emeklilik Primi:** Çalışanın, örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği emeklilik primi vb. hak ettiği çeşitli kazanımlar,

**Alternatif iş imkânları:** Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, benzer iş olanaklarını ya da daha iyi niteliklerde iş bulabilme durumu.

**Normatif bağlılık:** Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu olan normatif bağlılık “örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda çalışanların hissettiği yükümlülük duygusudur (Meyer ve Smith, 2000, s. 320). Normatif bağlılık, çalışanın örgüte karşı sorumlulukları olduğuna dair inancı olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgütte kalmak bir zorunluluk olarak görülmektedir. Normatif bağlılıktaki zorunluluk devamlılık bağlılığında olduğu gibi menfaat, maddi kayıp gibi faktörlere göre değil, erdemlilik ve ahlaki kurallara dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 42). Normatif bağlılıkta örgüte bağlılık çalışan tarafından bir görev olarak algılanmaktadır. Çalışan ahlaki nedenlerden dolayı örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle normatif bağlılık diğer duygusal ve devamlılık bağlılıklarından farklı bir boyutu temsil

etmektedir. Çalışanların örgüt üyeliğini sürdürme ve örgütte kalma konusundaki yükümlülük duygularını yansıtmaktadır (Gül, 2002, s. 46).

Meyer, Allen ve Smith'e (1993) göre birey örgütsel bağlılığın boyutlarını aynı zamanda, farklı düzeylerde yaşayabilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık tutumlarını daha iyi anlayabilmek için üç bağlılık boyutunun da birlikte ele alınması gerektiğini savunmaktadırlar. Örneğin birey örgüte duygusal bir bağ ile bağlanabilir ve aynı zamanda örgüt üyeliğini sürdürebilmek için güçlü bir zorunluluk hissedebilir ya da ne duygusal bir bağ ne de zorunluluk duygusunu hissetmeyip, yalnızca ahlaki bir nedenden dolayı örgüte bağlı kalmaktadır. Meyer ve Allen'a göre "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli" üyelerin örgütlerine karşı hissettikleri bağlılığın boyutunu, düzeyini anlamada ve istenilen davranışların çalışanlara kazandırılması konusunda yol gösterici niteliktedir.



Şekil 5. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

Kaynak: Meyer, Stanley, Herscovith ve Topolnytsk, 2002

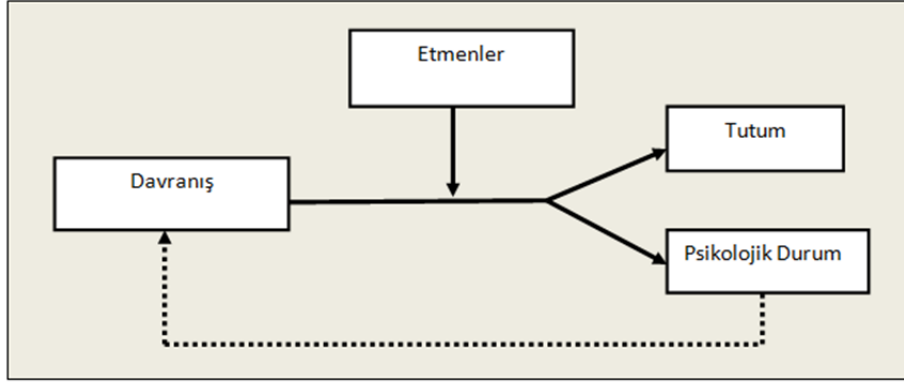
Şekil 5'te görüleceği üzere, örgütsel bağlılık iş tatmini, iş gerekleri ve mesleki bağlılıkla ilişkilidir. Kişisel özellikler üç bağlılığın da arka planında yer almaktadır. Bağlılığın üç bileşeni de işten ayrılma niyeti ve personel devir hızıyla negatif yönde ilişkilidir. İşe devam etme, örgütsel vatandaşlık ve iş performansı gibi iş davranışları ile pozitif veya negatif ilişki söz konusudur. İş davranışlarıyla örgütsel bağlılık bileşenlerinden duygusal bağlılığın en yüksek düzeyde pozitif yönde ilişkili olduğu,

normatif bağıllığın ilişkili olduğu ancak devamlılık bağıllığının mevcut iş davranışlarıyla ilişkisiz olduğu görülmektedir (Meyer vd., 2002, s. 21).

Allen ve Meyer yaklaşımı, çalışan ile örgüt arasındaki bağıllığa ayrıntılı bir anlayış getirerek, çalışanın bir örgütün üyesi olarak kalmayı istemesi, örgütte kalmaya gereksinim duyması ve örgütte kalmanın bir yükümlülük veya zorunluluk gibi algılanmasının arasındaki ayrımı açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

### **2.6.2.Davranışsal Bağıllık**

Davranışsal bağıllık, belirli bir durumda gerçekleştirilen davranışın tekrar edilme eğiliminin ne olduğunu ve tekrar edilen bu davranışın tutum değişikliğinde ne derece etkili olduğunu ortaya koyan bir yaklaşımdır (Çınar, 2011, s.34). Bu bağlamda davranışsal bağıllık çalışanların geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma sürecindeki davranışlar (örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama, devamsızlık yapmama vb.) ile ilgilidir. Doğrudan örgüte bağlı olarak değil kişinin kendi davranışlarının sonucunda gelişmektedir ve çalışanlar yaptıkları belirli bir faaliyete bağlanmaktadır (Mowday ve Steers, 1982, s. 25; O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 493). Bir kişi belirli bir davranışta bulunduktan sonra bazı faktörlerin de etkisiyle davranışını devam ettirmektedir ve bu davranışlarına uygun olan veya onu haklı çıkaran tutumlar geliştirmektedir. Bu tutumlar da davranışın tekrar edilme olasılığını arttırarak bir süre sonra kişi devam ettirdiği davranışa bağlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; s. 62). Davranışsal bağıllık yaklaşımında çalışanlar belirli bir süre içerisinde örgüte bilgi, kıdem, emek, zaman, beceri vb. açılardan yatırımlarda bulunmaktadır. Bu yatırımlar karşılığında örgütten kıdem, statü, bilgi, beceri ve emeklilik birikimi gibi kazanımlar elde etmektedir (Bakan, 2011, s. 92). Çalışanlar örgütte çalıştıkları süre içerisinde yaptıkları yatırım ve kazanımları kaybetmemek için diğer örgütler tarafından, daha yüksek ücret teklif edilmesi gibi bir durumda dahi örgütte çalışmaya devam etmeyi tercih etmektedir ve örgüte bağıllık hissi duymaktadır (Özpehlivan, 2015, s.119). Davranışsal bağıllık süreci Şekil 6'da özetlenmiştir.



Şekil 6. Davranışsal bağlılık yaklaşımı

Kaynak: Meyer ve Allen, 2001, s.63.

Şekil 6’da görüleceği üzere, çalışanın davranışları, bazı koşulların etkisiyle süreklilik göstermektedir ve psikolojik faktörlere bağlı olarak çalışan örgüte bağımlı hale gelmektedir. Çalışanların psikolojik durumu geri besleme etkisi ile örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2008, s. 42). Alanyazında davranışsal bağlılık ile ilgili Becker’in Yan Bahis ve Salancık’ın örgüte bağlılık yaklaşımları bulunmaktadır. Söz konusu yaklaşımlara aşağıda yer verilmiştir.

#### 2.6.2.1.Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalardan biri Becker (1960) tarafından yapılan davranışsal bağlılık yaklaşımıdır. Örgütsel bağlılığın ekonomik bir temele bağlı olduğunu söyleyen Becker bunu yan bahis olarak isimlendirmiş ve örgütsel bağlılığın “davranışsal” yönü ile ilgili çalışmalar yapmıştır (Kolancıoğlu, 2017). Becker’a (1960) göre örgütsel bağlılık, çalışanların bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgisi olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960, s. 32). Bu durumda çalışan, tutarlı bir davranış dizisini yerine getirmediği takdirde kaybedeceği yatırımları göz önünde bulundurarak bu davranışları sürdürme eğilimine girmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 50). Tutarlı davranışlar uzun bir zaman süreci içerisinde tekrarlanan ve belirli bir amaca ulaşmak için gösterilen davranışlardır.

Becker, çalışanların tutarlı davranışlarda bulunmasının nedenini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahis, bir davranışla ilgili bir kararın o davranışla ilgisi olmayan çıkarları etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Becker, 1960, s. 32). Becker’in yan bahis yaklaşımına göre, çalışan görev yaptığı örgüt içerisinde gösterdiği önceki davranışlarını



haklı çıkarmak ve bu davranışlarında tutarlı olmak için elde ettiği kazanımlar, harcadıkları zaman, çaba, emek, bilgi, statü ve tecrübe gibi kendisi için önemli fakat davranışları ile doğrudan ilgili olmayan şeyler üzerinden bahse girmektedirler (Aka, 2017 ). Becker'a göre çalışanlar, örgütlerine karşı duygusal bağlılık hissetmemekte, örgüte bağlanmadığı zaman kaybedeceklerini (zaman, emek, çaba, bilgi, statü, tecrübe vb.) düşündüğü için örgüte bağlanmakta ve bu nedenle örgütsel bağlılık göstererek örgütte çalışmaya devam etmektedirler (İnce ve Gül, 2005, s. 50). Çalışanlar ortaya koydukları yatırımların kendileri için önem ve değerine dayanarak örgüte bağlılık göstermektedir. Bu bağlamda örgüt üyelerinin genellikle zamanla artan yatırımlardan vazgeçip yeni iş olanakları arama isteği azalarak örgütsel bağlılığı artmaktadır (Aka, 2017).

Becker, çalışanların örgüte bağlılık göstermelerinin nedenini dört temel yan bahis kaynağına bağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 51). Bunlar:

- a. Toplumsal Beklentiler:** Kişi, bulunduğu toplumun değer yargıları, ahlak kuralları, toplumun beklediği davranış kalıpları çerçevesinde kendi davranışlarını kısıtlayan bazı yan bahislere girebilmektedir. Örneğin, sürekli iş değiştiren kişinin toplumda güvenilir biri olmadığı imajı yönündeki toplumsal baskılar kişinin örgüte bağlı kalmasına neden olabilmektedir.
- b. Bürokratik Düzenlemeler:** Bürokratik düzenlemeler yan bahislerin ikinci ana kaynağıdır. Mevcut işini bırakmayı düşünen kişi, eğer o işte belirli bir kıdeme sahipse veya işinden ayrılmasıyla birlikte kıdem tazminatını alamamak gibi yasal bir takım zararları meydana geliyorsa, işinden ayrılmaktan vazgeçip örgüte bağlı kalabilmektedir.
- c. Sosyal Etkileşimler:** Kişi, bulunduğu çevrede iletişim halindeyken kendisiyle ilgili olumlu bir imaj veya sıfatın yerleşmesini sağlamaktadır. Bunun bozulmaması için ona uygun davranışlarda bulunmaya gayret göstermektedir. Örneğin çok dürüst, güvenilir biri olarak bilinen kişi, bu sıfatı taşımak, devam ettirmek ve zedelememek için hile yapmama, yalan söylememe konusunda daha fazla özen göstermektedir.
- d. Sosyal Roller:** Yan bahisler, kişinin bulunduğu sosyal rollere alışması, kanıksaması ve bu rollere uyum sağlaması ile ilgilidir. Bu durumda kişi, sosyal rolünün gerektirdiği davranışlarda bulunmaya o kadar alışmış ve kanıksamıştır ki, diğer rollere uyum sağlayamamaktadır. Becker'a göre sosyal rollere bağlı

olarak girilmiş yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar örgütte geçirilen süreyle birlikte artmaktadır. Buna nedenle çalışanların yaşı ve kıdemi, o güne kadar örgütte yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Kişinin yaşı ve kıdemine bağlı olarak yatırımları da arttığı için örgütten ayrılması zorlaşacaktır (İnce ve Gül, 2005, s. 52). Bu bağlamda yan bahis kavramı kişinin örgütten ayrılması durumunda ekonomik ve sosyal anlamda bazı maliyetlere katlanması anlamına gelmektedir. Kişi örgütte kalması ile örgütten ayrılması durumunu karşılaştırarak maliyetlerin neler olacağını önceden belirlemektedir ve ayrılmanın maliyeti fazla olacak ise örgütte kalmak için zorunlu bir bağlılık duymaktadır.

#### **2.6.2.2.Salancik Yaklaşımı**

Salancik (1977) yaklaşımına göre, çalışanın davranışlarına bağlı kalarak bu yönde tutarlılık göstermesinin sonucunda örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Çalışanın davranışları aracılığıyla yürüttüğü faaliyetleri ile örgüte olan ilgisini güçlü kılan inançlara bağlanması durumu örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Salancik, 1977, s. 62). Becker'in yaklaşımında olduğu gibi bu yaklaşıma göre çalışan, önceki davranışlarına bağlı kalarak, buna uygun tutarlı davranışlar göstermektedir. Örneğin sayısal verilerle uğraşmaktan hoşlanmayan bir çalışan muhasebe bölümünde çalıştığı takdirde tutumu ile davranışları arasında uyumsuzluk meydana gelmektedir. Çalışan başka bir iş bulma olanağına sahip değilse sayılarla uğraşma konusundaki olumsuz tutumunu değiştirmeye çalışarak tutum ve davranışları arasında uyum yakalamak için çaba gösterecektir (Bakan, 2011, s. 97).

#### **2.6.2.3.Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Reichers “çoklu bağlılık” yaklaşımını ortaya atarak tutumsal bağlılığa yeni bir boyut kazandırmıştır. Reichers'e göre daha önceki örgütsel bağlılık yaklaşımları birey açısından özdeşleşme ve örgüte bağlanmayı ifade eden bir durumu simgelemektedir (Akt. Varoğlu, 1993, s.9). Genellikle örgütsel bağlılığın örgütün tamamına duyulduğu düşüncesine dayanmaktadır (Gül, 2002, s. 49). Çoklu bağlılık yaklaşımında ise, örgüt içerisinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına neden olabileceği savunularak tutumsal ve davranışsal bağlılık türlerinden ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000, s. 24).

Çok boyutlu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli unsurların örgütün amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir. Örgütü oluşturan unsurlar ise; üst yönetim, çalışanlar, iş arkadaşları, müşteriler, sendikalar, meslek odaları, devlet, yasalar, tedarikçiler, kamuoyu ve diğer ilgili taraflardır. Bu bağlamda örgüt ortamında çalışanlar, sürekli etkileşim içinde buldukları farklı gruplara karşı çoklu bağlılık geliştirmektedir (Aslan ve Bakır, 2014, s. 195; İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan bu bileşenlerden ve farklı bağlılık türlerinin toplamından oluşmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık kişiden kişiye göre değişerek farklı şekillerde oluşmaktadır. Örneğin bir kişinin bağlılığının nedeni yüksek kalitedeki ürünlerin uygun fiyata müşterilere sunmasıyla ilgili olabilirken, başka birinin örgüte bağlılığının nedeni örgütün çalışanlarına insancıl yaklaşımından kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda çoklu bağlılık yaklaşımı çalışanların örgüte ne tür bir bağlılık duyduğunu ve bu bağlılığın gücünü belirlemeyi amaçlamaktadır (Reichers, 1985, s. 467).

## **2.7.Örgütsel Bağlılığın İş Yaşamındaki Önemi**

Örgütsel bağlılık kavramı, çağdaş işletmeciler açısından en popüler ve en çok rağbet gören kavramlardan biridir (İnce ve Gül, 2005). Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında önde gelen en kritik faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001). Çalışanların örgütsel bağlılığının güçlü olması; örgüte karşı hissedilen aitlik ve güvenlik duygusunu geliştirmekte, örgüte yararlı olabileceği düşüncesini sağlayarak örgüt içinde ve dışında amaçlara katkıda bulunmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1982, s. 139). Aynı zamanda, işgörenlerin örgütle etkileşimini ortaya koyan örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin gelişiminin ve etkililiğinin devam ettirilmesinde büyük öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığın en önemli özelliklerinden biri, örgüt çalışmalarına süreklilik kazandırmada gerekli olan işgücünden azami derecede yararlanabilmeye katkıda bulunmasıdır (Özler, 2010, s. 3).

Günümüz iş dünyasında bütün örgütler çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Bunun en önemli nedeni örgütsel bağlılığın çalışanları problem çıkaran bir birey değil, problem çözen insanlar haline dönüştürmesidir (İnce ve Gül, 2005, s. 13-14). Örgütsel bağlılık, çalışanların üyesi oldukları örgütü benimsemelerini ve birçok yönden örgütle uyum içerisinde olmalarını, örgütün işleyişini ve yönetim tarafından alınan kararların uygulanmasını kolaylaştırmaktadır (Erdoğan, 2015).

Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar, örgütün zor zamanlarında da yanında olmakta, örgütün varlıklarını korumaya önem göstermekte, meydana gelebilecek hata, zarar ve kayıplara sebebiyet vermemektedir (Ceylan ve Demircan, 2002, s. 53).

Armstrong'a (1997) göre örgütsel bağlılık, çalışanların buldukları örgüte karşı bir aidiyet, sahiplik duygusu yaratarak, onların motivasyonel eğilimine güç kazandırmaktadır. Örgüt ortamında örgüt kimliğini işlevsel kılmak için, çalışanlar tarafından örgüte karşı güçlü bir bağlılık duygusuna ihtiyaç vardır. Bu bağlılık, organizasyonlarda örgütsel sürekliliğin sağlanabilmesi için önemli bir kaynak durumundadır ve örgütsel kimliğin gücü aynı zamanda örgütsel bağlılığın da gücünü yansıtmaktadır.

Örgütsel bağlılık çalışanları örgüt içerisinde ortak bir amaca hizmet edebilmek için güçlendirerek çalışanlar arasında işbirliğine ve uzlaşmaya da katkı sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların genel olarak daha az denetimli ve disiplinli ortamlarda dahi performanslarının nispeten daha yüksek olduğu, daha verimli oldukları, örgütte bulunmak isteyecekleri mevki veya pozisyon yönünden kendi menfaatlerini gözetmekten çok örgütün menfaatlerini gözettikleri ve örgüte sağlayabilecekleri katkıyı göz önünde bulundurdukları belirtilmektedir. Ayrıca yüksek düzeyde örgüte bağlı çalışanların davranışlarının da diğer çalışanlara göre daha güvenilir, samimi ve içten olduğu öne sürülmektedir (Özpehlivan, 2015, ss.106-107).

Örgütsel bağlılık, sürekli değişen iş koşullarının gerektirdiği pozisyonlara uyum sağlamayı kolaylaştıracak önemli bir faktör olmakla birlikte, çalışanların iş koşullarının iyileştirilmesinde de büyük öneme sahiptir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin oluşmasının da önüne geçebilmesi mümkündür (Karasoy, 2011; Erdoğan, 2015, s. 94).

Bilimsel çalışmalar örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanların, motivasyon, görev tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve başarı seviyelerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın iş gücü devri, işten ayrılma niyeti, işe gelmeme ve işe geç gelme gibi olumsuz işgören davranışlarını da önemli derecede azalttığı, mal ve hizmet kalitesini artırarak örgüt başarısına olumlu yönde katkı sağladığı belirtilmektedir (Bayram, 2005, s. 125; Gürdoğan, 2010, s. 44). Çalışanlar bağlı buldukları örgütte belirli bir doyum derecesine ulaşıp örgütle bütünleştikleri sürece verimli ve etkin olacaktır. Örgütle çalışan arasındaki bağ zayıfladığı takdirde çalışanın işine olan güveni azalmaktadır. Çalışan bağlılığının olmadığı örgütlerde ise

yüksek düzeyde satış, kar ve yeni yatırımların yapılması beklenmemektedir (Akar ve Yıldırım, 2008, s. 98).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanların; yaptıkları işten, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş ortamındaki sosyal ilişkilerden de tatminleri yüksek düzeydedir. Bu çalışanların ancak mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgütün amaç ve hedeflerinin değişmesi, kültürünün değişmesi, iş tatminsizliği, adaletsizlik gibi durumlarda örgütten ayrılmayı düşünmeleri sözkonusudur (Bayram, 2005, s. 136).

Örgütsel bağlılık, örgütler için hayati öneme sahip bir konu haline gelmiştir. Bunu çeşitli nedenlere bağlamak mümkündür. Bunlardan ilki; örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti, işte devamsızlık yapma ve iş arama faaliyetlerini azaltıcı etkiye sahip olmasıdır. İkincisi performans, iş tatmini, işe sarılma, örgütsel vatandaşlık gibi davranış ve iş tutumlarını arttırma özelliğine sahip olmasıdır. Üçüncüsü özerklik, sorumluluk alma, katılım, görev anlayışı ve bilinci gibi çalışanın görev ve rolüne ilişkin niteliklerle ilişki kurmasıdır. Dördüncüsü yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum ve eğitim gibi kişisel özelliklere bağlı olarak değişebilmesidir. Son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık öncüllerinin bilinmesiyle yakından ilişkili olmasıdır (Balay, 2000, s. 1).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını sürdürme çabalarının temel etkinliklerinden ve nihai hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha uyumlu, daha verimli olmakta, daha yüksek düzeyde sadakat ve sorumluluk duygusuyla görevini yerine getirmekte ve örgütte daha az maliyetli olmaktadır (Balci, 2003). Örgüte bağlılık duyan çalışanlar, içsel bir nedenden dolayı güdülenmektedir. İçsel ödülleri ise, başkaları tarafından denetlenmekten çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından doğmaktadır (Balay, 2000, s. 3).

Feldman ve Moore'a (1982) göre örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar aşağıdaki özelliklere sahip olmaktadır:

- Örgüt ortamında daha az denetime gereksinim duymaktadırlar. Performansları da örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olan çalışanlara göre daha yüksektir.
- Örgüt içi pozisyonlardaki seçenekleri ve değişiklikleri, örgüte en yüksek düzeyde katkı sağlayabilecek bir araç olarak görmektedirler. Kendi kariyerlerinde bile örgütlerinin menfaatini göz önünde bulundurmaktadırlar.
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların davranışlarında güvenilirliği ve örgütlerine karşı duydukları samimiyet de, genellikle kriz ortamlarında belli olmaktadır.

Çalışanlar örgüte bağlı kaldıkları takdirde nitelikli çalışan pozisyonuna gelmektedir. Bu durum da çalışanları vazgeçilmesi güç olan önemli bir varlık haline getirmektedir. Örgütlerin en değerli varlıkları olarak kabul edilen çalışanlar diğer örgütsel varlıkları da harekete geçirebilmektedir. Son yıllarda ortaya çıkan çağdaş yönetim yaklaşımlarıyla beraber çalışanların, örgütlerine sağladıkları katkıların önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Çağdaş yönetim yaklaşımları, çalıştığı örgüte bağlı olan, üretken, motivasyonu yüksek, değişime açık, sürekli kendini geliştiren, örgütünün amaç ve hedeflerini içselleştirmiş çalışanların örgütlerin başarısı için vazgeçilmez olduğunu savunmaktadır. İş dünyasında bu beklentilerin karşılanması ise örgütsel bağlılığın varlığı ile mümkündür (Esmer ve Yüksel, 2017, s.259). Çalışanların örgüte ve örgütsel amaçlara bağlılığı, bir rolün başarı düzeyini nitelik ve nicelik yönünden arttırmaktadır. Benzer şekilde işe devamsızlık yapma, işgücü devrinin azalmasını sağlayarak; sistemin başarısını en üst düzeye taşıyabilmek için gerekli olan birçok gönüllü eylemi de harekete geçirmektedir (Katz ve Kahn, 1977, s. 436).

## 2.8. Duygusal Bağlılık Kavramı ve Önemi

Örgütsel bağlılık alanyazınındaki en etkili yaklaşım, örgütsel bağlılığın duygusal olarak ele alınmasıdır ve örgütler açısından en kuvvetli bağlılık türü olarak kabul edilmektedir (Mowday, 1998, s. 390; Fakhreeva, 2008, s. 37). Allen ve Meyer'a (1991) göre duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal açıdan yakınlık hissedip örgütsel objelere sarılması ve örgütüyle özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık çalışanın üyesi olduğu örgütün amaç ve değerlerini içselleştirerek kişisel amaçlarına ulaşmasını, mesleki görev ve sorumluluğun gereklerini yerine getirmeyi, örgütün menfaatine olacak şekilde beklenenin üzerinde görevini yapma çabasını ve örgütte kalma isteği duymasını ifade etmektedir.

Becker, Randall ve Riegel örgütsel bağlılığın çalışanların isteklerinin tatmin edilmesinden kaynaklandığını, Wasti, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılıkla aslında eşdeğer bir anlamı olduğunu, Schneider, Rief ve Guzzo, çalışanların çabalarını yönlendiren faktörün ve motivasyonlarının nedeninin “onların hissettikleri” olduğu belirtilmiştir (Akt. Akdemir ve Duman, 2016).

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütle ve o örgütün amaç, hedef ve değerleriyle kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, amaçlarını gerçekleştirmek için örgüt üyeliğini sürdürmeyi arzu etmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Oktay ve Gül, 2003). Ayrıca

duygusal bağlılık, çalışanları örgüte duygusal yönden bağlayan ve bağlı oldukları örgüt üyeliğinden hoşnut olmalarını sağlayan, kişisel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan doğmaktadır (Wiener, 1982, ss. 423). Duygusal bağlılık, örgütün vizyon ve misyonun paylaşılması, örgütün amaç ve hedefleriyle birlikte örgütteki kurallara karşı gösterilen sevgi, saygı ile oluşan bağlılık türüdür (Tutar, 2007, s. 106). Bu bağlamda duygusal bağlılık, çalışanların örgüte pasif olarak bağlanma ve itaat etmelerini değil, çalışanların örgütün daha başarılı olabilmesine katkı sağlayacak bazı fedakârlıklar yapmaya razı olmalarını kapsayan aktif bir bağa dayanmaktadır (Gürbüz, 2006).

Bu bağlılık türünde çalışanlar bulunduğu örgütte kariyerini sürdürmeye isteklidirler ve çalışanlar için örgüt büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların duygusal açıdan örgüte güçlü bir bağ ile bağlanmaları, örgütteki tüm ilişkilerinde bu bağa ihtiyaç duyduklarından değil, arzu ettikleri için örgütte kalmaya devam etmelerinden, çalışan ile örgüt uyumundan, kişinin örgüt kimliği ile özdeşleşmesinden kaynaklanmaktadır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Çekmecelioğlu, 2006, s. 299).

Duygusal bağlılık, çalışanların örgüt ve onun değerlerine kendilerini adanması ve kendilerini örgütle beraber ifade etmesi bakımından Mowday, Porter ve Steers'in tutumsal yaklaşımı ve aynı zamanda O'Reilly ve Chatman'ın içselleştirme boyutu ile önemli derecede benzerlik göstermektedir. Ancak duygusal bağlılığın temeli Kanter'in ifade ettiği "birleşme bağlılığı"na dayanmaktadır. Kanter'in "birleşme bağlılığı" çalışanların gruba karşı duyulan olumlu yaklaşımlarını içermektedir. Kanter'in yaklaşımına göre duygusal bağlılık çalışanların duygu ve duygusal sermayesinin gruba ve gruptaki ilişkilere bağlılığı olarak ifade edilmiştir (Gül, 2002, s. 42; Fakhreeva, 2008). Sonraları duygusal bağlılık, Porter ve diğerleri (1973) tarafından "bireyin örgütle kendini tanımlaması ve belirli bir örgüte katılımı" olarak tanımlanmıştır. Daha sonraki yıllarda ise "duygusal bağlılık" Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımında "çalışanın örgütüne duygusal anlamda yakınlık duyup onunla özdeşleşmesi" olarak ifade edilmiştir (Gül, 2002).

Duygusal örgütsel bağlılık örgütle entegrasyonun önemli bir göstergesidir (Mathieu ve Zajac, 1990). Çalışanların örgütte kalması gibi örgütsel olarak beklenen sonuçların sağlam bir yordayıcısıdır (Meyer ve Smith, 2000). Duygusal bağlılık, örgütlerin gerçekleşmesini en çok istedikleri ve çalışanlarına aşılacak istedikleri bağlılık türüdür (Porter, Steers ve Boulian 1973). Bunun en önemli nedeni ise; çalışanlar duygusal bağlılık ile maddi ve manevi herhangi bir zorunluluk, otorite ya da baskı hissetmeden sadece örgütüne duyduğu inanç ve sempati ile bağ kurmaktadır. Çalışanın

kendisini örgütün bir paydaşı olarak görmesi, örgütüne sadık kalması, bu motivasyonel eğilimle de örgüt için beklenilenden daha fazla çaba göstermesi örgütler için sağlanması zor niteliklerdir (Karasandık, 2013, ss. 38-39). Duygusal bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda çalışanların örgütün belirlediği formal görev ve sorumluluklarının dışında rol fazlası davranışlar göstermesi olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışının duygusal bağlılıkla pozitif yönde ilişkisi olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Buna göre güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri, zayıf duygusal bağlılığa sahip çalışanlara göre daha olası görülmektedir (Dinçel, 2012, s. 90).

Örgüte güçlü bir bağ ile bağlanan çalışanların örgütün beklentilerini karşılama ihtimali daha yüksektir. Ayrıca, çalışanlarını önemseyen ve gerekli olan desteği sağlayan örgütler de çalışanların duygusal bağlılıklarını artırarak pozitif iş çıktıları elde etmektedir. Ancak çalışanların örgütüne karşı gösterdiği özveri ve sadakatini belirlemede önemli bir faktör olan duygusal örgütsel bağlılığın bazı olumsuz sonuçlar doğurabilmesi de mümkündür (Koç, 2017; Karasandık, 2013). Örneğin yüksek duygusal örgütsel bağlılık hisseden, uzun süre aynı örgütte çalışanların kariyer geliştirme, organizasyonda hareketlilik, yenilik ve yaratıcılık gibi alanlarda kısıtlanmalarla karşılaşma olasılıkları vardır. Bununla birlikte çalışanlar kendisinden beklenen görev ve sorumluluğu dışındaki davranışları nedeniyle gerilim, stres, zorlanma ve uyumla ilgili sorunlar yaşayabilmektedir (Koç, 2017, s. 46).

Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılığın sağlanmasının örgüt içindeki bazı faktörlere bağlı olduğunu belirterek, duygusal bağlılığı etkileyen faktörleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır. Buna göre;

**İşin zorluğu:** Örgütte çalışanın yaptığı işin zor olması, aşırı çaba gerektirmesi veya aksine yapılan işin çalışan için cazip bir iş olması,

**Rolün açıklığı:** Çalışanlara kendisinden ne beklendiğinin açık ve net bir şekilde belirtilmesi,

**Örgüt amacının açıklığı:** Çalışanların, örgütte yerine getirdikleri görevlerin ve sorumlulukların hangi amacı gerçekleştirmek için yerine getirildiği konusunda kesin bilgiye sahip olması,

**Yönetimin öneriye açıklığı ve katılım:** Üst yönetimdekilerin, diğer çalışanlardan gelen önerileri dikkate alması ve değer vermesi, çalışanların örgütte verilen kararlara katılımının sağlanması,



**Eşitlik ve adalet:** Örgütteki görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde, kaynakların tahsis edilmesinde eşit ve adil olunması,

**Geribildirim:** Çalışanın gösterdiği performans ile ilgili kendisine sürekli bilgi verilmesi,

**Sosyal ilişkiler:** Örgütün çalışanları arasında güçlü, samimi ilişkilerin varlığı ve çalışanlar arasında uyum olması,

**Kişisel önem:** Çalışanların yerine getirdiği görev ve sorumlulukların, örgütün amaçlarına önemli katkılarda bulunduğu dair olumlu duyguların gelişmesinin sağlanması olarak sıralanmaktadır (Gürbüz, 2006; Oktay ve Gül, 2003).

Duygusal bağlılığa etki eden faktörler incelendiğinde, işin zorluğu, rol ve amaçların açık olması, örgütte kararlara ve önerilere katılımında bulunma, örgütte güven ortamının oluşturulması, eşitlik, kişiye verilen önem ve bilgi paylaşımı gibi faktörlerin örgütte bağlılığının sağlanmasında temel oluşturduğu görülmektedir. Bu şekilde bir örgütsel düzenin oluşturulması, bunu destekleyen bir örgüt kültürünün varlığı ve etkin bir liderlik rolü ile mümkündür (Doğan ve Kılıç, 2008). Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) kişisel olarak çalışanların örgütteki süreçlere dâhil olmasının ve organizasyonun hedeflerini benimsemenin duygusal bağlılığın oluşması için önemli bir etken olduğunu belirtmektedirler.

## 2.9. Duygusal Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılık alanında yapılan ilk çalışmalarda örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki psikolojik bir bağ olarak tanımlanmıştır. Çalışan bireylerin pek çok davranışının nedeninin tutumlara bağlı olabileceğini göz önünde bulundurduğumuzda örgütle ilgili olumlu tutumların, olumlu örgütsel davranış değişkenlerini ve olumlu iş çıktılarını beraberinde getirmesi mümkündür. Alanyazında duygusal bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir.

Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalar genel olarak, duygusal bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların iş performansı, örgütsel iklim, örgütsel uyum, verimlilik, ürün ve hizmet kalitesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, güvenirlilik, iş tatmini, katılım, işe bağlılık, whistleblowing arasında olumlu; mobbing, iş stresi, işten çekilme, işten ayrılma niyeti, iş gücü devri ve işe devamsızlık arasında ise olumsuz bir ilişki içinde

olduğunu ortaya koymaktadır (Gürbüz, 2006; Mathieu ve Zajac, 1990). Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalara aşağıdaki bölümde yer verilmiştir.

### 2.9.1. Duygusal Bağlılık ile İlgili Dünyada Yapılan Çalışmalar

Ellinger vd. (2013) yaptıkları araştırmada duygusal bağlılığın özellikle hizmet sektöründe hizmet kalitesini arttırdığını ve çalışanların performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Namasivayam ve Zhao (2006), Hindistan'da büyük bir otel işletmesinden elde ettikleri veriler ile duygusal bağlılık, iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere yaptıkları çalışmada duygusal bağlılığın normatif bağlılıktan daha güçlü bir şekilde iş tatmini üzerinde etkili olduğunu, çalışanların duygusal bağlılığının aile ile ilgili faktörlerden kaynaklanan iş-aile çatışması üzerindeki olumsuz etkisini ılımlaştırıcı etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Meyer ve Allen, duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucu geliştiğini ve verimliliği, örgütsel vatandaşlık davranışını, işe devamlılığı da pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004). Meyer vd., (2002) yaptıkları meta analiz sonucunda iş performansı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki, iş performansı ve devamlılık bağlılığı arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu, iş performansı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin diğer bağlılık türlerine göre daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir.

Weiss (2002), çalışanların işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepkilerin iş tatminini ve iş performansını pozitif yönde etkilediğini, çalışanların duygusal bağlılıkları arttıkça iş performanslarında arttığını tespit etmiştir. Powell ve Meyer (2003) yaptıkları çalışmada duygusal bağlılığın; işten ayrılma ve devamsızlık ile pozitif yönlü ilişkiler içinde olduğunu, personel devir hızı, devamsızlık ve diğer iş alternatifleri arama davranışlarını örgüt aleyhine etkilediğini tespit etmişlerdir. Hackett, Rick, Bycio, Peter, Hausdorf ve Peter (1994) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ve özellikle duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin diğerlerine oranla daha kuvvetli olduğunu tespit etmişlerdir.

Somers ve Casal (1994), örgütlerde yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranışların açığa çıkarılması, işletme içi ve dışındaki ilgili otoritelere bildirilmesi olarak ifade edilen ihbarcılık (bilgi uçurma) ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi

incelemişlerdir. Çalışmada duygusal bağlılıkla dışsal whistleblowing arasında bir ilişki saptanmamışken, duygusal bağlılıkla içsel whistleblowing (üst yönetime bildirme) arasında ters yönde, U- şeklinde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, orta derecede duygusal bağlılığa sahip olan çalışanların, güçlü veya zayıf duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlara göre örgütte yaşanan haksızlıkların üst yönetime bildirilmesi ihtimalinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin ve Jackson (1989) yaptıkları çalışmada işgörenlerin örgüte duygusal bağlılığı ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu, devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Randall (1987) yaptığı çalışmada, çeşitli örgütsel bağlılık düzeylerinin bireysel ve örgütsel açıdan sonuçlarını değerlendirdiği araştırmasında örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde iş performansı ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

### **2.9.2. Duygusal Bağlılık ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar**

Köroğlu (2018), Trabzon ve Erzurum’da özel hastane sektöründe yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek ve hizmetkar liderliğin duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediğini, algılanan örgütsel destek ve hizmetkar liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve hizmetkar liderliğin algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Zafer (2018) Malatya ilinde Yeşilyurt belediyesinde çalışanlar ile yaptığı çalışmada işyerinde mobbing ile duygusal bağlılık arasında önemli derecede ters yönlü bir ilişki olduğunu, örgütteki mobbing davranışları arttıkça çalışanların örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığın azaldığını tespit etmiştir. Akdemir ve Duman (2016) yaptıkları çalışmada duygusal bağlılığın işgören performansını önemli derecede etkilediğini diğer bir ifadeyle duygusal bağlılık ile işgören performansı arasında önemli ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir.

Karasandık (2013) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile duygusal bağlılık arasında olumlu yönde ilişki olduğu ve algılanan örgütsel adaletin iş-aile çatışması ile duygusal bağlılık ilişkisinde düzenleyici bir rolü olduğu tespit edilmiştir. Dinçel (2012) Kocaeli plastik ambalaj imalat sektöründe yaptığı çalışmada kurumsal itibarın alt boyutlarından çalışma ortamı, sosyal sorumluluk ve örgütsel kıvancın duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Fakhreeva (2008) Rusya’da yerel düzeyde faaliyet gösteren 4 işletmeyle yaptığı araştırmada algılanan kurumsal vatandaşlık ve boyutlarının (ekonomik, yasal, ahlaki ve ihtiyari) duygusal bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca, çalışmada kurumsal vatandaşlık ve duygusal bağlılık ilişkisinin orta ölçekli işletmeler için daha güçlü olduğunu bulgulamıştır.

Özutku (2008)’nin çalışanların örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ancak devamlılık bağlılığının kıdeme göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Çalışanların duygusal ve devamlılık bağlılıkları ile iş performansları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, normatif bağlılık ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Gül, Oktay ve Gökçe (2008) Tokat devlet hastanesinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Çekmecelioğlu (2006), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti ve verimliliğe etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmada duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini, duygusal bağlılık, iş tatmini ve normatif bağlılığın verimliliği pozitif yönde etkilediğini, iş tatmininin verimlilik üzerindeki etkisinin ise diğer değişkenlerin etkisinden daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Çekmecelioğlu (2006) Gebze’de kimya sektöründe yaptığı diğer bir araştırmada çalışanların yaratıcılığını cesaretlendiren bir örgüt ikliminin yaratıcılık üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu ve örgüt ikliminin aynı zamanda duygusal bağlılığı da pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Gürbüz (2006), yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları (diğergamlık ve centilmenlik, nezaket ve bilinçlilik, sivil erdem) ile duygusal bağlılık arasında olumlu ilişki olduğunu ve duygusal bağlılık arttıkça sergilenen ÖVD’nde arttığını tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda ÖVD’nin alt boyutları ile duygusal bağlılık arasında farklılık olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık ile diğerkamlık, centilmenlik ve sivil erdem arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmişken, nezaket ve bilinçlilik boyutlarının duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı tespit edilmiştir.

Uyguç ve Çımrın (2004), DEÜ hastanesi çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri inceleyerek, işten ayrılma niyetini en çok duygusal bağlılığın etkilediğini tespit etmişlerdir. Wasti (2000),

duygusal bağıllık ve fedakârlık davranışı arasında pozitif; işten çekilme, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki tespit etmiştir. Ayrıca Wasti (2005) tarafından yapılan başka bir çalışmaya göre, duygusal bağıllık ile işin genel yapısından duyulan tatmin, iş arkadaşlarından, üstlerden, maddi kazançlardan, terfi olanaklarından duyulan tatmin ve toplulukçu örgüt kültürü özelliklerinin artışına bağlı olarak duyulan tatmin arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## **2.10. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki**

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının duygusal örgütsel bağıllıkla ilişkisini tespit etmeye yönelik olarak yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Pozitif psikolojinin örgüt ortamına yansımaları olarak ifade edilen psikolojik sermayenin ve örgütsel bağıllık kavramlarının olumlu işgören tutumları ve davranış değişkenleriyle ilişki içerisinde olduğu çok sayıda araştırma tarafından desteklenmektedir. Ancak alanyazında psikolojik sermayenin duygusal bağıllıkla ilişkisini tespit etmeye yönelik çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle psikolojik sermayenin duygusal bağıllıkla ilişkisinin teorik ve deneysel temelleri örgütsel bağıllık kapsamında yapılan çalışmalar göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir.

Luthans, Youssef, Avolio'ya (2007) göre çalışanların pozitif psikolojik sermayesini yükseltmek için kararlara katılım, personel güçlendirme, yetkilendirme, özerkliğin artırılması gibi yöntemler, olumlu işgören çıktılarını beraberinde getirmektedir. Ayrıca bu alanda yapılan araştırmalar örgütlerde psikolojik sermayeyi yükseltmek için kullanılan bu yöntemlerin performans, iş tatmini, örgütsel bağıllığı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Luthans ve Jensen'e (2005) göre, pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının geliştirilmesi, örgütün misyonu, değerleri ve hedeflerine yüksek düzeyde bir bağıllığın gelişmesine neden olmaktadır. Larson ve Luthans (2006) tarafından imalat sektöründe yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumu ve örgütsel bağıllık arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir.

Larson (2004), yaptığı çalışmada öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıkla örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiden daha güçlü bir ilişkiyi genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel bağıllık arasında tespit etmiştir. Ayrıca pozitif

psikolojik sermayenin; pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile beşeri ve sosyal sermayeye katkı sağladığını bulgulamıştır.

Çınar (2011), pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisini tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmada; pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki, devamlılık bağlılığı arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir.

Çetin (2011) yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile umut ve iyimserlik boyutları; iş doyumları ile dayanıklılık, umut ve iyimserlik boyutları arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin, çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık tutumlarını etkilediği bulgulanmıştır.

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında, çalışanların psikolojik sermayeleri ile arzu edilen iş tutumları olarak ifade edilen iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diržytė, Patapas, Smalskys ve Udavičiūtė (2013) Litvanya'da faaliyet gösteren işletmelerden elde ettikleri veriler ile yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ve pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ve sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Güler (2016) Mersin ilinde pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu bulgulamıştır. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve dayanıklılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak iyimserlik, umut ve özyeterlilik boyutları ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Ocak, Güler ve Basım (2016) Bosnalı öğretmenler ile yaptıkları çalışmada örgütsel psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Çakmak ve Arabacı (2017) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini; ayrıca iş doyumunun, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Aslan (2017) Şırnak ilinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin çok yüksek, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı % 8 oranında açıkladığı görülmüştür.

Uygungil (2017) Adana ilinde kamu ve özel hastanelerde çalışanlarıyla yaptığı çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ile çalışan tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik çalışmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ancak çalışmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ise ilişki tespit edilememiştir. Karacan (2018) İlbank çalışanları ile pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılıkla ilişkisini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin, duygusal bağlılığı % 32 oranında açıkladığını tespit etmiştir.

## 2.11. Klimakterik Dönem

Klimakteryum (Climacterium); Yunanca bir kelime olup "merdiven basamağı" ve "kritik periyot" anlamına gelen "klimakter" (critical years of life) sözcüğünden türemiştir (Sis Çelik, 2013, Kökkaya, 2018). "Yaş dönümü" olarak bilinen klimakteriyum dönemi, kadınların yaşlanmasıyla beraber üreme çağından, over fonksiyonlar ve ostrojendeki azalmaya bağlı olarak üreme kapasitesinin de azalmaya başladığı geçiş dönemidir. Bu dönem genellikle 40-45 yaş civarında başlayıp yaklaşık 20 yıl kadar devam eden yaşlılık dönemine kadar uzanmaktadır (Taşkın, 2009; Tortumluoğlu, 2003).

Kadın hayatı çocukluk, ergenlik, cinsel olgunluk, menopoz ve yaşlılık dönemleri olmak üzere beş farklı dönemden oluşmaktadır. Fiziksel, psişik ve hormonal değişiklikler başta olmak üzere her dönemin kendine özgü farklılıkları bulunmaktadır. Ancak özellikle ergenlik ve menopoz dönemlerinin kadın yaşamındaki en önemli dönemler olduğu bilinmektedir. Menopozal dönemde kadında; östrojen eksikliğine bağlı fiziksel ve ruhsal birtakım değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Buna bağlı olarak bazı

sorunlar yaşanabilmektedir. Bunlardan başlıcaları; kas-eklem ağrısı, baş ağrısı, sıcak basması, uyku sorunları, depresyon, cinsel istekte azalma, stres vb. yaşam kalitesini bozan sorunlardır (Sis Çelik ve Pasinlioğlu, 2013)

Evrensel olmayan, kadınların sosyokültürel yapısıyla bağdaşan algılamının bir ürünü olarak klimakterik dönem biyolojik, psikolojik ve sosyokültürel faktörlerden etkilenen gelişimsel bir dönemdir (Bayraktar ve Uçanok, 2002; Dennerstein, 1996). Klimakterik dönemde yaşanan sorunların etkisiyle kadınların eş, aile ilişkileri ile birlikte diğer sosyal ilişkileri de bozulabilmekte, fiziksel ve psikolojik sorunlar daha da şiddetlenmektedir. Sosyal çevre ile ilgili ve menopoza bağlı ortaya çıkan tüm sorunlar, kadının menopoz dönemine uyumunu zorlaştırarak, iş gücünü, kararlara katılımını, verimliliğini, aile ve iş yaşamını da olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle menopoz dönemindeki kadınlar hormonal denge ve üreme kapasitesindeki azalmaya bağlı olarak yaşanan değişikliklerin psikolojik etkisi ile başa çıkmak zorundadır (Yüksel Koçak, Kaya ve Arslan, 2017, s. 67)

Menopoz kadınlarda fiziksel ve emosyonel dengenin bozulmasına neden olan bir hastalık olarak görülmektedir (Yürekli, 1998). Yaşamının üçte birini klimakterik dönem ve bu döneme özgü yakınmalarla geçiren kadınlarda benzer hormonal değişiklikler olmasına rağmen menopozal yakınmalar farklılık göstermektedir. Bu dönemde kadınlarda farklılık gösteren semptom ve yakınmalar genellikle 3 gruba ayrılmaktadır. Bunlar:

- a) **Vazomotor değişiklikler:** Vazomotor değişiklikler damarların genişleyip daralmasını sağlayan sinirler ile ilgili değişiklikleri ifade etmektedir. Hipotalamik santral termoregülasyonun (merkezi ısı kaybı ve ısı yükseltici merkezlerinin birleşmesi) bozulması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Gece terlemesi, sıcak basmaları, yüz kızarması, çarpıntı ve uyku sorunları vb. sorunların ortaya çıkış nedenidir. Kadınların % 60- %85 'i bu sorunları yaşamaktadır. Bu sorunların tümü genellikle sıcak basması olarak tanımlanmaktadır.
- b) **Psikolojik değişiklikler:** Klimakteriuma bağlı depresif bozuklukların sıklığında artış görülmesi psikolojik değişikliklerin en önemlisidir. Ayrıca bu dönemde sinirlilik, kaygı, karar vermede zorluk çekme, hassas olma, duygu durum bozuklukları, sık ve kolay ağlama, kendine olan güvenin azalması, unutkanlık,



huzursuzluk, yorgunluk hissi, kendini değersiz hissetme, cinsel ilgide azalma vb. psikolojik sorunlar görülmektedir (Altınsoy, 2002).

- c) Atrofik değişiklikler:** Vajinal atrofi, stres inkontinans, ciltte incelme ve kırışıklıkların oluşması, kollajen, elastin ve su içeriğindeki azalma, atrofi ve yara iyileşmesinde gecikme vb. östrojen kaybına bağlı olarak gelişen değişikliklerdir. Bu semptom ve yakınmalar bazı kadınlarda belirgin bir şekilde görülürken bazı kadınlarda ise daha hafif semptom ve yakınmalar şeklinde görülmektedir (Sis Çelik ve Pasinlioğlu, 2013; Sis Çelik, 2013).

Kadınlarda görülen yakınmaların boyutunu; kadının eğitim düzeyi, yaşı, mesleği, ekonomik bağımsızlığı, gelir düzeyi, evlilik uyumu, medeni durumu, aile büyüklüğü, bu döneme özgü bilgi edinebilmesi, bulunduğu toplumdaki kültürel yapı, toplumda kadının önemi ve kadına verilen değer vb. faktörler etkilemektedir (Dennerstein, 1996; Hvas, 2001; Freeman ve Sherif, 2007). Örneğin, sosyo-kültürel düzeyi yüksek olan toplumlarda genç kalmaya ve cinselliğe çok fazla önem verilmektedir. Bu toplumlarda klimakterik dönemde olan kadınlar üreticiliğini, kadınlığını, cinsel çekiciliğini kaybetmiş gibi görülebilmektedir. Menopoz kadın için bir ceza gibi algılanmaktadır. Alanyazında, Orta yaş Krizinin (Midlife Crisis) ortaya çıkmasındaki en önemli neden, menopozun “yaşlanma” olarak algılanmasıdır. Uzakdoğu ülkelerinde ve ülkemizin kırsal kesimlerinde ise kadının statüsünün farklılaşması, kadınların yaşlılıkla birlikte statü kazanması ve diğer bazı kültürlerde (Hindistan, Uzakdoğu vb.) yaşamdan kazanılan bilgelikler, gençlik değerlerinden daha değerli görülmektedir. Ayrıca hamile kalma tehlikesinin ortadan kalkması, gebelik korkusundan kurtuluş vb. nedenlerle menopoz bir ödül olarak algılanmaktadır (Altınsoy, 2002, s.7; Sis Çelik, 2013, s.2).

Klimakterik dönem, sadece az sayıda kadın grubunu etkileyen değişikliklerin olduğu bir dönem değildir. Bu dönemde genellikle kadınlarda çeşitli hastalık ve yakınmalar görülmektedir ve klimakteriyumun aile ve toplumu da etkileyen sorunlu bir dönem olduğu belirtilmektedir. Fizyolojik değişikliklerin görüldüğü, yaşamı tehdit eden, yaşam kalitesini bozan ve evlilik ilişkisini olumsuz yönde etkileyen patolojik olaylarla birlikte devam ettiği için sağlık çalışanları tarafından özel olarak ele alınması gereken bir dönemdir. Ancak kadınların bazıları bu dönemde ortaya çıkan değişiklikleri farklı şekillerde algılamaktadır. Bazıları ortaya çıkan sorunlar için tedavi yöntemi

ararken, bazıları bu değişiklikleri sorun olarak algılamayıp fazla etkilenmemektedirler (Çoban, Nehir, Demirci, Özbaşaran ve İnceboz; 2008).

Klimakteriyum ve menopoz kelimeleri birbirine karıştırılmaktadır. Klimakteriyum, cinsel olgunluk döneminden yaşlılık dönemine kadar uzanan yaklaşık 45-65 yaş aralığını kapsayan kritik bir geçiş dönemidir. Ancak menopoz klimakterik dönem içerisinde bulunan bir evredir ve bu dönemin en çarpıcı evresi menopoz evresidir. Klimakterium dönem premenopozal, menopozal, perimenopozal, postmenopozal dönem olmak üzere 4 evreyi kapsamaktadır (Taşkın 2009): Bu evreler:

**Premenopoz:** Klimakteriyumun ilk evresidir ve menopoz öncesi 2-6 yıllık süre premenopoz dönemi olarak adlandırılmaktadır. Bu evrede menstrual siklus bozulmaktadır ancak sikluslar düzensiz olsa da devam etmektedir (Kökkaya,2018; Sis Çelik, 2013). Premenopoz, ilk semptomların ve değişikliklerin görüldüğü klimakterium başlangıcından menopoza kadar geçen süredir. Premenopozal dönem kişiye ve topluma göre değişmekle birlikte 35-40 yaşlarında başlayıp, 55-60 yaşlarına kadar uzamaktadır ve yaklaşık 10 yıl kadar devam etmektedir. Premenopozda, yorgunluk, sinirlilik, anksiyete, depresyon, vazomotor değişiklikler, emosyonel rahatsızlıklar ve baş ağrısı vb. yakınmalar görülmeye başlamaktadır. Bu evrede görülen fizyolojik, biyokimyasal değişmeler, orta yaş dönemi ve kültürel özellikler emosyonel dengeyi etkilemektedir (Sert, 2009, Kal, 2011; Taşkın, 2009).

**Menopoz:** Menopoz overlerde foliküler aktivitenin kaybına bağlı olarak menstruasyonun kesilmesi anlamına gelmektedir. Bir yıl süre ile menstruasyon olmayan kadınlarda overiyal foliküllerdeki azalma ile birlikte östrojen üretimi de azalır, foliküllerin tamamen tükenmesi ile östrojen hormonu salgısı durur ve bu değişikliklerin sonunda sonuçta menopozun başladığı kabul edilir (WHO 1996, Tortumluoğlu, 2003). Menopoz, kadın yaşamının cinsel olgunluk döneminin sonları ile yaşlılık dönemi başlangıcı arasındaki klimakteriumda son menstruasyonun görüldüğü bir nokta olarak kabul edilmektedir (Sert, 2009). Menopoz yaşı genellikle 40-50 yaşlar arasında başlamaktadır. 40 yaşından önce % 1 kadında menopoza giriş görülmektedir ve “klimakterium precox” veya “erken menopoz” olarak adlandırılmaktadır (Sis Çelik, 2013). Menopoz yaşı ile ilgili farklı araştırma sonuçlarına göre menopoz yaşının 50-52 yaş aralığında olduğu belirtilmektedir. Dünyada ortalama menopoz yaşının 51 olduğu kabul edilmektedir. Ülkemizde ise 48-52 yaş aralığında (ortalama 47 yaş) görüldüğü belirtilmektedir (Çoban vd., 2008).

Menopoz yaşı yaşanan coğrafya, ırk, sosyo kültürel faktörler, genetik, menarş yaşı, evlilik, çalışma durumu, kullanılan kontraseptif yöntemi, sigara kullanımı, doğurganlık, doğum hapi kullanımı, gebelik sayısı, psikolojik faktörler, beslenme, genital faktörler, bazı sağlık sorunları (yumurtalık kistleri, tümörleri, rahim miyomları vb.) gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu nedenle menopoz yaşıyla ilgili farklı kültür ve toplumlarda farklılıklar olduğu görülmektedir (Patterson ve Lynch, 1988; Bayraktar ve Uçanok, 2002; Sis Çelik ve Pasinli, 2013; Sert, 2009; Kökkaya, 2018). Örneğin, sigara içen kadınların yaklaşık 1,5 yıl önce daha erken menopoza girdiği belirtilmektedir. Doğum yapmamış olmak, düşük veya yüksek benden ağırlığı, şeker hastalığı, kalp hastalığı öyküsü ve çocukluk döneminde ortaya çıkan kanser ve tedavi edilmesi ortalama yaşın altında menopoza girmekle ilişkili olabilen diğer unsurlardır (Sert, 2009).

Amerika Birleşik Devletleri'nde ortalama menopoz yaşının 51 olduğu, Japonya'da yaklaşık 50 yaş, İtalya'da 48, Mısır'da 46, İran'da 44 olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde ise menopoz yaşının 45-50 yaş aralığında (ortalama 47) olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kentte ve kırsal kesimde yapılan bir araştırmada menopoza girme yaşının ortalama 48 olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar 35 yaşından itibaren menopoza ilişkin belirtileri yaşamaya başlamaktadır ve bu durum 50 yaşına kadar devam etmektedir (Bayraktar ve Uçanok, 2002; Kökkaya, 2018). Menopoz dönemi ile ilgili yapılan çalışmalarda menopoz yaşantısının evrenselliği reddedilerek, bunun yerine sosyokültürel yapının kadının menopoza algılamasında ve yaşamasında nasıl bir rol oynadığını incelemenin daha önemli olduğu belirtilmektedir (Bayraktar ve Uçanok, 2002).

**Perimenopoz:** WHO' nun tanımına göre perimenopoz, menopoz öncesinde, yaklaşan menopoza ilişkin klinik, biyolojik ve endokrinolojik belirtilerinin başlamasından itibaren son menstrual periyodu takip eden bir yıllık süreyi kapsayan dönemdir. Diğer bir deyişle perimenopoz; premenopozu, menopoza ve menopozdan sonraki ilk bir yılı kapsayan dönemdir (Sert 2009; Kal 2011). Bu dönemde genellikle karşılaşılan sorunlar sıcak basması, gece terlemesi, yorgunluk, huzursuzluk, unutkanlık gibi psikosomatik semptomlar ve baş ağrılarıdır (Tortumluoğlu, 2003).

**Postmenopoz:** WHO'nun tanımına göre postmenopoz dönemi "menopoz sonrasını kapsayan 6-8 yıllık dönem" olarak adlandırılmaktadır. Menopozdan sonra yaşlılık dönemine kadar geçen süredir. Bu dönemde over fonksiyonları durmuş ve fertilitate tamamen ortadan kalkmıştır (Sis Çelik, 2013). Bu durumda 76 yıl yaşayacağı

öngörülen bir kadın, yaşamının 1/3'lük dilimini postmenopoz döneminde geçirecektir (Andaç, 2015). Dünyada ve ülkemizde yaşlı nüfusun artmasına bağlı olarak kadınların menopoz sonrası yaşam dönemi uzamaktadır ve bu nedenle yaşanan sorunlar da daha fazla önem kazanmaktadır (Koçak, Kaya ve Aslan, 2017).

## **2.12. Klimakterik Dönemle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Klimakterik dönemle ilgili dünyada ve Türkiye’de yapılan çalışmalarda bu dönemdeki kadınların yaşadıkları vazomotor, psikolojik ve atrofik değişikliklerin tespit edilmesi, bu değişikliklerin aile yaşamına ve yaşam kalitesine etkisi, klimakterik döneme ilişkin kadın tutumlarının ne olduğu, kadınların demografik özellikleri, aile ve eş uyumu, sosyal destek alınıp alınmadığı, sosyal desteğin klimakterik dönemde geliştirilen tutuma etkileri en yaygın olarak incelenen konular arasındadır.

### **2.12.1. Klimakterik Dönemle İlgili Dünyada Yapılan Çalışmalar**

Yoo, Kim ve Kim (2017) yaptıkları çalışmada 40-60 yaş aralığında, klimakterik dönemdeki kadınların bu dönemde yaşadığı semptomlar ve depresyon arasında pozitif yönde ilişki tespit etmiştir. Kadınların sağlığı geliştirme davranışları ile klimakterik semptomların düzeyi arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu dönemde klimakterik semptomlar ve depresyonla baş edebilmek için orta yaş dönemi kadınlarının tıbbi açıdan destek almaları ve bu konuyla ilgili hemşirelik stratejilerinin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Kotsriwrong (2013) çalışmasında üç aylık bir eğitim sonrasında kadınların menopoza ilişkin tutumlarında olumlu değişiklikler geliştiğini tespit etmiştir.

Yazdkhasti, Keshavarz, Khoei, Hosseini, Esmailzadeh, Pebdani ve Jafarzadeh (2012) “destek grup yöntemi” metoduyla postmenopozal dönemdeki kadınların yaşam kalitesine etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada; bu çalışmada yapılan grup eğitimine benzer şekilde 52 kişilik deney grubundaki kadınları gruplara ayırarak toplam 120 dk. olacak şekilde 10 seans boyunca menopoza yönelik konular hakkında kadınlarla yüzyüze görüşülmüş, katılımcıların aktif olarak ilgili konuyu tartışması sağlanmıştır. Uygulanan bu yöntem sonucunda; deney grubundaki kadınların yaşam kalitesi puanlarının arttığı saptanmıştır.

Forouhari vd. (2010) postmenopozal dönemde eğitimin ve farkındalığın yaşam kalitesine etkisini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada; üç aylık eğitim

programından sonra deney grubunun yaşam kalitesinin (vazomotor, psikososyal, fiziksel ve cinsel) kontrol grubundan daha yüksek düzeyde olduğunu saptanmıştır.

Hakimi, Mirghafurvand ve Seiiedin (2010) İran'da postmenopozal ve perimenopozal dönemdeki 45-55 yaş aralığında olan kadınlarla yaptığı çalışmada; postmenopozal ve perimenopozal dönemdeki kadınların klimakterik semptomlarını karşılaştırmışlardır ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak araştırmada İran'da yaşayan kadınların menopozal semptomlardan Avrupa'da yaşayan kadınlara göre daha fazla acı çektiği tespit edilmiştir.

Koundi ve arkadaşlarının (2006) Yunanistan'da yaptıkları araştırmada post menopozal dönemdeki kadınlardan evli ve eğitim düzeyi yüksek olanların yaşam kalitesinin de daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Rotem, Kushnir, Levine ve Ehrenfeld (2005) yaptıkları araştırmada menopozal semptomları algılama ve bu dönemdeki sorunlarla baş edebilme amacıyla kadınlara uygulanan eğitim programlarının kadınları emosyonel açıdan rahatlattığı, sosyalleştirdiği ve aynı zamanda yaşam kalitesini de yükselttiği tespit etmişlerdir.

Matthews ve Bromberger (2005) menopozal geçiş yıllarının yaşam kalitesine etkisini tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırmada kadınların menopozla ilgili bilgi seviyelerinin yüksek olduğunu, bu konuya yönelik eğitim programlarına katılmalarının ve profesyonel destek almalarının yaşam kalitesini yükselttiklerini bulgulamıştır. Bloch (2002) Avusturya'da yaptığı çalışmada klimakterik dönemdeki kadınların % 35,3'ünün menopoz dönemine yönelik olumsuz duygular, % 33,3'ünün olumlu duygular, %27,5'inin tarafsız, %3,9'unun ise ilgisiz duygular içerisinde olduklarını tespit etmiştir.

Freedman (2002) yaptığı araştırmada, menopoz dönemindeki yakınmalar ile sıcak basması, uyku bozuklukları ve seksüel disfonksiyonun yaşam kalitesini etkilediğini tespit etmiştir. Lopez ve Perez (1999) yaptıkları araştırmada kadınların % 57,6'sının menopoz döneminde olumsuz bir tutum içerisinde olduklarını tespit etmiştir. Pan, Wu, Hsu, Yao ve Huang (2000) Çin'de klimakterik dönemdeki kadınlar ile yaptıkları araştırmada kadınların % 97'sinin menopoz dönemindeki semptomları duyduklarını fakat sadece % 53'ünün bu dönemi tanımlayabildiklerini, özellikle vazomotor değişiklikler ile ilgili bilgiye sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Araştırmaya katılanların yararlandıkları bilgi kaynaklarının % 43'ünün gazete ve magazin dergileri, % 23'ünün arkadaşlar, % 18'inin sağlık personeli, % 8'inin de aile üyeleri olduğunu belirtmişlerdir.

Koster ve Davidsen (1993) yaptıkları araştırmada evlilikteki uyum düzeyi ile menopoza ilişkin belirtiler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Menopoz dönemindeki kadınların evliliklerinin ve eşleriyle olan ilişkilerinin bu döneme ilişkin şikâyetleri ile başetmede oldukça önemli bir rol oynadığını tespit etmişlerdir.

Ballinger (1990) Doğu Araplar üzerinde yaptığı çalışmada genellikle doğum kontrol yöntemlerini kullanmayan kadınların menopoza olumlu bir tutumla yaklaştıklarını tespit etmiştir. Araştırma sonucunda kadınların menopoz dönemini doğurganlığın sona ermesi olarak gördükleri ve bu nedenle mutlu oldukları bulgulanmıştır.

### 2.12.2. Klimakterik Dönemle İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Kökkaya (2018), yaptığı çalışmada sosyal destek alan kadınların menopozu doğal bir süreç olarak kabullendiğini, bu dönemin kadınsı özellikleri etkilemediğine inandıklarını, daha az anksiyeteli ve sinirli hissettiklerini, yaşama karşı ilgisini kaybetmediklerini ve menopoz döneminde olmaktan mutlu olduklarını tespit etmiştir. Bununla birlikte araştırmada kadınların algıladıkları sosyal destek arttıkça menopozal semptomların (fiziksel ve psikolojik) azaldığı belirlenmiştir. Menopozla karşı olumlu bir tutum içerisinde olan kadınların olumsuz tutumlu olanlara göre daha az menopozal yakınmaları olduğu tespit edilmiştir.

Yüksel Koçak, Kaya ve Arslan (2017), yaptıkları araştırmada klimakterik dönemdeki kadınların orta düzeyde sosyal destek algıladıklarını tespit etmişlerdir. Bu dönemde kadınların eş, aile ve arkadaşlarından sosyal destek alma düzeyini arttırmak amacıyla yapılan çalışmaların devam ettirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Sert (2009) yaptığı çalışmada 35-45 yaş grubundaki, eğitim düzeyi yüksek olan, kronik hastalığı olmayan, menopoz konusunda bilgili olan, menopozla yönelik tedavi gören ve premenopozal dönemde olan kadınların yaşam kalitelerinin yüksek olduğunu ve evli olan kadınların cinsel alanda yaşam kalitelerinde düşüş olduğunu tespit etmiştir.

Koç ve Sağlam (2008) yaptıkları çalışmada kadınlarda menopozal dönemle ilgili en yaygın görülen belirtilerin uykusuzluk (%69), yorgunluk (%87), eklem ağrıları (%79), huzursuzluk ve sinirlilik hissetme (%82), sıcak basması (%79,2), kalp çarpıntısı (%64,4) olduğu tespit edilmiştir. Kadınların menopoza ilişkin tutumlarının olumsuz olduğu, bu tutumların fiziksel değişimler, toplumsal, kültürel etkiler ve bireysel algıların bir kombinasyonu olduğu belirlenmiştir. Araştırmada klimakterik dönemde bulunan

kadınlara psikolojik destek, sağlık eğitimi ve yeterli danışmanlık verilmesinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Çoban, Nehir, Demirci, Özbaşaran ve İnceboz (2008), klimakterik dönemde bulunan evli kadınların eş uyumları ile menopoza ilişkin tutumlarının menopozal yakınmalar üzerine etkisini tespit etmek üzere yaptıkları çalışmada, evlilik uyumunun iyi olması ile menapoza ilişkin olumlu tutumların menopozal yakınmaları pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Kaplan, Sergek ve Sertbaş (2004) yaptıkları çalışmada postmenopozal dönemde olan kadınların beden kitle indeksi, menarş yaşı, menopoz yaşı ve süresi, osteoporoz gelişen aile yakını bulunma durumları ile kalkaneus kemik mineral yoğunluğu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tortumluoğlu ve Erci (2003) yaptıkları çalışmada menopozal yakınması olmayan kadınların sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve menopoza ilişkin tutumlarının puan ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Klimakterik dönemdeki kadınlara bu dönemle ilgili planlanmış eğitim verilmesi gerektiği önerilmiştir. Uptan (1999) klimakterik dönemdeki kadınlarla Kıbrıs'ta yaptığı çalışmada, menopoza yönelik eğitim-danışmanlık hizmetinden önce kadınların %72'sinin, sonrasında ise % 89,4'ünün olumlu tutum içinde olduklarını tespit etmiştir.

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örneklemini, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması, veri toplama araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği, analiz edilmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler sunulmuştur.

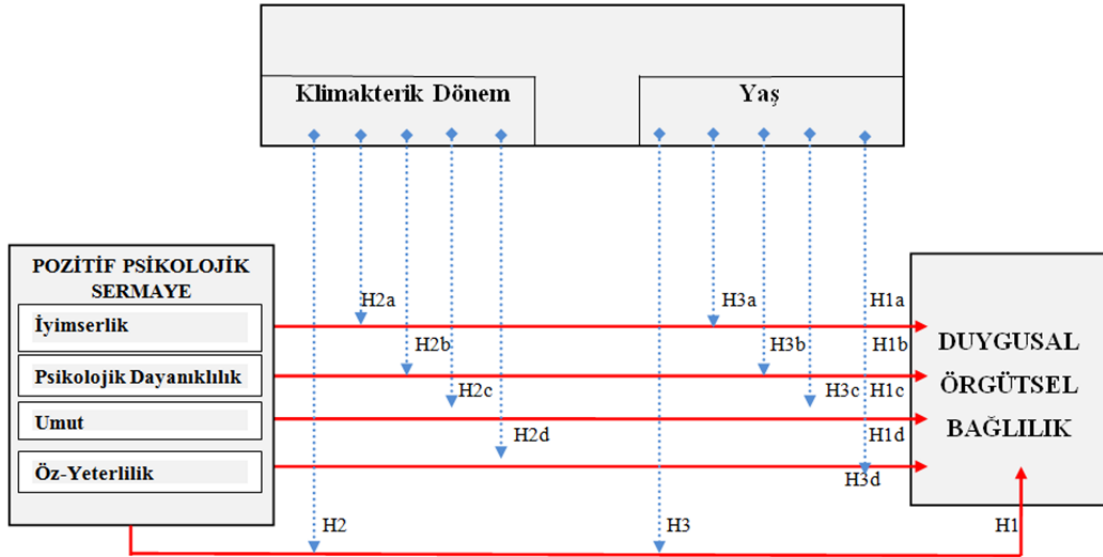
#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Mersin ili özel hastane sektörü kadın çalışanları örnekleminde, pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolünü tespit etmektir. Klimakterik dönem olarak kadın çalışanların menopoza öncesi, menopoza dönemi ve menopoza sonrası dönemlerini kapsayan 45-65 yaş aralığı incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinin olup olmadığı, eğer var ise bu etkide klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolünün “ne olduğu” nu ortaya koymak, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın amacına uygun olarak araştırılan problemin güvenilir bir şekilde bilimsel yolla test edildiği araştırma modeli ile gösterilmiştir. Şekil 7’de araştırma modelinde gösterilen ilişki; düzenleyici ve etkileşimsel ilişkiyi ifade etmektedir. Araştırma modeline göre, kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin ve alt boyutları olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve özyeterliliklerinin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi ve yaş faktörü ile klimakterik dönemin (45-65) düzenleyici rolünün olup olmadığı araştırılmaktadır.





Şekil 7. Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaş faktörünün düzenleyici rolü

Şekil 7’de araştırma modelinde gösterilen ilişki nedensellik özelliği taşımaktadır. Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye bağımsız değişken, duygusal örgütsel bağlılık bağımlı değişken ve klimakterik dönem ve yaş düzenleyici değişkenler olarak modele dahil edilmiştir. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılan, bağımlı değişkeni yordayan ve tahmin eden değişken olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Araştırma modelinde pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılıkta değişime neden olduğu, duygusal örgütsel bağlılığın belirleyicisi veya öncülü olduğu öngörülerek pozitif psikolojik sermaye “bağımsız değişken” olarak tanımlanmıştır.

Bağımlı değişken, bağımsız değişkenden etkilenen, bağımsız değişken tarafından yordanan ve sonuç değişkeni olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle çalışmada duygusal örgütsel bağlılık “bağımlı değişken”dir. Düzenleyici değişken (moderatör) ise bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyen değişken olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Düzenleyici değişkendeki artış ya da azalışlar bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin de etkilenmesine neden olmaktadır. Modelde klimakterik dönem ve yaş faktörü düzenleyici değişkenler olarak modele dahil edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ne derecede etkilediği test edilmektedir.

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 yıllarında Mersin ilinde bulunan 32 özel hastanede istihdam edilen kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil eden sağlık kurumları, Sağlık Bakanlığı'na yapılan sınıflandırmaya göre 2. basamak sınıfında yer alan sağlık kurumlarıdır. Sağlık Bakanlığı'nın yayımladığı 05.06.2003 ve 15.08.2003 tarihli genelgelere göre sağlık kurumları şu şekilde sınıflandırılmaktadır:

Birinci basamak sağlık kurumu; hastanın ilaçla veya ilaçsız hastanede yatmadan tedavi edildiği sağlık kurumu olarak tanımlanmıştır (Sağlık ocağı, resmi kurum tabiplikleri, verem savaş dispanseri, ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezi, sağlık merkezi, SSK, sağlık istasyonu ve dispanserleri). (2010 yılında tüm Türkiye'de Aile Hekimliği sistemine geçildiği için 1. Basamaktaki bu kurumların çoğu kapanmış olup Aile Sağlığı Merkezleri bu hizmetleri yürütmektedir.)

İkinci basamak resmi sağlık kurumu; hastalarına yatarak veya ayakta tedavi ederek hizmet veren sağlık kurumlarıdır (Eğitim ve araştırma hastanesi olmayan devlet hastaneleri, özel ihtisas hastaneleri ve diğer resmi kurum hastaneleri).

Üçüncü basamak sağlık kurumları ise; özel bir teknoloji ve yoğun bakımı ünitesi bulunan kuruluşlardır. (Eğitim ve araştırma hastaneleri, özel dal eğitim ve araştırma hastaneleri ile üniversite hastaneleri).

Mersin Tabip Odası'ndan edinilen bilgiye göre; Mersin ilinde Mersin merkez 21, Tarsus 9, Erdemli 1 ve Anamur da 1 olmak üzere toplam 32 tane 2. Basamak sınıfında yer alan özel sağlık kuruluşu bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan Mersin ilindeki özel sağlık kurumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1.

*Mersin İlindeki Özel Hastaneler*

Mersin İlindeki Özel Hastaneler		Kadın Çalışan	Toplam
1	Özel Mersin Tüp Bebek Merkezi	14	21
2	Özel Mersin Ortadoğu Hastanesi	180	280
4	Özel Olbamed Hastanesi	115	177
5	Özel Mersin Forum Yaşam Hastanesi	168	255
6	Özel Yenişehir Hastanesi	142	224
7	Özel Vizyon Göz Hastanesi	38	55
8	Özel Tarsus Medical Park Hastanesi	180	300
9	Özel Tarsus Diyaliz Merkezi	12	20
10	Özel Tarsus Aktif Yaşam Fizik Tedavi Merkezi	10	17
11	Özel Özgür Yaşam Fizik Tedavi Merkezi	30	42
12	Özel Ömer Sayar Hastanesi	65	115
13	Özel Modern Akademi Cerrahi Tıp Merkezi	52	85
14	Özel Mersin Ortadoğu Cerrahi Tıp Merkezi (Tarsus)	36	70
15	Özel Mersin Çocuk Hastalıkları Dal Merkezi	9	15
16	Özel Maya Göz Merkezi	16	21
17	Özel Tarsus Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi	50	75
18	Özel IMC Hastanesi	175	275
19	Özel Güven Diyaliz Merkezi	13	25
20	Özel Fizyomed Fizik Tedavi Merkezi	30	50
21	Özel Fizyo Yaşam Fizik Tedavi Rehabilitasyon Merkezi	22	32
22	Özel Fizyo Tıp Fizik Tedavi Merkezi	19	26
23	Özel M City Hospital	144	207
24	Özel Diamer Diyaliz Merkezi	9	21
25	Özel Ata Diyaliz Merkezi	4	7
26	Özel Anamur Anamed Hastanesi	101	156
27	Özel Mersin Akademi Hastanesi	160	280
28	Özel Su Hastanesi	90	150
29	Özel VM Medical Park Hastanesi	211	347
30	Özel Erdemli Yenişehir Hastanesi	71	118
31	Özel Mersin Park Göz Cerrahi Lazer Tıp Merkezi	8	14
32	Mersin Sistem Cerrahi Tıp Merkezi	75	135
<b>Toplam</b>		<b>2249</b>	<b>3615</b>

Kaynak: Mersin Tabip Odası, 2019

Bu araştırmada, özel hastane sektöründe yoğun iş temposunun bulunması, vardiyalı ve kısmi süreli çalışma düzeninin olması, zamanın kısıtlı olması ve ekonomik nedenlerle evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmamıştır. Bu nedenle evreni temsil edebilecek büyüklükte örneklem sayısına ulaşınca kadar kolayda örneklem yöntemiyle veri toplanmıştır. Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yönteminde, ihtiyaç duyulan büyüklükteki örnekleme ulaşınca kadar en kolay ve ulaşılabilir kişilerden veri toplanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 128). Ayrıca anket uygulamasına izin ve destek veren hastanelerdeki katılımcılardan elde edilen bilgi ve tavsiye üzerine diğer hastanelerden veri toplama yoluna gidilmiştir. Bu nedenle veri toplama sürecinde kartopu örnekleme yönteminden de yararlanılmıştır.

Araştırma, ikinci basamak sağlık kurumu kapsamına giren ve anket uygulamasına izin veren Özel Mersin Ortadoğu Hastanesi, Özel Tarsus Medical Park Hastanesi, Özel Ömer Sayar Hastanesi, Özel Maya Göz Merkezi, Özel Su Hastanesi, Özel Tarsus Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi, Özel Modern Akademi Cerrahi Tıp Merkezi, Özel M City Hospital, Özel IMC Hastanesi, Özel Mersin Akademi Hastanesi, Özel Sistem Tıp Merkezi ve Özel Mersin Tüp Bebek Merkezi özel hastanelerindeki kadın çalışanlarından elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama sürecinde 500 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Veriler toplandıktan sonra yapılan inceleme sonucunda 42 anketin boş bırakılması, 46 anketin eksik ve hatalı doldurulması, bazı bölümlerin boş bırakılması nedeniyle toplam 412 anket araştırmaya dahil edilmiştir. Örneklem sayısının belirlenmesinde Gürbüz ve Şahin (2014) tarafından araştırmacılara kolaylık sağlaması için hazırlanan tablo referans olarak kabul edilmiştir. Tablo 2’de nicel yönelimli sosyal bilim araştırmaları için % 95 ve % 99 güvenilirlik düzeylerinde farklı evrenlerden alınması gereken, kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri verilmiştir.

Tablo 2.

*Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri*

Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü		Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü	
	(n)			(n)	
	% 95	% 99		% 95	% 99
50	44	47	10.000	370	624
100	79	87	15.000	375	637
250	151	182	20.000	377	644
350	183	229	30.000	379	651
500	217	286	40.000	381	655
750	254	353	50.000	381	657
1000	278	400	75.000	382	660
1500	306	461	100.000	383	661
2000	322	500	250.000	384	661
3000	341	545	500.000	384	664
5000	357	587	1.000.000	384	665
6000	361	599	10.000.000	384	665
8000	367	615	100.000.000	384	666

Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar, virgülden sonraki kısma bakılarak bir üst veya alt tamsayıya tamamlanmıştır.

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2014.

Bu araştırmanın evreni yaklaşık 2249 kişiden oluşmaktadır. Tablo 2’de örneklem büyüklüğünün (412 katılımcı) % 95 güvenilirlik düzeyinde evreni temsil etme gücüne sahip asgari örneklem büyüklüğü için kabul edilebilir düzeyde ve yeterli sayıda olduğu görülmektedir.

### 3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)

Bu çalışmada veri toplama sürecinde birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Birincil veri kaynakları; araştırmacının belirli bir konu hakkında ihtiyaç duyduğu verileri, gözlem, mülakat, anket gibi farklı araçlar kullanarak doğrudan özgün bir şekilde elde ettiği verilerdir. Bu çalışmada özel sağlık sektörü kadın çalışanlarına

kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri ile yüz yüze anket uygulanarak veri toplamaya çalışılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikler ile ilgili ifadeler, ikinci bölümünde pozitif psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü bölümde ise duygusal örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Veri toplama sürecinden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin orijinalini, Türkçe uyarlamasını, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapan araştırmacılardan ve ilgili özel hastanelerden gerekli izinler alınmıştır. Kullanılan ölçeklerin bu araştırmanın örnekleme uygun olup olmadığının belirlenmesi ve ölçek yapısının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla diğer analizler yapılmadan önce geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

İkincil veri kaynakları ise; daha önce diğer araştırmacılar ve kurumlar tarafından farklı amaçlar için elde edilmiş veri kaynaklarıdır. Bu araştırmada yararlanılan ikincil veri kaynakları ise; kitaplar, tezler, ulusal ve uluslararası alanda yayınlanmış makaleler, bildiriler, diğer kurumlar tarafından oluşturulmuş veriler ve TÜİK istatistikleridir. Kaynaklardan elde edilen bilgilerden etik kurallar çerçevesinde yararlanılmıştır.

Mersin ilinde 2. basamak sağlık sektöründe yer alan özel hastane sayısının tespit edilmesi için Mersin Tabip Odası'ndan yardım alınmıştır. Ancak Mersin ili özel hastanelerinde çalışan sayısı ile ilgili herhangi bir kayıt bulunamamıştır. Toplam çalışan ve kadın çalışan sayısı, araştırma kapsamındaki yaklaşık 20 hastaneden bizzat araştırılarak tespit edilmiştir. Bu konuyla ilgili bilgi alabilmek için ulaşılamayan 12 özel hastaneden ise yine Mersin Tabip Odası aracılığıyla bilgi edinilmiştir.

### **3.5. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel ve demografik sorulardan oluşan "Kişisel Bilgi Formu" bulunmaktadır.

İkinci bölümde, Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyutlu, 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği bulunmaktadır.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği (OCS-Organizational

Commitment Scale) kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel bağlılığın 3 boyutuyla ilgili toplam 18 madde bulunmaktadır. Ancak çalışma, kadın çalışanların duygusal bağlılıklarıyla ilgili olduğu için ölçeğin duygusal bağlılık boyutunu ölçen 6 maddelik bölümü kullanılmıştır.

Veri toplama araçları aşağıda detaylı bir şekilde irdelenmiştir.

### 3.5.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği (Positive Psychological Capital Questionnaire – PCQ); Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından 2007 yılında, pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir.

Araştırmacılar pozitif psikolojik sermaye ölçeğini, Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinob, Gibb, Langelle ve Harney (1996) tarafından geliştirilen “Umut Ölçeği”, Wagnild ve Young (1993) tarafından geliştirilen “Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği”, Scheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen “İyimserlik ölçeği” ve Parker (1998) tarafından geliştirilen “Öz-yeterlilik Ölçeği”nden uyarlamışlardır. Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan dört boyuta ait 6 madde bulunmaktadır. Ölçek toplam 24 maddeden oluşmaktadır (Luthans vd., 2007, s. 553-554).

Psikolojik sermaye ölçeği 6’lı derecelendirme olarak hazırlanmıştır. Ölçek, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik olmak üzere 4 boyutu içermektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinde boyutlarla ilgili madde numaralandırma işlemleri aşağıdaki gibidir:

1., 2., 3., 4., 5. ve 6. maddeler özyeterlilik,  
7., 8., 9., 10., 11. ve 12. maddeler umut,  
13., 14., 15., 16, 17. ve 18. maddeler dayanıklılık,  
19., 20., 21., 22., 23. ve 24. maddeler ise iyimserlik boyutunu oluşturan oluşturan maddelerdir.

Ölçekteki; 13. (psikolojik dayanıklılık), 20. (iyimserlik) ve 23. (iyimserlik) maddelerde ters kodlama yapılmıştır (Luthans vd., 2007, s. 554). Luthans ve diğerleri (2007) geliştirdikleri, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin genel ve 4 boyutunun güvenilirliği, dört farklı örneklem üzerinde yapılan araştırmalarla test etmişlerdir.

Araştırma sonucunda ölçeğin genel güvenilirlik sonuçlarının dört örneklem için kabul görmüş sınırların üzerinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Dört farklı örneklem üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre ölçeğin boyutlarının ve genel güvenilirliğinin katsayıları:

Umut boyutunda;.72, .75, .80, .76;

Psikolojik dayanıklılık boyutunda; .71, .71, .66, .72;

Özyeterlik boyutunda; .75, .84,.85, .75;

İyimserlik boyutunda .74, .69, .76, .79 ve

Genel pozitif psikolojik sermaye de; .88, .89,.89, .89 olarak tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğini Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları; Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği 6'lı derecelendirme olarak hazırlanmıştır. 1, 8 ve 11'inci maddeler ters madde olmaları nedeniyle kodlamalarla ilgili düzeltmeler yapılmıştır. Ölçeğin derecelendirme yapısı; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekteki madde numaralandırma işlemleri aşağıdaki gibidir:

3, 4, 15, 16, 21, 23 maddeler özyeterlilik,

2, 6, 12, 17, 20, 24 maddeler umut,

5, 7, 8\*, 10, 13, 22. maddeler psikolojik dayanıklılık,

1\*, 9, 11\*, 14, 18, 19; maddeler ise iyimserlik boyutunu oluşturan oluşturmaktadır (\*işaretleli maddeler ters puanlanmıştır).

Çetin ve Basım (2012) ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini analiz etmek için; çalışanlar ve öğrencilerden oluşan iki ayrı örneklemden elde ettikleri veriler ile doğrulayıcı faktör analizi yapmışlardır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin 1, 8 ve 11. maddelerinin aldıkları değerlerin kabul edilebilir sınırlar olarak kabul edilen 0,20 değerinin altında kalması nedeniyle modelin uyum değerlerine ulaşabilmek için, 1, 8 ve 11. maddeler ölçekten çıkartılmıştır. 21 maddelik ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 boyutlu yapısı doğrulanmıştır ve maddelerin faktör yüklerinin 0,45 ile 0, 73 arasında değiştiğini bulgulamışlardır.



Ölçeğin güvenirlik (Cronbach's Alfa) katsayıları; iyimserlik için .67, umut için .81, psikolojik dayanıklılık için .68 ve öz yeterlilik için .85, ve ölçeğin genel Cronbach's Alfa katsayısı ise .91 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Çetin ve Basım, 2012).

### 3.5.2. Duygusal Bağlılık Ölçeği

Duygusal örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biridir. Bu nedenle araştırmada Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" nin duygusal örgütsel bağlılığı ölçen maddeleri kullanılmıştır. Ölçek "duygusal bağlılık", "normatif bağlılık" ve "devam bağlılığı" olmak üzere 3 boyut ve 18 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki ilk 6 ifade duygusal bağlılığı, 7-12. ifadeler devamlılık bağlılığını, 13-18. ifadeler ise normatif bağlılığı ölçmek için geliştirilmiştir. Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik analizleri Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri; duygusal bağlılık için, .790, normatif bağlılık için, .750 ve devamlılık bağlılığı için, .580 olarak tespit edilmiştir.

Ölçekteki 2., 4., 6. maddeler ters yönlü ifadeler olup analiz yapılmadan önce bu maddeler ters kodlanarak analize dahil edilmiştir. Ölçek, 7'li derecelendirme şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin derecelendirme yapısı (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (7) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur.

### 3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS ve Lisrel paket programları kullanılmıştır. Veri analizleri kişisel bilgi formu ve ölçeklerden elde edilen toplam puanlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler programa girildikten sonra araştırmanın geçerlilik analizi Lisrel programında doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılmıştır. Verilerin güvenilirliğini tespit etmek için ise "Cronbach's Alfa" değerinden yararlanılmıştır. Araştırma örneklemini için tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, frekans, yüzdeler, varyans), hesaplanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılık ölçek ortalamalarının medeni duruma ve yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız gruplarda t-

testi yapılmıştır. Eğitim durumu, gelir düzeyi, unvan, çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve çocuk sayısı değişkenlerinde ölçek ortalamalarına göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde, yaş ve klimakterik dönemin düzenleyici rolünü tespit etmek için hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Hipotezleri test etmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde psikolojik sermaye bağımsız değişken, duygusal örgütsel bağlılık bağımlı değişken, klimakterik dönem ve yaş düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmiştir.



## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR

#### 4.1. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Bilimsel araştırmalarda geçerlilik ve güvenirlilik en yaygın olarak kullanılan iki önemli ölçüttür. Geçerlilik; ölçüme kullanılan aracın hangi özelliği ölçmek için geliştirilmişse ona uygun olması ve ölçme aracının verinin ölçülmek istenen niteliğini tam olarak yansıtmasıdır. Daha önceki çalışmalarda kullanılmış ölçeklerin çalışmadaki örnekleme uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla bilimsel araştırmalarda genellikle faktör analizi kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010).

Bu araştırmada ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) çok sayıda gözlenen veya ölçülebilen birbirleriyle ilişkili değişkenleri daha az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler elde etmeyi sağlayan bir istatistik tekniğidir. DFA, belirlenen faktörler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını, faktörlerin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını ve faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Özdamar, 2004).

DFA analizi ile elde edilen uyum iyiliği değerleri aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır:

**$\chi^2/sd$  Değeri:** Ki karenin ( $X^2$ ) örneklem büyüklüğünden daha az etkilenmesi nedeniyle bu değer genellikle Ki kare nin yerine kullanılmaktadır.  $X^2$  'nin serbestlik derecesine (sd) bölünmesi ile elde edilen değer iki veya daha küçük olmalıdır. Beş veya daha az olduğu durumda bu değer de kabul edileceği belirtilmektedir (Şimşek 2007).

**GFI (Goodness of Fit Index) Değeri:** Uyum iyiliği indeksi olarak bilinen GFI olarak örnekleme kovaryans matrisinin model tarafından ne derecede ölçülebildiğini göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Modelde kullanılan örnekleme büyüklük değeri arttıkça, GFI değeri de buna bağlı olarak artmaktadır. Elde edilen sonuç buna bağlı olarak daha doğru ve etkili olmaktadır. Genellikle GFI, 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Ancak GFI' nın 0.90-0.95 arasında değer alması da kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Munro, 2005).

**RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation):** RMSEA'nın (Yaklaşık ortalamaların karekökü), modelin anlamlı olabilmesi için 0-1 arasında değer

alması gerekmektedir. RMSEA değeri, 0.05'in altında ise mükemmel uyum, .05 ile 1 arasında ise modelin kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010).

**CFI (Comparative Fit Index):** CFI; Tahmin edilen kovaryans matrisi ile sıfır hipotezli modelin kovaryans matrisini karşılaştıran bir uyum indeksidir. CFI değeri 0-1 arasında değer almaktadır. Bu değer modeldeki değişkenler arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını göstermektedir. Değerin 1' e yaklaşması uyum iyiliği derecesinin arttığını ve modelde güçlü bir uyumu olduğunu göstermektedir (Munro 2005; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

**NFI (Normed Fit Index- Normlaştırılmış uyum indeksi):** Modelin temel ya da sıfır hipoteziyle uygunluğunu gösteren bir indekstir. CFI' nın karşılaştırdığı modeller gibi  $\chi^2$  dağılımını için gerekli olan tahminlere uyma zorunluluğu olmadan modeller arasında karşılaştırma yapmaktadır. NFI, CFI ve IFI gibi 0-1 arasında değer almaktadır. Değer 0.95 ve 1 arasında ise modelin mükemmel uyum gösterdiğini, 0.90 ve 0.95 arasında ise kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini ifade etmektedir (Aylar ve Evcı, 2017).

**IFI (Incremental Fit Index):** Artan uyum indeksi olarak ifade edilmektedir ve 0-1 arasında değer almaktadır. Değerin 1' e yaklaşması modelin mükemmel uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Değer 0.90 ve 0.95 arasında ise modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini ifade etmektedir.

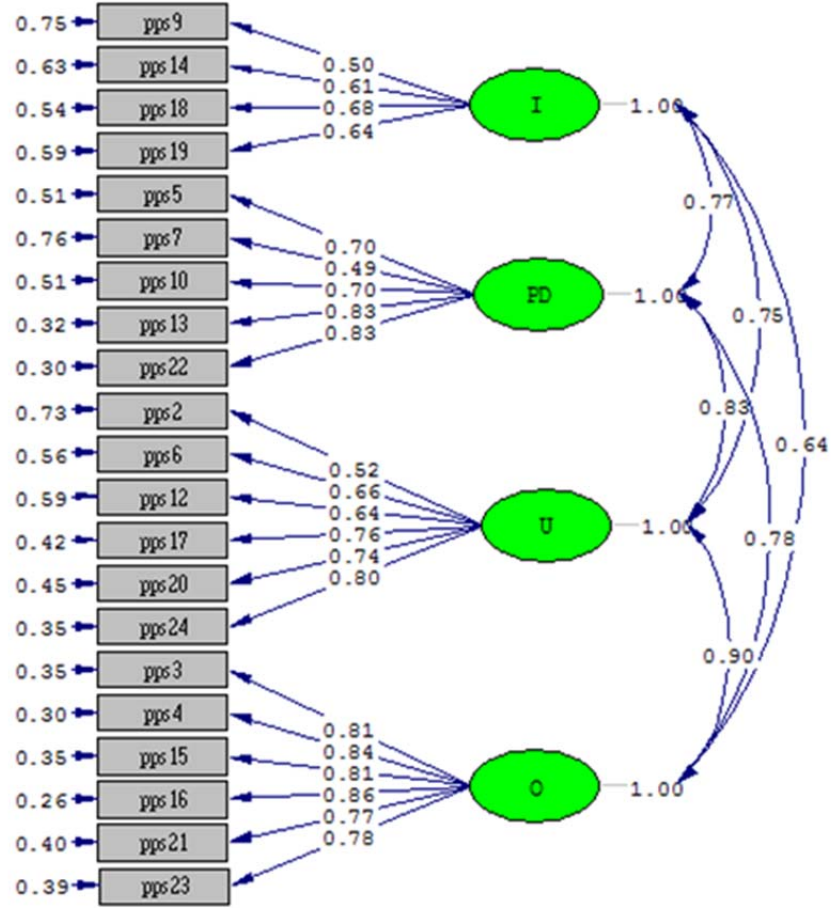
Araştırmalarda güvenilirlik, ölçüm aracının ölçmek istediği nitelikleri tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Diğer bir deyişle ölçüm aracının farklı zamanlarda, farklı yerlerde, aynı evrenden seçilen farklı örnekleme uygulandığında benzer sonuçları vermesidir. Ölçüm araçlarının güvenilirliğini tespit amacıyla en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alfa katsayısıdır. Cronbach's Alfa katsayısına bağlı olarak bir ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2008):

1.  $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,
2.  $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
3.  $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,
4.  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır ve sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda alfa katsayısının .70 olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu değerin keşifsel araştırmalar için .60'a kadar kabul edilebilir düzeyde olduğu belirtilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Gurbüz ve şahin, 2014).

#### **4.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri**

Bu araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermaye ölçeği yapı geğerliliğinin ve faktör yapısının elde edilen verilerle uyumlu olup olmadığı DFA ile tespit edilmiştir. DFA ile yapılan analizde daha önce faktör sayısı bilinen bir yapı analiz edildiğinden, gerekli kovaryans bağlantıları yapılmış ve uyum iyiliği değerleri sağlanıncaya kadar bazı ölçek maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. İyimserlik boyutundaki 1. ve 11. maddeler “Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez”, “Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider” ile psikolojik dayanıklılık boyutundaki 8. madde “İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum” geçerlilik katsayıları kabul görmüş sınırların altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.



Chi-Square=612.70, df=183, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Şekil 8. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği 21 Maddelik Faktör Yapısı

Şekil 8’de görüldüğü gibi ölçekte yer alan 21 madde ile ölçeğin 4 faktörlük yapısı doğrulanmıştır ve maddelerin faktör yüklerinin. 0.49 ile. 0.86 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 3’de DFA’daki mükemmel uyum değerleri, kabul edilebilir uyum değerleri ve araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları*

İndeks (Uyum Ölçüleri)	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırma Bulguları	Sonuç
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,35	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSA \leq .05$	$0.05 \leq RMSA \leq 0,08$	0.078	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0,08$	0.055	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.96	Mükemmel Uyum
IFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,97	Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.97	Mükemmel Uyum

Kaynak: Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003, s.53.; Munro, 2005; Çapık, 2014, s.199

Tablo 3'teki uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/df$ ) 3,35, SRMR değerinin 0,05, CFI değerinin 0,97; RMSEA değerinin 0,078, NFI değerinin 0,96, IFI değerinin 0,97 olduğu görülmektedir. Modelin  $\chi^2/df$ , RMSEA, SRMR değerlerinin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği, NFI, CFI, IFI değerlerinin ise mükemmel uyum değerleri içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığını göstermektedir. Modelde ölçeğin dört boyutlu 21 maddelik yapısı doğrulanmış olup, pozitif psikolojik sermaye ölçeği maddelerinin faktör yüklerinin 0,49 ile 0,86 arasında değiştiği görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yükleri ve ölçeğin güvenilirliklerine ilişkin hesaplanan Cronbach's Alfa katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

*Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alfa Katsayıları*

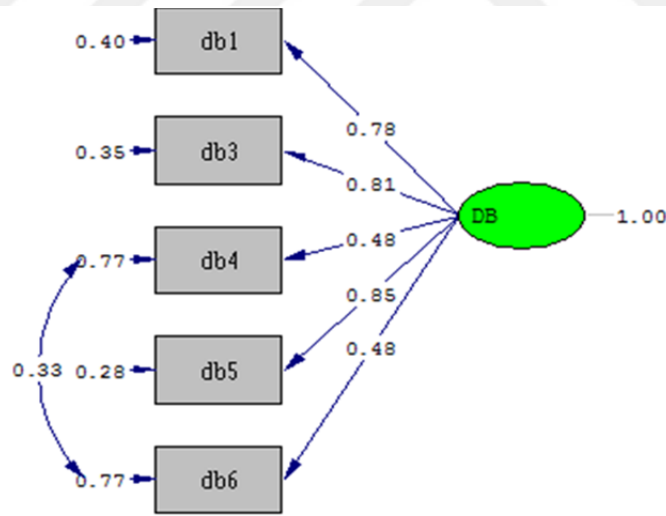
Sorular	Faktör Yüğü	Cronbach's Alfa
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE		,937
İYİMSERLİK		
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	0,50	,689
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	0,61	
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceğı konusunda iyimserimdir.	0,68	
Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	0,64	
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK		
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	0,70	,828
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	0,49	
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	0,70	
İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	0,83	
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	0,83	
UMUT		
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	0,52	,823
Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	0,66	
Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	0,64	
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	0,76	
Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	0,74	
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	0,80	
ÖZ-YETERLİLİK		
Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	0,81	,920
Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	0,84	
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	0,81	
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	0,86	
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	0,77	
Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçi, tüketici vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	0,78	



Tablo 4'teki Cronbach's Alfa katsayıları incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısı ,937, iyimserlik boyutunun ,689, psikolojik dayanıklılık boyutunun ,828 umut boyutunun ,823 ve özyeterlilik boyutunun ,920 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

#### 4.1.2. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Bu araştırma kapsamında duygusal örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile modelin anlamlılık düzeyi  $p=.000$ ;  $p<.05$  olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu değer beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılık ölçeğindeki 2. madde “Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum” geçerlilik katsayısı kabul görmüş sınırların altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Şekil 9'da görüldüğü gibi ölçekte yer alan 5 madde ile tek faktörlük yapı doğrulanmıştır.



Chi-Square=14.06, df=4, P-value=0.00709, RMSEA=0.081

Şekil 9. Duygusal Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı

Tablo 5'deki uyum değerleri incelendiğinde modifikasyon sonrası; elde edilen ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı  $\chi^2/df = 3,51$  ( $\chi^2=14.06$   $df=4$ ); SRMR değerinin 0,019, CFI değerinin 0,99; RMSEA değerinin 0,081, NFI değerinin 0,99, IFI değerinin 0,99 olduğu görülmektedir.

Tablo 5.

*Duygusal Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları*

İndeks Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırma Bulguları	Sonuç
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,51	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.081	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0,08$	0.019	Mükemmel Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.99	Mükemmel Uyum
IFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.99	Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.99	Mükemmel Uyum

Kaynak: (Çapık, 2014, s.199; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003, s.53.; Munro, 2005)

Tablo 5'te görüleceği üzere modelin  $\chi^2/df$ , RMSEA, değerlerinin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği, SRMR, NFI, CFI, IFI değerlerinin ise mükemmel uyum değerleri içerisinde yer aldığı görülmektedir. Analiz sonuçları duygusal örgütsel bağlılık ölçeğinin son haliyle yeterli uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. DFA analizi sonucunda duygusal örgütsel bağlılık ölçeği maddelerinin faktör yükleri ile ölçeğin güvenilirliğine ilişkin hesaplanan Cronbach's Alfa katsayıları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.

*Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alfa Katsayıları*

Sorular	Faktör Yüğü	Cronbach's Alfa
<b>DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b>		
Kariyerimin geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni mutlu eder	0,78	,824
Bu işletmenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissederim	0,81	
Kendimi işletmemde "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum	0,48	
Bu işletmenin benim için özel bir anlamı vardır	0,85	
İşletmeme karşı güçlü bir aitlik hissim yok	0,48	

Modelde ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,48 ile 0,85 arasında değiştii görölmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alfa katsayısı ,824 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

#### 4.2. Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve boyutlarına ilişkin açıklayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının minimum değeri, maksimum değeri, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 7' de yer almaktadır.

Tablo 7.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı İstatistikler*

	N	Min.	Max.	Ort.	SS.
<b>POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE</b>	412	1	5	3,984	0,636
İyimserlik	412	1	5	3,754	0,757
Psikolojik Dayanıklılık	412	1	5	3,994	0,769
Umut	412	1	5	4,005	0,667
Özyeterlilik	412	1	5	4,109	0,762

Tablo 7’de görüleceği üzere 5’li derecelendirme üzerinden yapılan analizde minimum değer “1”, maksimum değer “5” dir. Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik boyutlarından daha düşük bir ortalama değere sahip olduğu tespit edilmiştir. İyimserlik boyutunun ortalama değerinin pozitif psikolojik sermaye ve diğer üç boyuttan daha düşük düzeyde olduğu, en yüksek ortalamanın ise özyeterlilik boyutuna ait olduğu görülmektedir.

Tablo 8.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği “İyimserlik” Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler*

<b>İYİMSERLİK</b>	N	Min.	Max.	Ort.	SS.
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	412	1	5	4,005	0,994
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	412	1	5	3,750	1,003
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	412	1	5	3,634	1,092
İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	412	1	5	3,626	1,186

Tablo 8’de iyimserlik boyutuna ilişkin maddelerin ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. “İyimserlik” pozitif psikolojik sermaye ve boyutları içerisinde en düşük ortalama değere sahip olan boyut olarak bulgulanmıştır. Ankete cevap veren 412 katılımcının 5’li derecelendirme üzerinden en düşük düzeyde katıldıkları ifade “İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum”, en yüksek düzeyde

katıldıkları ifade ise “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim” ifadesi olarak tespit edilmiştir.

Tablo 9.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği “Psikolojik Dayanıklılık” Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler*

<b>PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS.</b>
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	412	1	5	4,085	0,969
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	412	1	5	3,779	1,106
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	412	1	5	3,942	1,095
İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	412	1	5	4,099	0,932
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	412	1	5	4,070	0,892

Tablo 9’da görüleceği üzere “psikolojik dayanıklılık” boyutundaki en düşük ortalama değere sahip ifadenin “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim” ve en yüksek ortalama değere sahip ifadenin ise “İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum” ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 10.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği “Umut” Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler*

UMUT	N	Min.	Max.	Ort.	SS.
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	412	1	5	3,837	1,057
Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	412	1	5	4,092	0,888
Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	412	1	5	4,012	0,854
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	412	1	5	4,024	0,847
Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	412	1	5	3,998	0,841
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	412	1	5	4,068	0,808

Tablo 10’da “umut” boyutundaki en düşük ortalama değere sahip ifadenin “*Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum*” ve en yüksek ortalama değere sahip ifadenin ise “*Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.*” olduğu görülmektedir.

Tablo 11.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği “Öz-Yeterlilik” Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistikler*

<b>ÖZ-YETERLİLİK</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS.</b>
Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	412	1	5	4,180	0,919
Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	412	1	5	4,165	0,875
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	412	1	5	4,080	0,923
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	412	1	5	4,117	0,869
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	412	1	5	4,053	0,924
Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	412	1	5	4,063	0,899

Pozitif psikolojik sermaye ve boyutları içerisinde en yüksek düzeyde olan özyeterlilik boyutundaki bütün ifadelerin ortalama değerinin 4'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Tablo 11'de en düşük ortalama değere sahip ifadenin “*Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim*” ve en yüksek ortalama değere sahip ifadenin ise “*Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim*” olduğu görülmektedir. Bu ifadenin aynı zamanda ölçekteki ortalaması en yüksek madde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12.

*Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Açıklayıcı İstatistikler*

	N	Min.	Max.	Ort.	SS.
<b>DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b>	412	1	5	3,499	0,973
Kariyerimin geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni mutlu eder	412	1	5	3,447	1,339
Bu işletmenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissederim	412	1	5	3,626	1,311
Kendimi işletmemde “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum	412	1	5	3,369	1,297
Bu işletmenin benim için özel bir anlamı vardır	412	1	5	3,597	1,199
İşletmeme karşı güçlü bir aitlik hissim yok	412	1	5	3,454	1,299

Tablo 12’de 412 katılımcının duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin genel ortalamasının 3,4985 olduğu görülmektedir. En düşük ortalama değere sahip ifadenin “*Kendimi işletmemde “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum*” ve en yüksek ortalama değere sahip ifadenin ise “*Bu işletmenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissederim*” olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklere ilişkin açıklayıcı analizler sonucunda duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarından daha düşük düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

#### 4.3. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı (Betimsel) Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılanların medeni durumu, eğitim durumu, yaş dağılımı, çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, gelir, unvan/pozisyon ve çocuk sayısı ile ilgili verilerin dağılımı ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımları ile ilgili bilgiler Tablo 13’de yer almaktadır.



Tablo 13.

*Katılımcıların Klimakterik Dönem ve Klimakterik Öncesi Döneme Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Yaş	Klimakterik Dönem Öncesi (18-44 Yaş Arası)	334	81,1
	Klimakterik Dönem (45-65 Yaş Arası)	78	18,9
	Toplam	412	100

Tablo 13’de araştırmaya katılanların % 81,1’ inin klimakterik öncesi dönemde, % 18,9’unun ise klimakterik dönemde olduğu görülmektedir.

Tablo 14.

*Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Yaş	18-22	66	16,0
	23-28	91	22,1
	29-34	92	22,3
	35-42	74	18,0
	43-55	77	18,7
	56-65	12	2,9
	Toplam	412	100

Tablo 14’te araştırmaya katılanların % 16’sının 18-22 yaş aralığında, % 22,1’inin 23-28 yaş aralığında, %22,3’ünün 29-34 yaş aralığında, %18’inin 35-42 yaş aralığında, %18,7’sinin 43-55 yaş aralığında, %2,9’unun ise 56-65 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 15.

*Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Medeni Durum	Evli	219	53,2
	Bekar	193	46,8
	Toplam	412	100

Tablo 15'te araştırmaya katılanların yaklaşık %53,2'sinin evli, % 46,8'inin bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 16.

*Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Eğitim Durumu	Lise	145	35,2
	Ön Lisans	128	31,1
	Lisans	109	26,5
	Lisansüstü	30	7,3
	Toplam	412	100

Tablo 16'da araştırmaya katılanların % 35,2'sinin lise mezunu, % 31.1'inin ön lisans mezunu, % 26,5'inin lisans mezunu, % 7,3'ünün lisansüstü programlardan (Yüksek Lisans, doktora) mezun olduğu görülmektedir.

Tablo 17.

*Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Çalışma Süresi	1 yıldan Az	69	16,7
	1-5 Yıl Arası	103	25,0
	6-10 Yıl Arası	112	27,2
	11-15 Yıl Arası	46	11,2
	16-20 Yıl Arası	46	11,2
	21Yıl ve Üzeri	36	8,7
	Toplam	412	100

Tablo 17’de katılımcıların %16,7’sinin 1 yıldan az, % 25’inin 1-5 yıl arası, % 27,2’sinin 6-10 yıl arası, % 11,2’sinin 11-15 yıl arası, % 11,2’sinin 16-20 yıl arası, % 8,7’sinin ise 21 yıl ve üzeri süre ile çalıştığı görülmektedir.

Tablo 18.

*Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan Az	97	23,5
	1-5 Yıl Arası	143	34,7
	6-10 Yıl Arası	114	27,7
	11-15 Yıl Arası	35	8,5
	16-20 Yıl Arası	16	3,9
	21 Yıl ve Üzeri	7	1,7
	Toplam	412	100

Tablo 18’de katılımcıların % 23,5’inin 1 yıldan az, % 34,7’sinin 1-5 yıl arası, % 27,7’sinin 6-10 yıl arası, % 8,5’inin 11-15 yıl arası, % 3,9’unun 16-20 yıl arası, % 1,7’sinin ise 21 yıl ve üzeri süre ile çalıştığı görülmektedir.

Tablo 19.

*Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Aylık Gelir	1500-2000 TL	211	51,2
	2001-3000 TL	115	27,9
	3001-4000 TL	30	7,3
	4001 TL ve Üzeri	56	13,6
	Toplam	412	100

Tablo 19’da görüleceği üzere katılımcıların % 51,2’sinin 1500-2000 TL arası, % 27,9’unun 2001-3000 TL arası, % 7,3’ünün 3001-4000 TL arası, % 13,6’sının 4001 TL ve üzeri ücret aldığı görülmektedir.

Tablo 20.

*Katılımcıların Unvan/Pozisyona Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Unvan/Pozisyon	Hasta Bakıcı	36	8,7
	Sekreter	72	17,5
	Hemşire	115	27,9
	Doktor	43	10,4
	Yönetici	15	3,6
	Sağlık Teknisyeni	131	31,8
	Toplam	412	100

Tablo 20’de araştırmaya katılanların % 8,7’sinin hasta bakıcı, % 17,5’inin sekreter, % 27,9’unun hemşire, % 10,4’ünün doktor, % 3,6’sının yönetici ve % 31,8’inin ise sağlık teknisyeni unvan veya pozisyonlarında çalıştığı görülmektedir.

Tablo 21.

*Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	N	%
Çocuk Sayısı	1	86	20,9
	2	102	24,8
	3 ve Üzeri	25	6,1
	Çocuğum Yok	199	48,3
	Toplam	412	100

Tablo 21’de araştırmaya katılanların % 20,9’unun 1, % 24,8’inin 2, % 6,1’inin 3 ve üzeri çocuk sahibi olduğu, % 48,3’ünün ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

#### 4.4. Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Algı Farklılıklarının Analizi

Bu araştırmada katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum ve yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Eğitim durumu, çalışma süresi, gelir, unvan ve çocuk sayısı demografik özelliklerine göre farklılıkları tespit etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Bağımsız örneklem t testi iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. Araştırmanın demografik sorularından olan medeni durum değişkeni evli-bekar; yaş değişkeni ise 18-44 ve 45-65 olarak iki gruba ayrılmıştır. Medeni durum ve yaş değişkeni birbirinden tamamen farklı iki gruba ayrılmaktadır. Ayrıca her iki değişkende gruplar arasında ortak üyeler bulunmadığı için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) iki ya da daha fazla hedef ortalamalar arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır. Varyans analizlerinde  $H_0$  hipotezi, bütün popülasyonların ortalamalarının eşit olduğunu ifade etmektedir. Sonuçta iki tip ya da daha fazla sayıda varyans kıyaslandığı için yapılan analiz varyans analizi olarak ifade edilmiştir. Gruplar arası elde edilen varyans ile grup içinde elde edilen varyans arasında anlamlı bir farklılık var ise yani F değeri istenilen anlamlılık düzeyinde tablo değerinden küçük ise  $H_0$  hipotezi reddedilip  $H_1$  hipotezi kabul edilmektedir Bu durumda hedef grup ortalamaları arasında anlamlı bir farkın

olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Kalaycı, 2010, s. 131). Tek yönlü varyans (Anova) analizinde gruplar arasında bir farklılık bulunduğunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilebilmesi için Post Hoc testi kullanılmaktadır (Kayri, 2009). Post Hoc testlerinde pek çok seçenek bulunmaktadır. Kullanılacak olan Post Hoc testi gruplar arasındaki varyansın ve örneklemdaki grup sayılarının eşit olup olmamasına göre değişmektedir (Kayri, 2009, s. 53-57). Ancak kullanıldığı algoritmalara, hassaslık düzeylerine göre farklılıklar bulunsa da genellikle benzer sonuçlar vermektedir (Kalaycı, 2010).

Bu araştırmada örneklemin belirli özelliklere göre kategorilere ayrıldığı gruplar arasındaki örneklem sayıları eşit olmadığı için, varyansların homojen olduğu durumlarda Scheffe testi, homojen olmadığı durumlarda ise Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Scheffe metodu, gruplar arasındaki bütün doğrusal kombinasyonların karşılaştırması için geliştirilmiş çoklu karşılaştırma testlerinden biridir. Bu metod genel itibariyle, en esnek ve karşılaştırılacak grup sayılarının çok olması durumunda  $\alpha$  hata payını kontrol altında tutabilen ve gözlenen grup sayılarının eşit olması gerekliliği varsayımını dikkate almayan bir Post Hoc türü olarak geliştirilmiştir (Scheffe, 1953; Scheffe, 1959). Tamhane's T2 istatistikleri varyansların eşit olmaması durumunda kullanılan bir test olup, tutucu ve dikkatli karşılaştırmalar yapması ile göze çarpmaktadır (Kayri, 2009).

#### **4.4.1. Değişkenlerin Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi**

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durumlarına göre farklılıkların analizi Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22.

*Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi İçin t Testi*

	<b>Medeni durum</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS.</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	Evli	219	4,013	,596	,982	0,264
	Bekar	193	3,952	,678		
İyimserlik	Evli	219	3,751	,743	,-071	0,581
	Bekar	193	3,757	,774		
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	219	4,019	,758	0,716	0,474
	Bekar	193	3,965	,782		
Umut	Evli	219	4,051	,631	1,486	0,138
	Bekar	193	3,953	,702		
Özyeterlilik	Evli	219	4,145	,717	1,014	0,315
	Bekar	193	4,069	,811		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Evli	219	3,634	,923	3,022	<u>0,003</u>
	Bekar	193	3,345	1,016		

$p < 0,05$

Tablo 22’de görüleceği üzere katılımcıların medeni durumlarına göre pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ). Ancak katılımcıların medeni durumlarına göre duygusal örgütsel bağlılıklarında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Evli katılımcıların duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

#### 4.4.2. Değişkenlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinde yaş gruplarına göre farklılıkların analizi Tablo 25’de yer almaktadır.

Tablo 23.

*Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Tespiti İçin t Testi*

	Yaş	N	Ort.	SS.	t	P
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	18-44	334	3,993	,618	0,578	0,534
	45-65	78	3,947	,706		
İyimserlik	18-44	334	3,761	,757	0,379	0,705
	45-65	78	3,724	,758		
Psikolojik Dayanıklılık	18-44	334	4,022	,733	1,524	0,183
	45-65	78	3,874	,902		
Umut	18-44	334	4,051	,626	0,360	0,719
	45-65	78	3,953	,817		
Özyeterlilik	18-44	334	4,107	,750	-,156	0,876
	45-65	78	4,122	,816		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	18-44	334	3,474	,985	-1,070	0,285
	45-65	78	3,605	,948		

p<0,05

Tablo 23’de görüleceği üzere katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Benzer şekilde katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile yaş grupları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0,05).

#### 4.4.3. Değişkenlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık ölçeğine verdiği cevapların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 24’de gösterilmektedir.



Tablo 24.

*Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıklarının Analizi*

	Eğitim Durumu	N	Ort.	SS.	F	Sig.
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	Lise	145	3,919	0,660	1,374	0,250
	Ön Lisans	128	4,071	0,621		
	Lisans	109	3,984	0,639		
	Lisansüstü	30	3,933	0,549		
İyimserlik	Lise	145	3,703	,7575	1,757	0,155
	Ön Lisans	128	3,873	0,734		
	Lisans	109	3,723	0,792		
	Lisansüstü	30	3,600	0,684		
Psikolojik Dayanıklılık	Lise	145	3,992	0,771	2,197	0,88
	Ön Lisans	128	4,117	0,725		
	Lisans	109	3,901	0,806		
	Lisansüstü	30	3,813	0,761		
Umut	Lise	145	3,951	0,726	0,552	0,647
	Ön Lisans	128	4,047	0,644		
	Lisans	109	4,032	0,638		
	Lisansüstü	30	3,994	0,556		
Özyeterlilik	Lise	145	3,970	0,770	2,531	0,057
	Ön Lisans	128	4,189	0,765		
	Lisans	109	4,180	0,756		
	Lisansüstü	30	4,194	0,668		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Lise	145	3,534	0,928	0,786	0,502
	Ön Lisans	128	3,391	0,955		
	Lisans	109	3,592	0,102		
	Lisansüstü	30	3,499	0,176		

p&lt;0,05

Tablo 24’de görüleceği üzere katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılıkları ANOVA testinde değerlendirildiğinde gruplar arasında psikolojik sermaye ve alt

boyutları olan iyimserlik, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ile duygusal örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

#### **4.4.4. Değişkenlerin Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi**

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri cevapların çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 25’de gösterilmektedir.



Tablo 25.

*Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi*

	<b>Çalışma Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS.</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	1 yıldan az	69	3,981	,595	,164	0,976
	1-5 yıl	103	4,008	,676		
	6-10 yıl	112	3,942	,655		
	11-15 yıl	46	4,014	,564		
	16-20 yıl	46	4,012	,715		
	21 yıl ve üzeri	36	3,984	,538		
İyimserlik	1 yıldan az	69	3,899	,766	,964	0,440
	1-5 yıl	103	3,767	,762		
	6-10 yıl	112	3,730	,722		
	11-15 yıl	46	3,690	,796		
	16-20 yıl	46	3,7610	,830		
	21 yıl ve üzeri	36	3,583	,679		
Psikolojik Dayanıklılık	1 yıldan az	69	4,052	,656	,835	0,528
	1-5 yıl	103	4,052	,740		
	6-10 yıl	112	3,923	,759		
	11-15 yıl	46	4,004	,783		
	16-20 yıl	46	4,070	,864		
	21 yıl ve üzeri	36	3,822	,935		
Umut	1 yıldan az	69	3,969	,626	,231	0,949
	1-5 yıl	103	4,008	,752		
	6-10 yıl	112	3,979	,673		
	11-15 yıl	46	4,058	,506		
	16-20 yıl	46	4,004	,748		
	21 yıl ve üzeri	36	4,083	,548		
Özyeterlilik	1 yıldan az	69	3,990	,710	,896	0,484
	1-5 yıl	103	4,133	,811		
	6-10 yıl	112	4,063	,8085		
	11-15 yıl	46	4,192	,645		
	16-20 yıl	46	4,141	,860		
	21 yıl ve üzeri	36	4,273	,536		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1 yıldan az	69	3,275	,965	5,007	<u>,000</u>
	1-5 yıl	103	3,194	,953		
	6-10 yıl	112	3,702	1,028		
	11-15 yıl	46	3,678	,862		
	16-20 yıl	46	3,587	,937		
	21 yıl ve üzeri	36	3,811	,829		

p&lt;0,05

Katılımcıların psikolojik sermaye, iyimserlik, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ölçeğine verdiği cevapların çalışma sürelerine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Ancak çalışma süresine göre duygusal örgütsel bağlılık boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

Duygusal örgütsel bağlılık ölçeği bazında farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış olan “Post Hoc” test sonuçları Tablo 26’da bulunmaktadır. Tablolarda sadece istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu gruplara ilişkin test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 26.

*Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma*

I (Çalışma Süresi)	J (Çalışma Süresi)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
1-5 Yıl Arası	6-10 yıl arası	-,5076*	,1352	,003
	11-15 yıl arası	-,4841*	,1581	,042
	21 yıl ve üzeri	-,6169*	,1671	,007

\*  $p<0,05$

Analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl süre ile çalışanların duygusal örgütsel bağlılıklarının 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

#### 4.4.5. Değişkenlerin Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık ölçeğine verdiği cevapların kurumda çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 27.

*Değişkenlerin Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi*

	<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS.</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	1 yıldan az	97	3,913	,624	,532	,752
	1-5 yıl	143	3,984	,602		
	6-10 yıl	114	3,965	,635		
	11-15 yıl	35	3,958	,669		
	16-20 yıl	16	4,019	,468		
	21 yıl ve üzeri	7	3,636	,695		
İyimserlik	1 yıldan az	97	3,699	,770	,246	,942
	1-5 yıl	143	3,636	,617		
	6-10 yıl	114	3,658	,681		
	11-15 yıl	35	3,709	,804		
	16-20 yıl	16	3,600	,526		
	21 yıl ve üzeri	7	3,486	,575		
Psikolojik Dayanıklılık	1 yıldan az	97	4,029	,674	1,276	,273
	1-5 yıl	143	4,025	,709		
	6-10 yıl	114	3,986	,823		
	11-15 yıl	35	4,017	,816		
	16-20 yıl	16	3,775	,962		
	21 yıl ve üzeri	7	3,371	1,358		
Umut	1 yıldan az	97	3,942	,648	,756	,582
	1-5 yıl	143	4,027	,718		
	6-10 yıl	114	4,039	,631		
	11-15 yıl	35	3,938	,693		
	16-20 yıl	16	4,198	,427		
	21 yıl ve üzeri	7	3,786	,705		
Özyeterlilik	1 yıldan az	97	3,966	,737	1,521	,182
	1-5 yıl	143	4,167	,766		
	6-10 yıl	114	4,129	,795		
	11-15 yıl	35	4,138	,775		
	16-20 yıl	16	4,396	,573		
	21 yıl ve üzeri	7	3,833	,544		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1 yıldan az	97	3,254	,956	2,935	<u>0,013</u>
	1-5 yıl	143	3,425	1,02		
	6-10 yıl	114	3,684	,924		
	11-15 yıl	35	3,749	,906		
	16-20 yıl	16	3,588	1,01		
	21 yıl ve üzeri	7	3,857	,901		

p&lt;0,05

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye, iyimserlik, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ölçeğine verdiği cevaplar kurumda çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine duygusal örgütsel bağlılık boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Duygusal örgütsel bağlılık ölçeği bazında farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış olan “Post Hoc” test sonuçları Tablo 28’de görülmektedir.

Tablo 28.

*Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi*

I (Kurumda Çalışma Süresi)	J (Kurumda Çalışma Süresi)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
1 Yıldan az	6-10 yıl	-,4306*	,1307	<u>,017</u>

\*  $p<0,05$

Tablo 28’de kurumda 1 yıldan az süre ile çalışanların duygusal örgütsel bağlılıklarının 6-10 yıl arası çalışanlardan daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

#### 4.4.6. Değişkenlerin Aylık Gelir Durumlarına Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık ölçeklerine verdiği cevapların aylık gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 29.

*Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi*

	Aylık Gelir	N	Ort.	SS.	F	Sig.
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	1500-2000	211	3,971	,654	,200	,897
	2001-3000	115	3,976	,545		
	3001-4000	30	4,00	,660		
	4001 TL ve Üzeri	56	4,043	,731		
İyimserlik	1500-2000	211	3,787	,784	,893	,445
	2001-3000	115	3,656	,712		
	3001-4000	30	3,783	,678		
	4001 TL ve Üzeri	56	3,812	,780		
Psikolojik Dayanıklılık	1500-2000	211	4,008	,750	,336	,799
	2001-3000	115	3,956	,761		
	3001-4000	30	4,100	,843		
	4001 TL ve Üzeri	56	3,961	,826		
Umut	1500-2000	211	3,984	,682	,186	,906
	2001-3000	115	4,014	,571		
	3001-4000	30	4,028	,601		
	4001 TL ve Üzeri	56	4,054	,815		
Özyeterlilik	1500-2000	211	4,051	,787	,1387	,246
	2001-3000	115	4,167	,668		
	3001-4000	30	4,039	,762		
	4001 TL ve Üzeri	56	4,253	,834		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1500-2000	211	3,383	,930	3,159	,018
	2001-3000	115	3,565	,973		
	3001-4000	30	3,440	1,115		
	4001 TL ve Üzeri	56	3,829	1,017		

p&lt;0,05

Katılımcıların psikolojik sermaye, iyimserlik, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ölçeğine verdiği cevaplar aylık gelir durumuna göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Ancak duygusal örgütsel bağlılık boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Duygusal örgütsel bağlılık ölçeği bazında farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış olan “Post Hoc” test sonuçları Tablo 30’da görülmektedir.

Tablo 30.

*Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma*

Aylık Gelir I	J (Aylık Gelir)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
1500-2000 TL	4001 TL ve Üzeri	-,4456*	,1456	<u>,025</u>

\*  $p<0,05$

Tablo 30’da görüleceği üzere 1500-2000 TL arası ücret alanların duygusal örgütsel bağlılıklarının 4001 TL ve üzeri ücret alanlardan daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

#### 4.4.7. Değişkenlerin Unvan/Pozisyonlarına Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık ölçeklerine verdiği cevapların unvan ve pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 31’de gösterilmektedir.



Tablo 31.

*Katılımcıların Unvan/Pozisyon Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi*

	<b>Unvan/ Pozisyon</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS.</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	Hasta bakıcı	36	3,685	,879	3,714	,003
	Sekreter	72	3,873	,596		
	Hemşire	115	3,985	,562		
	Doktor	43	4,081	,631		
	Yönetici	15	4,362	,388		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,053	,630		
İyimserlik	Hasta bakıcı	36	3,514	,910	1,911	,091
	Sekreter	72	3,653	,759		
	Hemşire	115	3,737	,728		
	Doktor	43	3,826	,673		
	Yönetici	15	4,083	,638		
	Sağlık Teknisyeni	131	3,828	,758		
Psikolojik Dayanıklılık	Hasta bakıcı	36	3,594	,923	3,900	,002
	Sekreter	72	3,967	,674		
	Hemşire	115	3,974	,782		
	Doktor	43	3,935	,754		
	Yönetici	15	4,493	,500		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,098	,747		
Umut	Hasta bakıcı	36	3,708	,957	2,807	,017
	Sekreter	72	3,896	,638		
	Hemşire	115	4,004	,558		
	Doktor	43	4,116	,745		
	Yönetici	15	4,211	,469		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,088	,640		
Özyeterlilik	Hasta bakıcı	36	3,852	1,02	3,859	,002
	Sekreter	72	3,919	,777		
	Hemşire	115	4,139	,667		
	Doktor	43	4,337	,749		
	Yönetici	15	4,589	,537		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,139	,732		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Hasta bakıcı	36	3,283	1,024	3,589	,003
	Sekreter	72	3,378	1,050		
	Hemşire	115	3,313	,913		
	Doktor	43	3,874	,100		
	Yönetici	15	3,867	1,094		
	Sağlık Teknisyeni	131	3,618	,907		

p&lt;0,05

Katılımcıların psikolojik sermaye, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık ölçeklerine verdiği cevaplar unvan ve pozisyona göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği bazında farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış olan “Post Hoc” test sonuçları Tablo 32’de görülmektedir.

Tablo 32.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Katılımcıların Unvan/Pozisyonuna Göre Çoklu Karşılaştırma*

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta Bakıcı	Hemşire	-,2995*	,1194	,013
	Doktor	-,3957*	,1413	,005
	Yönetici	-,6768*	,1922	,000
	Sağlık Teknisyeni	-,3675*	,1177	,002
Hemşire	Hasta bakıcı	,2995*	,1194	,013
	Yönetici	-,3772*	,1717	,029
Yönetici	Hasta bakıcı	,6767*	,1922	,000
	Sekreter	,4889*	,1775	,006
	Hemşire	,3772*	,1717	,029

\*  $p<0,05$

Tablo 32’de görüleceği üzere;

- Hasta bakıcıların genel pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin hemşire, sağlık teknisyeni, doktor ve yöneticilerden daha düşük düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin pozitif psikolojik sermayelerinin hasta bakıcılardan daha yüksek yöneticilerden ise daha düşük düzeyde olduğu;
- Yöneticilerin hasta bakıcı, sekreter ve hemşirelerden daha yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 33.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde “Psikolojik Dayanıklılık” Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma*

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta bakıcı	Sekreter	-,3722*	,1543	,016
	Hemşire	-,3795*	,1443	,009
	Doktor	-,3404*	,1708	,047
	Yönetici	-,8989*	,2323	,000
	Sağlık Teknisyeni	-,5033*	,1422	,000
Doktor	Hasta bakıcı	,3404*	,1708	,047
	Yönetici	-,5585*	,2267	,014
Yönetici	Hasta bakıcı	,8989*	,2323	,000
	Sekreter	,5267*	,2145	,015
	Hemşire	,5194*	,2075	,013
	Doktor	,5585*	,2267	,014

\*p<0,05

Tablo 33’de görüleceği üzere;

- Hasta bakıcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin sekreter, hemşire, doktor ve yönetici ve sağlık teknisyenlerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Doktorların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin hasta bakıcılardan daha yüksek, yöneticilerden daha düşük düzeyde olduğu,
- Yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ise hasta bakıcı, sekreter, hemşire ve doktorlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 34.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde “Umut” Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma*

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta bakıcı	Hemşire	-,2960*	,1258	,019
	Doktor	-,4079*	,1489	,006
	Yönetici	-,5028*	,2025	,013
	Yardımcı Sağlık Teknisyeni	-,3795*	,1240	,002
Yönetici	Hasta bakıcı	,5028*	,2025	,013
Sekreter	Diğer	-,1919*	,0967	,048

\* p<0,05

Tablo 34’te görüleceği üzere;

- Hasta bakıcıların umut düzeylerinin hemşire, doktor, yönetici ve sağlık teknisyenlerinden daha düşük düzeyde olduğu,
- Yöneticilerin umut düzeylerinin hasta bakıcı, sekreter ve hemşirelerden daha yüksek olduğu,
- Sekreterlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ise sağlık teknisyenlerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 35.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde “Öz Yeterlilik “ Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma*

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta bakıcı	Hemşire	-,2873*	,1431	,045
	Doktor	-,4854*	,1693	,004
	Yönetici	-,7370*	,2303	,001
	Sağlık Teknisyeni	-,2779*	,1410	,049
Sekreter	Doktor	-,4182*	,1444	,004
	Yönetici	-,6699*	,2127	,002
Yönetici	Hasta bakıcı	,7370*	,2303	,001
	Sekreter	,6699*	,2127	,002
	Hemşire	,4498*	,2057	,029
	Sağlık Teknisyeni	,4591*	,2043	,025

\* p<0,05

Tablo 35’te görüleceği üzere;

- Hasta bakıcıların özyeterlilik düzeylerinin hemşire, doktor, yönetici ve diğer gruplardan daha düşük düzeyde olduğu,
- Sekreterlerin özyeterliliklerinin doktor ve yöneticilerden daha düşük seviyede olduğu,
- Yöneticilerin özyeterliliklerinin ise sekreter, hemşire ve sağlık teknisyenlerinden daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 36.

*Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma*

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta Bakıcı	Doktor	-,5911*	,2173	,007
	Yönetici	-,5833*	,2956	,049
Hemşire	Doktor	-,5614*	,1719	,001
	Yönetici	-,5536*	,2641	,037
	Sağlık Teknisyeni	-,3083*	,1229	,013
Yönetici	Hasta bakıcı	,5833*	,2956	,049
	Hemşire	,5536*	,2641	,037
Doktor	Hasta Bakıcı	,5911*	,2173	,007
	Sekreter	,4966*	,1854	,008
	Hemşire	,5614*	,1719	,001

\* p<0,05

Tablo 36'da görüleceği üzere;

- Hasta bakıcıların duygusal örgütsel bağlılıklarının doktor ve yöneticilerden daha düşük düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin duygusal örgütsel bağlılıklarının doktor, yönetici ve sağlık teknisyenlerinden daha düşük düzeyde olduğu,
- Yöneticilerin duygusal örgütsel bağlılıklarının hasta bakıcı ve hemşirelerden daha yüksek düzeyde olduğu,
- Doktorların ise hasta bakıcı, sekreter ve hemşirelerden daha yüksek düzeyde duygusal örgütsel bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir.

#### 4.4.8. Değişkenlerin Çocuk Sayılarına Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık ölçeklerine verdiği cevapların çocuk sayılarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 37'de gösterilmektedir.

Tablo 37.

*Katılımcıların Çocuk Sayısı Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi*

	Çocuk Sayısı	N	Ort.	SS.	F	Sig.
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	1	86	3,952	,557	1,007	0,389
	2	102	3,922	,755		
	3 ve Üzeri	25	3,912	,696		
	Çocuğum Yok	199	4,039	,591		
İyimserlik	1	86	3,657	,694	1.192	0,312
	2	102	3,752	,815		
	3 ve Üzeri	25	3,610	,828		
	Çocuğum Yok	199	3,814	,741		
Psikolojik Dayanıklılık	1	86	3,911	,744	1,104	0,347
	2	102	3,939	,871		
	3 ve Üzeri	25	3,936	,875		
	Çocuğum Yok	199	4,064	,707		
Umut	1	86	4,029	,595	1,322	0,267
	2	102	3,898	,834		
	3 ve Üzeri	25	3,960	,665		
	Çocuğum Yok	199	4,055	,592		
Özyeterlilik	1	86	4,104	,717	0,525	0,665
	2	102	4,044	,845		
	3 ve Üzeri	25	4,046	,858		
	Çocuğum Yok	199	4,153	,725		
DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1	86	3,439	1,078	0,99	0,898
	2	102	3,490	,958		
	3 ve Üzeri	25	3,592	1,00		
	Çocuğum Yok	199	3,514	,945		

\* p&lt;0,05

Analiz sonucuna göre katılımcıların çocuk sayısı durumuna göre gruplar arasında psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir (p>0,05).

#### 4.5. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi, bir değişkenin birden fazla değişkenler ile olan ilişkisini ve derecesini ölçmek amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Bağımsız değişken (X) değiştiğinde, bağımlı değişkendeki (Y) değişiminin yönünü ve derecesini göstermektedir. Korelasyon analizi sonucunda eğer doğrusal ilişki varsa bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı (r) ile hesaplanmaktadır ve bu katsayı -1 ve +1 arasında değerler almaktadır (Kalaycı, 2010). Korelasyon analizinde, veriler normal dağılım koşulunu sağladığı için değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin kuvveti ve yönü, Pearson korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen Pearson korelasyon katsayıları aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır:

$r = 0,00- 0,25$  çok zayıf ilişki;

$r = 0,26- 0,49$  zayıf ilişki,

$r =0,50- 0,69$  orta,

$r =0,70-0,89$  yüksek,

$r = 0,90-1,00$  çok yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010).

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Korelasyon analizi ile ilgili bulgular Tablo 38'de yer almaktadır.



Tablo 38.

*Değişkenler Arası Korelasyon Analizi*

	PPS	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Özyeterlilik	DÖB
PPS	1	,764**	,867**	,908**	,891**	,431**
İyimserlik	,764**	1	,621**	,598**	,522**	,343**
Psikolojik Dayanıklılık	,867**	,621**	1	,698**	,669**	,319**
Umut	,908**	,598**	,698**	1	,793**	,411**
Özyeterlilik	,891**	,522**	,669**	,793**	1	,403**
DÖB	,431**	,343**	,319**	,411**	,403**	1

Tablo 38’de görüleceği üzere pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,431$ ;  $p<0,05$ ).
- İyimserlik boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,343$ ;  $p<0,05$ ).
- Psikolojik dayanıklılık boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,319$ ;  $p<0,05$ ).
- Umut boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,411$ ;  $p<0,05$ ).
- Özyeterlilik boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,403$ ;  $p<0,05$ ).

#### 4.6. Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu bölümde bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne kadar yordadığı (açıkladığı) tespit edilmiş, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki önemliliği ve etkisi araştırılmıştır. Bu araştırma kapsamında; pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları bağımsız değişken, duygusal örgütsel bağlılık bağımlı değişken ve yaş

ile klimakterik dönem ise düzenleyici değişkendir. Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla yaş grupları klimakterik dönem öncesi (18-44) ve klimakterik dönem (45-65) olmak üzere 2 gruba ayrılmıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla yaş faktörü gruplara ayrılmadan modele dahil edilmiştir. Analizler ölçeklerin genel ortalama puanı ve alt boyutlarının ortalama puanları üzerinden yapılmıştır.

#### **4.6.1. Psikolojik Sermaye ve Boyutlarının Duygusal Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü**

Araştırmanın temel hipotezini oluşturan pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi ve klimakterik dönem ile yaşın bu ilişkideki düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki bulunan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir eşitlikle açıklanma sürecidir (Büyüköztürk, 2015). Hiyerarşik regresyon analizi ise; bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile ilişkisini araştırırken bazı bağımsız değişkenleri modele belirli bloklar dâhilinde alıp kontrol altında veya sabit tutarak tahmin etmeye çalışmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi ve klimakterik dönemin düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 39'da özetlenmektedir.

Tablo 39.

*Psikolojik Sermayenin Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	p	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,044		,000	,185	80,425		1,000
Pozitif Psikolojik Sermaye	,421	,044	,431	,000		9,663	1,000	
2 (Sabit)	3,499	,043		,000	,190	80,537		1,001
Pozitif Psikolojik Sermaye	,423	,044	,433	,000		9,714	,999	1,001
Klimakterik Dönem	,064	,044	,065	,144		1,463	,999	
3 (Sabit)	3,499	,043		,000	,191	80,469		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,420	,044	,430	,000		9,595	,989	1,011
Klimakterik Dönem	,065	,044	,066	,138		1,486	,998	1,002
Pozitif Psikolojik Sermaye *Klimakterik Dönem	,026	,040	,029	,517		,649	,998	1,012

Hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken pozitif psikolojik sermayenin ( $\beta=,421$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen klimakterik dönemin ( $\beta=0,64$ ,  $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olmadığı gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen pozitif psikolojik sermaye ile klimakterik dönem çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=0,29$ ,  $p>0,05$ ) anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda H1 hipotezi “*Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.*” kabul edilmiştir. H2 hipotezi olan “*Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 40.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	P	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,045	,343	,000	,118	77,285		
İyimserlik	,336	,045		,000		7,404	1,000	1,000
2 (Sabit)	3,499	,045		,000	,121	77,344		
İyimserlik	,337	,045	,345	,000		7,432	1,000	1,000
Klimakterik Dönem	,058	,045	,059	,202		1,278	1,000	1,000
3 (Sabit)	3,499	,045		,000	,123	77,322		
İyimserlik	,337	,045	,345	,000		7,432	1,000	1,000
Klimakterik Dönem	,059	,045	,060	,194		1,302	,999	1,001
İyimserlik* Klimakterik Dönem	,039	,045	,040	,389		,862	,999	1,001

Hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken iyimserliğin ( $\beta=,336$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen klimakterik dönemin ( $\beta=0,58$ ,  $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olmadığı gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen iyimserlik ile klimakterik dönem çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=0,39$ ,  $p>0,05$ ) anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda H1a hipotezi “İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.” kabul edilmiştir. H2a hipotezi olan “İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.” reddedilmiştir.

Tablo 41.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	p	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,046	,319	,000	,102	76,587		
Psikolojik Dayanıklılık	,312	,046		,000		6,817	1,000	1,000
2 (Sabit)	3,499	,046		,000	,108	76,747		
Psikolojik Dayanıklılık	,317	,046	,325	,000		6,936	,994	1,006
Klimakterik Dönem	,075	,046	,077	,100		1,647	,994	1,006
3 (Sabit)	3,500	,046		,000	,108	76,518		
Psikolojik Dayanıklılık	,315	,046	,322	,000		6,783	,970	1,031
Klimakterik Dönem	,077	,046	,079	,095		1,673	,986	1,015
Psikolojik Dayanıklılık	,015	,041	,018	,709		,374	,965	1,037
*Klimakterik Dönem								

Tablo 41’de görüleceği üzere hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken psikolojik dayanıklılığın ( $\beta=,312$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen klimakterik dönemin ( $\beta=0,75$ ,  $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olmadığı gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen psikolojik dayanıklılık ile klimakterik dönem çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=0,15$ ,  $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisi olduğu gözlenmiştir ancak klimakterik dönemin düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir. H1b hipotezi “*Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.*” kabul edilmiştir. H2b hipotezi olan “*Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.*” reddedilmiştir.

Tablo 42.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	P	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,044	,411	,000	,169	79,608		
Umut	,401	,044		,000		9,121	1,000	1,000
2 (Sabit)	3,499	,044		,000	,172	79,685		
Umut	,402	,044	,412	,000		9,152	1,000	1,000
Klimakterik Dönem	,059	,044	,060	,182		1,336	1,000	1,000
3 (Sabit)	3,498	,044		,000	,172	79,579		
Umut	,404	,045	,414	,000		8,999	,959	1,043
Klimakterik Dönem	,059	,044	,060	,185		1,329	,999	1,001
Umut *Klimakterik Dönem	-,009	,038	-,011	,816		-,233	,958	1,043

Hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen umudun ( $\beta=,401$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen klimakterik dönemin anlamlı etkisi olmadığı gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen umut ile klimakterik dönem çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=-,009$   $p>0,05$ ) etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisi olduğu gözlenmiştir ancak klimakterik dönemin düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir. H1c hipotezi “*Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.*” kabul edilmiştir. H2c hipotezi “*Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.*” reddedilmiştir.

Tablo 43.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin “Özyeterlilik Boyutunun” Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Klimakterik Dönemin Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	P	R2	t	Tölerans	VIF	
1 (Sabit)	3,499	,044	,403	,000	,162	79,295			
Özyeterlilik	,393	,044		,000		8,906	1,000	1,000	
2 (Sabit)	3,499	,044	,402	,000	,165	79,315			
Özyeterlilik	,393	,044		,000		8,899	1,000	1,000	
Klimakterik Dönem	,049	,044		,050		,272	1,099	1,000	1,000
3 (Sabit)	3,498	,044	,400	,000	,166	79,261			
Özyeterlilik	,391	,044		,000		8,832	,996	1,004	
Klimakterik Dönem	,048	,044		,049		,276	1,090	1,000	1,000
Özyeterlilik* Klimakterik Dönem	,031	,042		,033		,469	,725	,996	1,004

Tablo 43’de görüleceği üzere hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken özyeterliliğin ( $\beta=,393$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen klimakterik dönemin ( $\beta=0,49$ ,  $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olmadığı gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen özyeterlilik ile klimakterik dönem çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=0,31$   $p>0,05$ ) anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi olduğu gözlenmiştir ancak klimakterik dönemin düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir. H1d hipotezi “Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.” kabul edilmiştir. H2d hipotezi “Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.” reddedilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi bulguları Tablo 44’te gösterilmektedir.

Tablo 44.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H	$\beta$	P	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,044		,000		80,425		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,421	,044	,431	,000	,185	9,663	1,000	1,000
2 (Sabit)	3,499	,043		,000		82,109		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,432	,043	,442	,000	,220	10,109	,996	1,004
Yaş	,183	,043	,187	,000		4,284	,996	1,004
3 (Sabit)	3,499	,043		,000		81,871		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,430	,043	,440	,000	,221	9,961	,977	1,023
Yaş	,183	,043	,187	,000		4,273	,966	1,004
Pozitif Psikolojik Sermaye *Yaş	,013	,044	,013	,772		,289	,981	1,019

Tablo 44'te görüleceği üzere hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken pozitif psikolojik sermayenin ( $\beta=,421$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen yaşın ( $\beta=0,183$   $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen pozitif psikolojik sermaye ile yaş çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=0,13$   $p>0,05$ ) anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. H3 hipotezi olan “*Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.



Tablo 45.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin “İyimserlik Boyutunun” Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	p	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,045	,343	,000	,118	77,285		
İyimserlik	,336	,045		,000		7,404	1,000	1,000
2 (Sabit)	3,499	,044	,357	,000		78,741		
İyimserlik	,349	,045	,186	,000	,152	7,817	,995	1,005
Yaş	,182	,045		,000		4,074	,995	1,005
3 (Sabit)	3,500	,045	,356	,000		78,499		
İyimserlik	,348	,045	,187	,000		7,796	,994	1,006
Yaş	,183	,045	,023	,000	,153	4,089	,993	1,007
İyimserlik*Yaş	,023	,045	,343	,610		,511	,997	1,003

Hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken iyimserliğin ( $\beta=,336$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen yaşın ( $\beta=0,182$   $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen iyimserlik ile yaş çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=0,23$   $p>0,05$ ) anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda H3a hipotezi olan “İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.” reddedilmiştir.

Tablo 46.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	P	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,046		,000		76,587		
Psikolojik Dayanıklılık	,312	,046	,319	,000	,102	6,817	1,000	1,000
2 (Sabit)	3,499	,045	,346	,000		78,331		
Psikolojik Dayanıklılık	,338	,045	,206	,000	,143	7,498	,983	1,018
Yaş	,201	,045		,000		4,459	,983	1,018
3 (Sabit)	3,497	,045	,349	,000		77,567		
Psikolojik Dayanıklılık	,341	,046	,206	,000		7,351	,933	1,072
Yaş	,201	,045	- ,011	,000	,144	4,456	,983	1,018
Psikolojik Dayanıklılık*Yaş	-,010	,044	,319	,813		-,237	,949	1,054

Tablo 46’da görüleceği üzere hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken psikolojik dayanıklılığın ( $\beta=,312$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen yaşın ( $\beta=0,201$   $p>0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir. Üçüncü grupta modele girilen psikolojik dayanıklılık ile yaş çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=-,10$ ,  $p>0,05$ ) anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda H3b hipotezi olan “*Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.*” reddedilmiştir.

Tablo 47.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	P	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,044	,411	,000	,169	79,608		
Umut	,401	,044		,000		9,121	1,000	1,000
2 (Sabit)	3,499	,043		,000	,198	80,973		
Umut	,406	,043	,416	,000		9,388	,999	1,001
Yaş	,169	,043	,173	,000		3,896	,999	1,001
3 (Sabit)	3,498	,043		,000	,199	80,838		
Umut	,408	,044	,417	,000		9,267	,968	1,033
Yaş	,169	,043	,173	,000		3,897	,997	1,033
Umut*Yaş	-,009	,043	-,010	,832		-,212	,997	1,034

Tablo 47’de görüleceği üzere hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken umudun ( $\beta=,401$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen yaşın ( $\beta=0,169$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir. Ancak üçüncü grupta modele girilen umut ile yaş çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=-,009$ ,  $p>0,05$ ) anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda H3c hipotezi olan “*Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.*” reddedilmiştir.

Tablo 48.

*Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Boyutunun Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü*

Model	B	S.H.	$\beta$	p	R2	t	Tölerans	VIF
1 (Sabit)	3,499	,044		,000		79,295		1,000
Özyeterlilik	,393	,044	,403	,000	,162	8,906	1,000	
2 (Sabit)	3,499	,044	,402	,000		80,407		
Özyeterlilik	,393	,044	,158	,000	,187	9,012	1,000	1,000
Yaş	,155	,044		,000		3,548	1,000	1,000
3 (Sabit)	3,498	,044	,398	,000		80,348		
Özyeterlilik	,389	,044	,157	,000	,188	8,870	,987	1,013
Yaş	,153	,044	,030	,000		3,516	,998	1,002
Özyeterlilik*Yaş	,031	,047	,403	,501		,674	,985	1,015

Tablo 48’de görüleceği üzere hiyerarşik regresyon analizinde birinci grupta modele girilen bağımsız değişken özyeterliliğin ( $\beta=,393$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ikinci grupta modele girilen yaşın ( $\beta=0,155$   $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Ancak üçüncü grupta modele girilen psikolojik dayanıklılık ile yaş çarpımından oluşan etkileşimsel terimin ( $\beta=,031$   $p>0,05$ ) anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda H3d hipotezi olan “Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.” reddedilmiştir.

Bu araştırma kapsamında yapılan hiyerarşik regresyon analizine göre göre test edilen hipotezler ve kararlar Tablo 49’da sunulmuştur.

Tablo 49.

*Test Edilen Hipotezler*

	<b>Test Edilen Hipotezler</b>	<b>Karar</b>
<b>H1</b>	Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır.	Kabul
<b>H1a</b>	İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.	Kabul
<b>H1b</b>	Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.	Kabul
<b>H1c</b>	Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.	Kabul
<b>H1d</b>	Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.	Kabul
<b>H2</b>	Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılıklarına etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H2a</b>	İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H2b</b>	Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H2c</b>	Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönemin düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H2d</b>	Özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi vardır.	Red
<b>H3</b>	Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin duygusal örgütsel bağlılıklarına etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H3a</b>	İyimserliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H3b</b>	Psikolojik dayanıklılığın duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H3c</b>	Umudun duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.	Red
<b>H3d</b>	Öz-yeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde yaşın düzenleyici rolü vardır.	Red

## BÖLÜM V

### 5. TARTIŞMA VE YORUM

#### 5.1. Tartışma

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanında ilgi görmeye başlayan pozitif yaklaşımlar temelinde oluşturulan bu tez çalışmasında, kadın çalışanların güçlü yönlerini ifade eden pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının duygusal örgütsel bağlılığa etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu ilişkide klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolü olup olmadığı araştırılmak üzere bir model oluşturulmuştur. Alanyazında teorik alt yapıyı oluşturacak çalışmalar ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada farklı olarak klimakterik dönem ile yaş faktörü bağlamında pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının duygusal örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmıştır. Bu bölümde araştırma ile elde edilen bulgular ile alanyazındaki diğer araştırma sonuçları değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular özel hastane sektöründeki kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Alanyazında Çiftçi (2018), Aslan (2017), Güler (2016), Berberoğlu (2013), Savur (2013), Korucu (2019), Uygungil (2017), Açıan (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da pozitif psikolojik sermaye düzeyinde medeni duruma göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Ancak Erdoğan, (2018), Karacan (2018), Oruç (2015), Baysal (2016), Tösten (2015), Polatçı (2011) tarafından yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye düzeyinde medeni duruma göre anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Anlamlı farklılıklar tespit edilen araştırmaların genelinde evli olanların bekar olanlara göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tösten (2015) yaptığı çalışmada evli katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin daha yüksek çıkmasını; evliliğin bireyi olgunlaştırması, daha düzenli bir yaşam sunması, anne-babalık güdüsünün şefkati arttırmasına ve sorumluluk bilincini güçlendirmesine bağlamaktadır. Polatçı (2011) ise yaptığı çalışmada evlilerin psikolojik sermayelerinin daha yüksek çıktığını, hatta evliler arasında dahi çocuk sayısı arttıkça psikolojik sermayenin de arttığını tespit etmiştir.

Bu çalışmada duygusal örgütsel bağlılık değişkeninde evli katılımcıların anlamlı bir şekilde farklılaştığı, duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Alanyazında bu sonucu destekleyen çalışmalarda (Özkaya,

Karakoç ve Kara, 2006; Sürgevil, 2007; Uçar, Demir Uslu ve Yiğit, 2018, Aksoy, Akdemir ve Yılmaz, 2013) demografik faktörlerin örgütsel bağlılıkta anlamlı farklılığa kaynak olabileceği belirtilmektedir.

Özel hastane sektöründeki kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Savur (2013), Çınar, (2011), Uygungil (2017), Karacan (2018), Çiftçi (2018), Açıan (2015), Sarıcı (2015), Begenirbaş ve Turgut (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da yaşa göre psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı farklılıklar olmadığı bulgulanmıştır. Ancak Aslan (2017), Uygungil (2017), Baysal (2016), (Avey, 2014), Güler (2016), Sweetman vd. (2011), Norman ve diğ. (2010), Tümlü ve Recepoğlu (2013), Korucu (2016), Erkmene ve Esen (2012), Roberts vd. (2011) Tösten (2015), Lifeng (2007), Luthans vd. (2005). Polatçı (2011), Berberoğlu (2013), tarafından yapılan çalışmalarda psikolojik sermaye düzeyinin yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Lifeng (2007), Tösten (2015), Polatçı (2011) ve Berberoğlu (2013), Uygungil (2017) tarafından elde edilen araştırma bulgularına göre yaş ve mesleki kıdemin artmasıyla pozitif psikolojik sermaye düzeyinin arttığı, bu durumun büyük ölçüde tecrübeyle ilişkili olduğu, yaş ve kıdemin bu nedenle anlamlı farklılığa kaynaklık ettiği tespit edilmiştir. Bu araştırmalarda ortak nokta ise üst yaş gruplarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin gençlere göre daha yüksek olmasıdır. Uygungil (2017), sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmada, 24-34 yaş grubunun pozitif psikolojik sermaye düzeyinin 45-54 yaş grubundakilere göre anlamlı şekilde düşük seviyede olduğu bulgulanmıştır. Bu durum ilerleyen yaşa bağlı olarak kazanılan bilgi, deneyim ve buna bağlı olarak kendine güvenin artması ile açıklanmıştır.

Kadın çalışanların duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Bu bulgu, Cengiz (2001), Yavuz (2008), Ballı, (2014) ve Uğurlu (2009) tarafından yapılan çalışmaları desteklemektedir. Ancak Uygungil (2016), Benkoff (1997), Suliman ve Iles, (2000) Alotaibi (2001) yaş ile örgütsel bağlılık düzeylerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilen çalışmalar mevcuttur.

Özel hastane sektöründeki kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Bu durumu özel sağlık sektöründe çalışanların büyük çoğunluğunun kendi alanlarında eğitilmiş çalışanlar olduğuna bağlamak mümkündür. Benzer şekilde Çiftçi (2018), Güler (2016), Sarıcı (2015), Kara (2014) tarafından yapılan çalışmalarda eğitim durumunun psikolojik sermaye algısında farklılık oluşturmadığı bulgulanmıştır. Ancak, Çınar (2011), Oruç

(2015), Savur (2013), Büyükgöze (2014), Rego vd. (2010). Uygungil (2017) tarafından yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Korucu (2016), Savur (2013) ve Büyükgöze (2014), Keser (2013) çalışmalarında öğrenim durumuna göre katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının farklılaştığını, lisans mezunu olanların lisansüstü eğitim programlarından mezun olanlara göre daha iyimser olduklarını belirlemişlerdir. Çınar (2011) ve Uygungil (2017) tarafından yapılan çalışmalarda doktora ve yüksek lisans eğitimi görenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin lisans, lise mezunu olanlara göre daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Çınar'a göre (2011) eğitim durumunun psikolojik sermayede anlamlı farklılıklar oluşturması psikolojik sermayenin eğitim ile geliştirilebileceğine dair önemli bir bulgudur.

Bu çalışmada katılımcıların duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Alanyazında bu konuyla ilgili farklı araştırma sonuçları bulunmaktadır. Ballı (2014), Çınar (2011), Uygungil (2016) tarafından yapılan çalışmalarda eğitim durumu ile duygusal bağlılık arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu anlamda alanyazında farklı görüşler mevcuttur. Mathieu ve Zajac (1990), çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve aidiyet bağlılığının da arttığını belirtmişlerdir. Bu durum; eğitim ve bilgi seviyesi arttıkça terfi etme imkanı nedeniyle mesuliyet alma, daha bağımsız karar verme, uygulama imkanını yükselterek ve monotonluğu ortadan kaldırarak işi kabullenmelerine ve örgütsel bağlılığın artmasına neden olmaktadır. Ancak Eren (2008) eğitim düzeyi yüksek olanların örgütten beklentilerinin ve alternatif iş olanaklarının fazla olması nedeniyle örgüte bağlılıklarının azaldığını belirtmiştir.

Özel hastane sektöründeki kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde çalışma sürelerine ve kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Bu sonuç alanyazınla paralellik göstermemektedir. Luthans ve diğ. (2008), Tösten (2015), Oruç (2015), (Korucu (2016), Erkmen ve Esen (2012), Güler (2016), Berberoğlu (2013) ve Polatçı (2011), yaptıkları çalışmada yaş mesleki kıdem arttıkça pozitif psikolojik sermayenin de arttığını tespit etmişlerdir. Tösten'e göre (2015) bu durum büyük ölçüde profesyonelleşme ve tecrübe ile ilgilidir. Tecrübe arttıkça bireylerin özellikle zorlu görevlerin üstesinden gelebileceğine ve bir işi yapabileceğine dair inancı da artmaktadır.

Çalışma süresi ve kurumda çalışma sürelerine göre duygusal örgütsel bağlılık boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Araştırma



bulgularına göre 1-5 yıl süre ile çalışanların duygusal örgütsel bağlılıklarının 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığın oluşması için örgütün amaçlarını, hedefleri ve değerlerini özümsemek ve örgütle özdeşleşmek için belirli süre geçmesi gerekmektedir. 1-5 yıl süre ile çalışanların daha uzun süre çalışanlardan daha az duygusal örgütsel bağlılık hissetmeleri bu durumun doğal bir sonucudur. Araştırma bulgusu Çınar (2011) ve Güler (2016) ve Ballı (2014), Aslan ve Bakır (2014), Boylu, Pelit ve Göçer (2007) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Daha az süre ile çalışanların örgütsel bağlılıklarının düşük seviyede olması örgütte henüz sosyalizasyon sürecinin tamamlanmamasına, o örgütte yeni terfi edilmiş olmak gibi çalışanların vazgeçemeyecekleri kadar büyük yatırımların olmaması ve örgütün normlarını, değerler sistemini henüz yeterince tanınamalarıyla ilgili olması mümkündür. (Çınar, 2011; Güler, 2016). Ayrıca örgütte geçirilen süre ve kıdemin artmasına bağlı olarak örgütten ayrılma isteği azalabilmektedir. Örgütsel bağlılığın temelinde yılların getirdiği alışkanlıklar, sosyal ilişkiler, yüksek örgütsel uyum düzeyi, beklentilerin törpülenmesi vb. faktörlerin bulunması söz konusudur (Aslan ve Bakır, 2014).

Katılımcıların psikolojik sermaye, iyimserlik, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık düzeyleri gelir durumuna göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak alanyazında Savur (2013), Korucu (2016) tarafından yapılan çalışmalarda gelir seviyesi arttıkça psikolojik sermayenin de arttığı gözlenmiştir. Çalışanların gelir seviyesinin artmasıyla motivasyonun, mutluluğunun, iş ve yaşam tatmininin artması mümkündür.

Duygusal örgütsel bağlılık boyutunda aylık gelir durumuna göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar oluştuğu tespit edilmiştir. Buna göre 1500-2000 TL arası ücret alanların duygusal örgütsel bağlılıklarının 4001 TL ve üzeri ücret alanlardan daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında katılımcıların örgütlerinden aldıkları ücretlerin yüksek olması büyük ölçüde kurumdaki pozisyonları ile ilişkilidir ve 4001 TL ve üzeri ücret alan katılımcıların yönetici ve doktorlar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütlerinde iyi bir pozisyona sahip olması ve aldıkları yüksek ücretlerin, onların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırması olasıdır.

Katılımcıların psikolojik sermaye, iyimserlik, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık boyutlarının unvan ve pozisyona göre anlamlı farklılıklar oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan pozitif psikolojik sermayesi en yüksek seviyede olanların yöneticiler ve en düşük seviyede olanların ise hasta bakıcılar olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olmasını yöneticilerin; idarecilik, karar verme, teknik ve insan ilişkileri becerilerinin gelişmiş olması, gerekli bilgi birikiminin olması, kurumda çalıştıkları süre boyunca pek çok sorunun üstesinden gelebilme gibi olması gereken özellikler psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik boyutlarıyla yakından ilişkilidir. Böylece kendi mesleğinin inceliklerini anlayan yöneticilerin psikolojik kaynaklarının da artması da muhtemeldir. Bu sonuç alanyazınla paralellik göstermektedir. Erkmen ve Esen (2012), Erdoğan (2018), McMurray ve diğ. (2010) tarafından yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları bazında unvana göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Erkmen ve Esen (2012) yaptıkları çalışmada bilişim sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır.

Unvan ve pozisyona göre duygusal örgütsel bağlılık değişkeninde gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Bu araştırma bulguları, hasta bakıcıların duygusal örgütsel bağlılıklarının en düşük düzeyde; yönetici ve doktorların ise en yüksek düzeyde duygusal örgütsel bağlılık hissettiklerini göstermektedir. Bu durumu öncelikle yönetici ve doktorların kurumdaki statü ve prestijlerinin yüksek olması, çalıştıkları kurumun amaç, hedef ve değerlerini daha yakından tanımaları ve örgütün her aşamasındaki çalışanlarla sürekli iletişim içerisinde olmaları ve örgütteki sosyal ilişkilerinin de diğer çalışanlardan daha güçlü olması ile açıklamak mümkündür. Yapılan araştırmalar, daha yüksek unvan veya pozisyonda çalışanların diğer çalışanlara göre, işlerinden daha çok memnun olduklarını ve kendilerine bu unvanı sağlayan örgütleri ile daha olumlu ilişkiler kurduklarını ortaya koymuşlardır (Eren, 2008). Unvan arttıkça bağlılığın da artacağı bulgusu (Gade, Tiggler ve Schumm, 2003; Allen 2003; Ballı, 2014) diğer çalışmalar tarafından da desteklenmektedir.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılık açısından çocuk sayısı durumuna göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizi ile pozitif psikolojik sermaye ve boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Analiz sonucu alanyazınla paralellik göstermektedir. Luthans ve Youssef (2004), Lifeng (2007), Larson ve Luthans (2006), Youssef ve Luthans (2007) Luthans ve Jensen (2005) McMurray, Pirola-Merlo, Güler (2016), Sarros ve Islam (2010), (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008), Avey (2007), Avey vd., (2010), Larson (2004), Youssef'in (2004), Çınar (2011), Turgut, Özkan ve Yeşilaydın (2016), Uygungil

(2016), Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat (2012), Turgut, Özkan, Yeşilaydın ve Uğurluoğlu Aldoğan (2016), Luthans vd. (2008), Ocak, Güler ve Basım (2016), Kutanis ve Oruç (2014), Çetin (2011), Dıržytė, Patapas, Smalskys ve Udavičiūtė (2013), tarafından yapılan çalışmalar bu araştırma bulgusunu desteklemektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisini ve klimakterik dönem ile yaşın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda birinci grupta modele giren pozitif psikolojik sermayenin ( $\beta=,421$ ,  $p<0,05$ ) iyimserliğin ( $\beta=,336$ ,  $p<0,05$ ) psikolojik dayanıklılığın ( $\beta=,312$ ,  $p<0,05$ ) umudun ( $\beta=,401$ ,  $p<0,05$ ) ve özyeterliliğin ( $\beta=,393$ ,  $p<0,05$ ) duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu bağlamda H1, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgu alanyazınla, araştırmanın genel yaklaşımı ve mantığıyla uyumludur. Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisi; Uygungil (2016), Avey, Reichard, Luthans, Mhatre (2011), Karacan (2018), Ocak, Güler ve Basım (2016), Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007), Jensen (2003), Dıržytė, Patapas, Smalskys ve Udavičiūtė (2013), Larson (2004), Mello (2012), Larson ve Luthans (2006), Luthans ve Jensen (2005), Larson (2004), Çetin ve Basım (2011, 2012, 2013), Çetin (2011), Akçay (2011) tarafından elde edilen bulgular ile aynı doğrultudadır. Pozitif psikolojik sermaye bireyin belirli bir andaki psikolojik durumunu yansıtan psikolojik bir kapasitedir. Bu kapasite büyük ölçüde iyimser bir bakış açısıyla geleceğe dair olumlu bir beklenti, bir işi yapabileceğine ve zorlukların üstesinden gelebileceğine dair olumlu bir inançtır. Youssef ve Luthans (2007) çalışanların psikolojik sermayesinin artırılmasıyla aynı zamanda örgütün amaçlarına ulaşılmasına da olumlu katkılar sağlandığını ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla psikolojik sermayenin örgütsel davranış değişkenleri ile ilişkili olduğu, psikolojik sermayenin artırılmasıyla örgütsel bağlılığın da artırılmasının mümkün olabileceğini ifade etmişlerdir. Luthans vd. (2010) psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının birbiriyle etkileşim içinde olduğunu, bu durumun daha yüksek performans, motivasyonunun artmasına ve sorunlar karşısında pozitif tepkilere neden olduğunu ifade etmektedirler. Araştırma bulgusu aslında duygusal örgütsel bağlılık düzeyini arttırabilmek için pozitif psikolojik sermayeden yararlanılabileceğine de işaret etmektedir.

Hiyerarşik regresyon analizinde 2. modele dahil edilen klimakterik dönem ve yaşın, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; H2, H2a, H2b, H2c ve H2d, H3, H3a, H3b, H3c ve H3d hipotezleri desteklenmemektedir. Alanyazında pozitif

psikolojik sermayeyi klimakterik dönem bağlamında inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak daha önce belirtildiği üzere özellikle yaş ve mesleki kıdemin anlamlı farklılığa kaynaklık ettiği pek çok araştırma tarafından tespit edilmiştir. Yerlisu ve Çelenk'e göre (2008) kişinin yaşı ve içinde bulunduğu yaşam dönemi, kişinin tutumları, davranışları ve kararları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle kişinin kendisiyle ilgili algıları, düşünceleri ve işe ilişkin düşünceleri ve tutumlarında da yaşa bağlı olarak bazı farklılıkların görülmesi mümkündür. Örgütte çalışanların henüz işe yeni başlamış olması veya örgütte uzun yıllar çalışmış olması, emeklilik planları ya da örgütler arası hareketlilik fırsatlarının azalması gibi yaşa bağlı faktörler kişiyi örgüte daha sıkı bağlayabilmektedir. İş değiştirmek için istenilen eğitimi alma olanaklarının yaş artıkça azalması da bireyi bulunduğu örgütle sınırlamaktadır (Güler, 2016). Ancak bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılıkta öngörüldüğü gibi yaşa bağlı anlamlı farklılıklar görülmemiştir ve klimakterik dönem ile yaşın düzenleyici rolü tespit edilememiştir.

## 5.2. Yorum

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında çalışanların önemli bir rolü vardır. Dolayısıyla, çalışanlar örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek için önemli bir kaynaktır. Çalıştığı örgütle kendini özdeşleştiren ve örgüte bağlılık duyan çalışanlar, örgütün başarısı ve hedeflerine ulaşması noktasında etkin bir konumdadır. Örgüte yüksek düzeyde bağlılık duyan çalışanlar örgütlere daha sağlıklı ve yüksek verimlilikte katkı sağlamaktadırlar.

Özellikle 2000'li yılların başından itibaren önemi artan ve üzerinde daha fazla çalışılmaya başlanan pozitif psikolojik sermayenin örgütler açısından önemi çok sayıda araştırma tarafından desteklenmiştir. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları olan umut, dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlilik düzeylerinin ölçülebilir, eğitimle geliştirilebilir olması örgütlerin insan kaynağından daha verimli bir şekilde yararlanabilme konusunda önemli fırsatlar sunmaktadır. Söz konusu pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının “geliştirilebilir” özellikte olması, bazı uygulamalar aracılığıyla çalışanların kendilerine olan güvenlerinin, geleceğe dair olumlu beklentilerinin, iyimser bakış açılarının ve zorluklar karşısında gösterdiği esnekliğin geliştirilebileceğinin göstergesidir.

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilme noktasında insanı odak noktası olarak merkeze almanın önemli olduğu gerçeğinden yola çıkılarak, bu araştırma kapsamında kadın yoğun bir sektör olan özel hastane sektörü kadın çalışanları incelenmiştir. Araştırma sonucunda gelir seviyesi ve kurumdaki statüsü yüksek olan kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin daha yüksek düzeyde olduğu ayrıca evli, çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi daha fazla olan katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgu özellikle kalıcı istihdam anlayışı gelişmiş olan örgütler için önemlidir. Çalışanların pozitif psikolojik sermayesi arttıkça, çalıştıkları örgütte deneyim ve kıdem kazandıkça işe ve örgüte karşı pasif bir bağlılık yerine daha güçlü bir şekilde bağlılık hissedeceklerine işaret etmektedir.

Yapılan bu araştırmada, klimakterik dönem ve yaş bağlamında pozitif psikolojik sermaye, duygusal örgütsel bağlılık ilişkilerinin incelenmesi ile alanyazına katkı sağlamak ve örgütsel çıkarımlar elde etmek amaçlanmıştır. Örgütlerin günümüzde rekabet avantajının anahtarı olarak gördükleri insan kaynaklarını daha etkin yönetebilmek amacıyla, geliştirilebilen bir psikolojik kaynak olarak, çalışanlarının, pozitif psikolojik sermayelerine önem vermeleri ve yatırım yapmaları konusunda teşvik edici, teorik ve ampirik bulgular ortaya konulmuştur.

## BÖLÜM VI

### 6.SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 6.1. Sonuçlar

Bu araştırma Mersin ili özel hastane kadın çalışanları örnekleminde pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu nedenle temelinde ortak bir çıkış noktası olan pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye ile duygusal örgütsel bağlılık konuları bu araştırmanın teorik çerçevesini oluşturmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları, duygusal örgütsel bağlılık, klimakterik dönem ile yaş değişkenleri arasındaki tüm ilişkiler nedensel tarama özelliğinde yapılandırılan anket formuyla toplanan veriler aracılığıyla araştırılmıştır. Alan araştırması, 11.01.2018 – 11.04.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Mersin ili genelinde faaliyet gösteren özel hastanelerdeki 500 kadın çalışan araştırmaya katılmıştır. Ancak 412 anketin geçerli olduğu kabul edilerek araştırmaya dahil edilmiştir.

Mersin ili özel hastane sektöründen elde edilen verilerle yapılan analizlerde öncelikle katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Buna göre:

Araştırmaya katılanların; %53,2'sinin evli, % 81,1' inin 18-44 yaş aralığında, % olduğu tespit edilmiştir. Araştırma evreninin özel hastane sektörü olması ve lise, ön lisans ve lisans mezunlarının öncelikle özel hastane sektöründe iş bulma olanaklarının daha fazla olmasının doğal bir sonucu olarak çalışanların büyük bir bölümünün oldukça genç yetişkin olduğu görülmektedir.

Eğitim durumlarına göre katılımcıların % 35,2'sinin lise mezunu, % 31,1'inin ön lisans mezunu, % 26,5'inin lisans mezunu, % 7,3'ünün lisansüstü programlardan (Yüksek lisans, doktora) mezun olduğu tespit edilmiştir. Özel hastane çalışanlarının belirli bir konuda uzmanlığa sahip olması gerekmektedir ve buna bağlı olarak katılımcıların yaklaşık % 66'sı en az ön lisans mezunu olmak üzere genellikle eğitilmiş çalışanlardır.

Katılımcıların çalışma süreleri ve kurumda çalışma sürelerine bakıldığında kadın çalışanların yaklaşık % 86'sının 10 yıldan az süre ile çalıştıkları gözlenmiştir ve bu durum da katılımcıların büyük çoğunluğunun genç olması ile paralellik göstermektedir.

Aylık gelir durumlarına göre katılımcıların % 51,2'sinin 1500-200 TL arası, % 27,9'unun 2001-3000 TL arası, % 7,3'ünün 3001-4000 TL arası, % 13,6'sının 4001 TL ve üzeri ücret aldığı tespit edilmiştir. Özel hastane sektöründe alınan ücretlerin oldukça düşük olduğu, katılımcıların % 51,2' sinin asgari ücret aldığı görülmektedir.

Katılımcıların % 8,7'sinin hasta bakıcı, % 17,5'inin sekreter, % 27,9'unun hemşire, % 10,4'ünün doktor, % 3,6'sının yönetici ve % 31,8'inin ise sağlık teknisyeni olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılanların % 51,7'sinin çocuk sahibi olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (3,9844) ile duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin (3,4985) ortalama değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik boyutlarından daha düşük bir ortalama değere sahip olduğu tespit edilmiştir. İyimserlik boyutunun ortalama değerinin (3,7536) pozitif psikolojik sermaye ve diğer üç boyuttan daha düşük düzeyde olduğu, en yüksek ortalamanın ise özyeterlilik boyutuna ait olduğu görülmektedir (4,1096). Duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin genel ortalamasının (3,4985) pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarından daha düşük düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Bağımsız gruplarda t testi ile evli katılımcıların duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına, yaş gruplarına, çalışma sürelerine, kurumda çalışma sürelerine, aylık gelir ve çocuk sayısı durumlarına göre gruplar arasında pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarında (iyimserlik, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık) anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak katılımcıların çalışma süreleri, kurumda çalışma süreleri ve aylık gelirlerine göre duygusal örgütsel bağlılık boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulgulanmıştır. Korelasyon analizi ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisini ve klimakterik dönem ile yaşın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında duygusal örgütsel bağlılığa en fazla etki eden değişkenin genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi olduğu ( $\beta=,421$ ,  $p<0,05$ ) bulgulanmıştır. Bu sonuç Mersin ili özel hastane sektörü kadın çalışanlarının duygusal örgütsel bağlılıklarının kısmen güçlü

psikolojik sermayelerinden kaynaklandığını, duygusal örgütsel bağlılığı arttırabilmek amacıyla psikolojik sermayeden yararlanmanın mümkün olacağını göstermektedir. Daha önce ifade edildiği gibi bu araştırma bulgusu alanyazında bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar ile uyumludur. Ancak alanyazında yapılan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada klimakterik dönem ve yaş faktörünün bu ilişkide düzenleyici rolü olmadığı bulgulanmıştır. Bu sonucun sağlık sektöründeki kadın çalışanların premenopoz, menopoz ve postmenopoz dönemlerde yaşanan psikolojik değişiklikler, klimateriuma bağlı depresif bozukluklar, vazomotor ve atrofik değişiklikler konusunda daha fazla bilgiye sahip olmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Bu dönemi diğer sektörlerdeki kadın çalışanlara göre daha bilinçli ve daha az hasarla geçirmelerinin mümkün olacağı düşünülmektedir. Yoo vd. (2017), Kotsriwrong (2013), Yazdkhasti vd. (2012), Rotem vd. (2005), Yüksel Koçak vd. (2017), Forouhari vd. (2010), Sert (2009), Kökkaya (2018), Tortumluoğlu ve Erci (1999), Uptan (1999) tarafından yapılan çalışmalarda klimakterik dönemle ilgili bilgi seviyesinin, farkındalığın, sosyal destek almanın ve çeşitli eğitim programlarına katılmanın menopozal semptomları önemli ölçüde azalttığı, yaşam kalitesini yükselttiği, kadınların bu dönemi doğal bir süreç olarak kabullendikleri, menopoza yönelik olumlu bir tutum içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Pasinlioğlu ve Sis Çelik (2013) hemşirelerin, kadınlara yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetlerini planlamalarının, kadınlara sağlık bilinci kazandırmada ve klimakterik döneme yönelik sağlık sorunlarıyla başedebilmede önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu alanda yapılan araştırmalar klimakterik dönemdeki bilinç ve farkındalığın bu dönemdeki yakınmalar ve rahatsızlıklarla negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Sağlık sektörü kadın çalışanı mesleği gereği bu konudaki bilinç ve farkındalığıyla bulunduğu toplumu bilgilendirebilmektedir. Mersin ili özel hastane sektöründe klimakterik dönemde bulunan kadın çalışanların klimakterik dönem öncesinde bulunan kadın çalışanlara göre pozitif psikolojik sermayelerinin ve duygusal örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir şekilde farklılaşmamasının, önemli bir etkisinin veya rolünün tespit edilememesinin olası nedenlerinden olacağı kıymetlendirilmiştir.

Sonuç olarak bu çalışmada incelenen pozitif psikolojik sermaye ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler akademik çalışmalarla farklı örneklemeler üzerinde incelenmesine rağmen daha genel sonuçlara ulaşabilmek için yeni çalışmalara duyulan ihtiyacın varlığını göstermektedir. Özellikle pozitif psikolojik sermayenin yeni bir kavram olarak örgütsel davranış konuları arasına girmesi ve klimakterik dönemi örgüt ortamında inceleyen yeterince araştırma bulunmaması bu ihtiyacın varlığını



kuvvetlendirmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, duygusal örgütsel bağlılık ve klimakterik dönemin akademik çalışmalarla araştırılmasının önemi bu araştırma tarafından da ortaya konulmuştur. Örgütsel alanda birey ve örgüt amaçlarına katkıda bulunan duygusal örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için pozitif psikolojik sermayeden yararlanmanın önemli olduğu vurgulanmaktadır. Çalışanların örgütlerine herhangi bir maddi veya manevi zorunluluk hissetmeden tamamen duygusal olarak bağlılıklarının şekillenmesinde örgüt ortamı kadar çalışanların bireysel özellikleri ve buna bağlı olarak mevcut durum ve geleceğe ilişkin umutları, iyimser bir bakış açısı, başarılı olamaya dair inançlarının etkili olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermayenin çalışanların güçlü yönleri ile geliştirilebilir özelliklerini, örgütsel davranış alanında karşılayan bir kavram olarak örgüt ortamına yansıyan tutum ve davranışlara, birey ve örgüt düzeyindeki kazanımlara olumlu yönde etkide bulunduğu sonucuna varılmaktadır.

Bu çalışma ile iş yaşamında çok yönlü etkileri ile yeni bir kavram olan pozitif psikolojik sermaye ve klasikleşmiş major çalışan tutumu olan örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çok yönlü bir şekilde incelenerek ortaya koyulurken, kadın çalışanların klimakterik döneminin bu etkileşimdeki rolüne hangi açıdan bakılarak, en azından negatif bir etki yaratmasının nasıl önleneceği konusunda farkındalık oluşturmak ve akademik birikime nasıl katkı sağlanabileceği konusundaki amaca bu tez ölçeğinde ulaşılmıştır.

## 6.2. Öneriler

Psikoloji alanında olduğu gibi örgütsel davranış alanında da insan davranışlarına işletmelerde verimlilik noktasından bakılarak bireysel farklılıkları psikopatolojik manada değerlendirmek yerine psikolojik sermayeyi güçlendirici araçlar ve veriler haline getirmenin önemi bu çalışmadan da elde edilen sonuçlar ışığında anlaşılacağı üzere pozitif psikolojinin işletme dünyasına yaptığı önemli katkılarından biridir. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımının ürünü olan pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin insan kaynağı potansiyelini ve kapasitesini yeterince kullanamadığı varsayımına dayanmaktadır. İnsan kaynağına yeterince önem verilmemesi, gerekli yatırımın zamanında yapılamaması, bu kaynakların etkili ve verimli bir şekilde yönetilememesine neden olmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye; örgütleri oluşturan insan unsurundan etkili ve verimli bir şekilde yararlanmak, insan kaynağının gerçek potansiyelini kullanmak, arttırmak ve aynı zamanda rekabet üstünlüğü sağlayabilmek

için önemli bir çerçeve sunmaktadır. İnsanların güçlü ve pozitif yönlerine odaklanarak daha sağlıklı, daha mutlu ve daha üretken olmalarına katkıda bulunmanın yanı sıra insanları proaktif bir yaklaşımla iyileştirmek, geliştirmek, eğitmek, insan faaliyetlerinin örgütsel değişime olan katkılarını ölçmek gibi önemli fırsatlar sağlamaktadır. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye algısının yüksek olduğu bir ortamda örgüt kültürüne uyum sağlayabilme, iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu iş tutumlarının yanı sıra örgütsel sinizm, işe geç kalma, işten kaçma gibi olumsuz iş tutumlarını azaltacağı, ürün ve hizmet kalitesine pozitif yönde katkı sağlaması mümkündür.

**Akademik Öneriler:** Bu araştırmada özel hastane sektörü kadın çalışanları örnekleminde psikolojik sermaye bağımsız değişken ve duygusal örgütsel bağlılık sonuç değişkeni (bağımlı değişken) olarak incelenmiştir. Psikolojik boyuta sahip bu iki değişken arasındaki ilişkide kadın yaşamında önemli bir evre olan klimakterik dönemin ve yaşın düzenleyici rolü araştırılmıştır.

Bireyin psikolojik durumunu yansıtan ve psikolojik bir kapasite olarak ifade edilen psikolojik sermaye algısının cinsiyet, yaş, gelir durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalışma süresi, kariyer gelişimi, unvan, sektörel farklılıklar, illerin gelişmişlik düzeyi, kültürel farklılıklar gibi pek çok faktöre göre azalması ya da artması mümkündür. Bu nedenle bu alanda yapılan araştırmaların farklı evren ve örnekleme tekrarlanmasının bu çalışma sonuçları ile mukayese edilerek irdelenmesinin araştırma sonuçlarını desteklemek ve alanyazını geliştirmek açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Klimakterik dönemde görülen semptomların, yakınmaların kadınların fiziksel, ruhsal yönden yaşam kalitesine etkisini inceleyen araştırmalar alanyazında mevcuttur. Bunun yanında klimakterik ve menopoz dönemindeki kadınları iş yaşamında ele alarak, bu dönemde yaşanan sorunların detaylandırılarak iş yaşamına etkilerinin tespit edilmesinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle bu dönemdeki kadınları iş yaşamında inceleyerek bu dönemin verimlilik, örgüte bağlılık, iş tatmini, iş devamsızlık yapmak, işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm, yaratıcı performans, üretilen çözüm kalitesi gibi örgütsel tutum ve davranışlarla ilişkisinin araştırılması önerilmektedir.

Bu araştırmada değişkenler arasındaki klimakterik dönem ve yaşın düzenleyici rolünün kritik bir öneme sahip olduğu öngörülerek bir model oluşturulmuştur. Ancak katılımcıların medeni durumu, çalışma süresi, aylık gelir durumu ve örgütteki

unvanlarına göre anlamlı şekilde farklılıklar olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla yaş faktörü dışındaki diğer demografik faktörlerin (Medeni durum, çocuk sayısı, gelir seviyesi, çalışma süresi vb.) düzenleyici rolününün de araştırılması müteakip araştırmalar için önerilebilir. Benzer şekilde pozitif psikolojik sermayenin diğer örgütsel davranış değişkenlerine (iş tatmini, iş performansı, yaratıcı performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, işe angaje olma, örgütsel sinizm, işe devamsızlık yapma, üretkenlik karşıtı iş davranışları vb.) etkisinin araştırılmasının da farklı etkileşimleri ortaya koyacak olması bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin diğer örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkisinin incelenmesinin yanı sıra pozitif psikolojik sermayeye etki eden faktörlerin incelenmesi diğer bir ifadeyle pozitif psikolojik sermayenin bağımlı değişken olarak araştırılması psikolojik kapasitenin geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin bireysel öncüllerinden biri olan kişilik özelliklerinin pozitif sermayeye ile ilişkisi ve bu ilişkinin de iş tutumlarına etkisini incelemek üzere yapılacak olan araştırma modellerinin test edilmesi önerilmektedir.

Bu araştırma daha önce bahsedildiği gibi özel ve kamu kurumları arasındaki farklılıklardan dolayı özel hastane sektöründe yapılmıştır. Daha sonra yapılacak araştırmaların özel ve kamu sektöründeki kurumlarda yapılması, özel ve kamu sektöründeki farklılıkların ortaya konulması ile daha kullanılabilir sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmadan elde edilen sonuçlar 2018-2019 yılları arasında Mersin ili özel sağlık sektöründeki kadın çalışanlar için geçerlidir. Diğer yandan, çalışma pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisi araştırılan duygusal örgütsel bağlılık değişkeni ile sınırlıdır. Bu araştırma sonuçları, farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar için yol gösterici nitelikte olabilir. Özel sağlık sektörü ve farklı sektörlerde, farklı meslek gruplarında pozitif psikolojik sermaye ve diğer iş tutumları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi daha bütüncül bir yaklaşımla, daha geniş bir bakış açısı sağlayacaktır.

**Uygulamaya Yönelik Öneriler:** Yapılan çalışmanın uygulayıcılar açısından da faydalı bilgiler sağlayacağı öngörülmektedir. Daha sağlıklı, daha pozitif ve daha verimli, üretken çalışanlara sahip olabilmek için örgütlerin pozitif psikolojik sermayeyi daha yakından incelenmesi gerekmektedir. Çalışanların pozitif yönlerinin ortaya çıkarılması, bu yönlerinin geliştirilmesi ve böylece olumlu iş tutumlarına etki etmesi aynı zamanda çalışanların psikolojik olarak da kendilerini daha iyi hissetmeleri açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla sahip olduğu bu kritik önem pozitif psikolojik

sermaye düzeyinin ölçülmesini ve geliştirilmesini gerektirmektedir. Luthans ve arkadaşları (2006) pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının geliştirilebilir ve müdahalelere açık olduğunu belirterek yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye müdahalesinin ardından deney grubundaki işletme öğrencilerinin psikolojik sermaye seviyelerinin arttığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde farklı örgütlerde çalışan yönetici grubuna uygulanan iki saatlik psikolojik sermaye müdahalesinden sonra, psikolojik sermaye seviyesinin arttığını bulgulamışlardır (s. 387).

Özyeterlilik bağlamında iş tanımlarına uygun yetenekte çalışanlar istihdam edilerek, süreç içinde, kendi geliştirilebilir becerilerine inançlarını sarsacak uygulamalar içine sokulmasının önlenmesinin psikolojik sermaye düzeyini artırıcı bir örgüt etkisi olarak yorumlanması gerekmektedir. İstihdamdan öte, yeteneğin ve becerinin istihdamı olarak tanımlanabilecek bu yaklaşım; bireysel inanç bağlamında psikolojik sermayeyi azami ölçüde koruyarak beceriye yatırım yapılmasını sağlayacaktır. Örgütlerde psikolojik sermayeyi ve birey bağlamında becerileri desteklenemeyen seviyedeki çalışanlara uygulanacak yatırımların etkinlik düzeyinin arzu edilen seviyede olamayacağı düşünülmektedir.

Bu düşünce ile iyimserlik ile gayreti arasında, beklentileri ile paralel bir çaba gösterecek çalışanın, gelecek beklentisinin bir kaygı sürecine dönüşmemesi için psikolojik sermayenin beklentiyi çalışma periyotlarında (gün, ay, yıl vs.) ne kadar desteklediği, hangi olay ve durumların çalışanları kötümser olmaya ittiği gözlemlenerek ölçülmelidir.

Bir başka boyutta umut ve başarı arasındaki ilişki göz önünde bulundurularak iş yerinde çalışanın psikolojik sermayesini destekleyen, çalışana enerji veren ve yol gösteren uygulamalarda da örgüt kültürünün “iş yapış şekli” haline getirilmesi gerekmektedir.

Psikolojik sermayenin bir başka boyutu olan psikolojik dayanıklılık bağlamında ise; örgütün kriz ve ekonomik gerileme dönemlerinde; hangi psikolojik kapasiteyi, hangi psikolojik sermaye ölçütü ile yarattığının ölçülerek kayıt altına alınması, bu güçlü yönleri sahip çalışanların insan gücü yetiştirme planlarında öncellenmesi ve örgütün güçlü yönü olarak, pozitif yönelimlere konu edilmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle pozitif örgütsel özelliklerin ve bu özellikleri yaratan birey bazlı örgütsel kapasitelerin tanımlanması, örgütün güçlü elemanları ile proaktivite geliştirilmesini sağlayacaktır. Kriz sonrasında zayıflıkları gidermek yerine, kriz esnasında güçlü yönleri desteklemeye yarayacak olan bu süreç krizden çıkışla ilgili çalışan bazlı bir “pozitif davranış ilkeleri

rehberi” oluşturulmasına da kolaylık sağlayacaktır. Hangi durumda, kimi, hangi özellikleri ile prososyal davranmaya yönelteceğinin çerçevesini çizecek olan bu yaklaşımın; örgüt içinde empati, işbirliği ve paylaşım odaklarının kimler olacağını yanında kimlerin azami fedakarlıkta ve yardımlaşmada bulunarak destekleyeceğini de ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma sonucunda özel hastane sektöründeki kadın çalışanların psikolojik sermaye ve boyutlarının duygusal bağlılığa etkisinin ve ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunun tespit edilmesi, çalışanların değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliklerine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda özel hastane sektörü kadın çalışanları için pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının gelişimine katkı sağlayan eğitim, seminer, konferans veya stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasının etkili olacağı düşünülmektedir. Örneğin çalışanların özyeterlilikleri, gerekli kaynakların tespit edilmesi ve özyeterliliği etkileyen faktörler aracılığıyla geliştirilebilir. Diğer taraftan karmaşık ve üstesinden gelinmesi zor olan görevler için senaryo uygulamaları, örnek olay çalışmaları yaparak; yöneticilerin çalışanlarını yerinde değerlendirmesi, takdir etmesi, destek programları gibi uygulamalarla fiziksel ve psikolojik açıdan daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak, özyeterlilik kaynaklarının artırılmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Çalışanların umut düzeylerinin geliştirilmesi için örgütün amaç ve hedeflerinin katılımcı bir iş ortamında belirlenmesi, hedeflere adım adım ulaşmaya çalışmak, çalışanların yeteneklerinin, güçlü yönlerinin ve potansiyellerinin farkına varmaları ve bunlara uygun bir pozisyonda görevlendirilmesine ihtiyaç olduğu değerlendirilen diğer hususlardandır (Luthans, 2007).

Çalışanların pozitif psikolojik sermayesinin geliştirilmesiyle duygusal örgütsel bağlılığın artırılmasının mümkün olabileceği işletmeler için önemli bir veridir. Burada örgütler için değerli olan böyle bir veriyi örgütün yararına olabilecek şekilde değerlendirerek örgütü daha verimli ve daha etkili pozitif bir örgüt haline getirebilmektir.

## 7. KAYNAKÇA

- Abbas M., ve Raja U. (2010). Impact of psychological capital innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 1-34.
- Açan, A. M. (2015). Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: Hava trafik kontrolörleri üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal, Malatya.
- Adams, V.H., Snyder, C.R., Rand, K.L., King, E.A., Sigman, D.R. ve Pulvers, K.M. (2003). Hope in the workplace. Robert A. Giacalone and Carole L. Jurkiewicz. (Ed.), *Handbook of workplace spirituality and organization performance*, New York: Sharpe.
- Adıvar, A. A. (1969). *Tarih boyunca ilim ve din*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Aka, B. (2017). Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma. Doktora tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Akar, C., ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akdemir, B., ve Duman, M. Ç. (2016). Duygusal bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social*, 46, 343-357.
- Akdoğan, A., ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akın-Little, K.A., ve Little, S.G. (2004). A preventative model of school consultation: Incorporating perspectives from positive psychology. *Psychology in the Schools*, 41(1), 155-162.
- Akman, Y., ve Korkut, F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 193-202

- Aksoy, A., Akdemir, B., ve Yılmaz, O. (2013). İşgörenlerin duygusal bağlılıkları ile kişisel özellikleri arasındaki farklılığı belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 4(2), 104-123.
- Allen, N.J. (2003). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. *Military Psychology*, 15(2), 237- 253.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Alotaibi, A.G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in kuwait. *Public Personnel Management*, 30(3), 363-376.
- Altınsoy, N. (2002). Klimakterik dönemde vazomotor bozukluklar ve cinsel işlevleri ile ilgili yakınmalarda hemşirelik danışmanlığının etkisi. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doğum ve Kadın Hastalıkları Anabilim Dalı, İstanbul.
- Andaç, T. (2015). Klimakterik dönemdeki kadınların cinsel işlev bozuklukları: Toplum temelli çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Armstrong, M., (1997), *Personnel Management Practice*, New York: Kogan Page.
- Aslan, M., ve Ağroğlu Bakır, A. (2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1),189-206.
- Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Avey, J. B. (2007). The performance impact of leader positive psychological capital and situational complexity. (Doktora tezi, University of Nebraska), *Dissertation Abstracts International*, Lincoln.
- Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141–149.
- Avey, J. B.; Patera, J. L., ve West, B. J., (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*,13(2), 1-20.

- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., ve Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 384-401.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*. 6, 1-41.
- Avey, J. , Luthans F. ve Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve 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.
- Aylar, F., ve Evcı, N. (2017). Derleme: Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(10), 389-412.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*, Ankara: Gazi.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği*. Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ballı, E. (2014). Otel işletmelerinde karanlık liderliğin örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi. Doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Ballinger CB. (1990). Psychiatric aspects of menopause. *British Journal of Psychiatry*, 156, 773-787.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.



- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1995). "Comments on the crusade against the causal efficacy of human thought". *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 26, 179-190.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman
- Baysal, S. (2016). İş- aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: Kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 14, 198-210.
- Bayraktar R, ve Uçanok, Z. (2002). Menopoza ilişkin yakınmaların ve kültürlerarası çalışmaların gözden geçirilmesi. *Aile ve Toplum Eğitim- Kültür ve Araştırma Dergisi*, 5(2), 5-12.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Becker, Howard S., (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Becker, T. E., Randall, D. M., ve Riegel, C. D. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617-638.
- Begenirbaş, M., ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Belek İ. (2001). *Sosyal Devletin Çöküşü ve Sağlıkın Ekonomi Politikası*, İstanbul: Sorun Yayınları.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment. *Personnel Review*, 26(2), 114-131.
- Bennur, K. (2014). Çalışma hayatı ve kadın. ([https://www.academia.edu/4796744/ÇALIŞMA\\_HAYATI\\_VE\\_KADIN](https://www.academia.edu/4796744/ÇALIŞMA_HAYATI_VE_KADIN)) (24.11.2018).

- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Biçkes, M. D., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Blau, G. J., ve Boal, K. B. (1987). "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Bloch A. (2002). Self-awareness during the menopause, *maturitas*, 30(4), 61-68.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience. *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Büyüköztürk, Ş. K. Çakmak, E. Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (19.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cameron K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. In Cameron, K. S., Dutton, J. E., and Quinn, R. E., editors, *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, pages 48–65. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco: CA.
- Cameron, K. S., Caza, A. (2004). Introduction Contributions to the discipline of positive organizationla scholarship. *American Behavioral Scientist*. 47(6), 731-739.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). *Foundations of Positive Organizational Scholarship. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. (Edt: K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R. E. Quinn). San Francisco, Ca: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Cameron, K. S. ve Spreitzer, G. M. (2011). *Positive Organizational Scholarship Handbook: Introduction*. The Oxford Handbook of Positive Organizational

- Scholarship. (Edt: K. S. Cameron ve G. M. Spreitzer). New York: Oxford University Press, 1–14.
- Cameron K. S. (2008). *Positive Leadership Strategies for Extraordinary Performance*. Berret Kohlerr Publisher. <https://books.google.com.tr/books?id>
- Cameron, K. S. (2007). Positive organizational scholarship. S. Clegg ve J. Bailey (Eds.), *International Encyclopedia of Organizational Studies* içinde. Beverly Hills: Sage.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
- Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Çalışanların Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-65.
- Cheung, F., C. S. Tang ve S. Tang (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.
- Cole, K., Daly, A. ve Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics)*, 38(3), 464-474.
- Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çakmak, M. S., ve Arabacı, İ.B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çalışkan, S. C., ve Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri (pod) ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: Pod'nin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. *18. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi*

- bildiriler kitabı* içinde (ss. 658-670). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma, *Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma, *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme Ddaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3), 95-107.
- Çetin, F., Hazır, K., ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çetin, F., ve Varoğlu A. K. (2015). Psikolojik sermayenin algılanan performansa ve işten ayrılma niyetine etkilerinde iş tatmini ve cinsiyetin rolü. 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss.468-471). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Çoban, D, ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermaye'nin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 16-33.
- Çoban, A., Nehir, S. Demirci, H., Özbaşaran, F., ve İnceboz, Ü. (2008). Klimakterik dönemdeki evli kadınların eş uyumları ve menopoza ilişkin tutumlarının menopozal yakınmalar üzerine etkisi. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 22(6), 343-349.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, G. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2004). Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Doktora tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Çöl, G., ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerinin bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/view/3631/3460, s.92, Erişim Tarihi: 12.04.2018.
- Davis, O. C. (2010). Why the workplace needs positive psychology, [http://www.qllab.org/Publications/PosPsychWorkingPaper\\_OrinCDavis.pdf](http://www.qllab.org/Publications/PosPsychWorkingPaper_OrinCDavis.pdf), 1-9.
- Dennerstein L. (1996). Well-being symptoms and the menopausal transition. *Maturitas* 23(2), 147-157.
- Diržytė, A., Patapas, A., Smalskys, V., ve Udavičiūtė, V. (2013). Relationship between organizational commitment, job satisfaction and positive psychological capital in lithuanian organizations. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12), [Special Issue – September 2013], 115-122.
- Dick, G. ve Metcalfe, B., ( 2001). Managerial factors and organizational commitment: A comparative study of police officers and civilian staff, *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Dinçel, G. (2012). Kurumsal itibar ile örgütsel kıvanç, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir araştırma. Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2008). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

- Donaldson, S. I. ve Co, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Dönmez, B. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentesi çalışanları örnekleminde incelenmesi. Doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Durna, U. ve Eren, V. (2011). Üç bağıllık unsuru ekseninde örgütsel bağıllık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Eisenberg, E. M., Monge, P.R. ve Miller, K. I. (1987). Involvement in communication networks as a predictor of organizational commitment. *Human Communication Research*, 10(2), 179-201.
- Ellinger A. E., C. Musgrove, C. F., Bachrach, Elmadağ Baş, A. ve Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66, 1124–1133.
- Envick, B. R. (2005). Beyond humand and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdoğan, M. (2015). Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağıllık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- 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*, 42(2), 302-318.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 1(1), 1-19.
- Esmer, Y. ve Yüksel, M., (2017). İş yaşamında örgütsel bağıllık: teorik bir çerçeve. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 62, 258-272.

- Fakhreeva, G. (2008). Algılanan kurumsal vatandaşlığın duygusal bağlılık üzerindeki etkisi: Rusya Federasyonu'nda bir uygulama. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Faller, G. (2001). Positive psychology: A paradigm shift, *Journal of Pastoral Counseling*, (36)7, 7- 20.
- Fast, L.A., Reimer, H. M., ve Funder, D. C. (2008). The social behavior and reputation of the attributionally complex. *Journal of Research in Personality*, 42, 208–222.
- Feldman, A.S. ve Moore. W. E. (1982). Labor commitment and social change in developing areas. Connecticut: Greenwood Press Publishers, Connecticut.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study, *Journal of Management*, 11(3), 39-53.
- Freedman, M. A. (2002). Quality of life and menopause: The role of estrogen. *J Women's Health*, 11, 703-718.
- Freeman E. W, ve Sherif K. (2007). Prevalence of hot flushes and night sweats around the world: A systematic review. *Climacteric*, 10, 197–214.
- Forouhari S, Khajehei M, Moattari M, Mohit M, Rad MS., ve Ghaem H. (2010). The effect of education and awareness on the quality of life in postmenopausal women. *Indian Journal of Community Medicine*, 35,109-114.
- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?, *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Gade, P.A., Tiggler R. B. ve Schumm W. R. (2003). The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. *Military Psychology*, 15(3), 191-207.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-50.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründeki bir uygulama, *Akademik Bakış*, 15, 1-11.

- Güler, B.K., ve Sarıpek, D. B. (2014). Psikolojik sermayenin çalışma hayatındaki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, <http://www.turkmetal.org.tr/default.asp?page=arastirmalar&id=14228>.
- Güler, G. (2016). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Mersin iliperakende sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Toros Üniversitesi, Mersin
- Gürbüz. S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75
- Gürbüz. S., & Şahin. F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe yöntem analiz*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürdoğan, A. (2010). *Turizm lisans eğitimi veren yüksek öğretim kurumuyöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığına etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Güzel, A. (2016). Kadınlarda pozitif psikolojik sermaye-kariyer algısı ilişkisi: Eskişehir ilindeki siyasi partiler örneği. Yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Hackett, Rick D., Bycio, Peter., Hausdorf, ve Peter A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15-23.
- Hakimi, S., Mirghafurvand, M. ve Seiiedin, S. A. (2010). Comparative study of climacteric symptoms in perimenopausal and postmenopausal women in Tabriz, İslamic republic of Iran, *Eastern Mediterranean Health Journal*, 16(11), 1165-1169.
- Hodges T. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement and the contagion efect. Doktora tezi, University of Nebraska, Lincoln.
- Hvas L. (2001). Positive aspects of menopause. A qualitative study. *Maturitas*, 39, 11-17
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.



- Huang, L. ve Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation–creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., ve Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- İbicioğlu, H., (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İmamoğlu, D. (2016). Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.
- Jensen, S. M., ve Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8).646-666
- Kal H.E. (2011). Menopozal dönemlerdeki kadınlarda uyku sorunları ve ilişkili faktörler. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (3. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kangarlouei, S.J., Shadkami, N. ve Motavassel, M. (2012), “The impact of intellectual capital, social capital and psychological capital on competitive advantage of vehicle industries in Tehran Stock Exchange (TSE)”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1). 559-566.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organizations. *American Sociological Review*, 449-517.
- Kaplan, S., Sergek, E., ve Sertbaş, G. (2004). Postmenopozal dönem kadınlarda kalkaneus kemik mineral yoğunluğunu etkileyen risk faktörlerinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(3), 76-89.
- Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir, *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 233-242

- Karacan, M. T. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi İbank Örneği, Uzmanlık Tezi. İller Bankası Anonim Şirketi [www.ilbank.gov.tr/dosyalar/uzmanliktezleri/148001.pdf](http://www.ilbank.gov.tr/dosyalar/uzmanliktezleri/148001.pdf)
- Karasoy, H.A. (2011). *Örgütsel bağlılık, örgüt psikolojisi, yeni yaklaşımlar, güncel konular* (Editör Aykut Bedük), Konya: Atlas Akademi.
- Karasandık, A. E. (2013). İş-Aile çatışması ve duygusal bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel adaletin düzenleyici rolü. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Kaya, Didem Ş. (2012). Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisinde kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi. Yayımlanmamış Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64
- Katz, D., ve Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE 167.
- Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Kılıç, G. (2006). Eğitim kurumlarında liderlik tarzları ve örgüt kültürünün performans üzerindeki etkisi. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kılıç, G., ve Öztürk, Y. (2010). Kariyer yönetim sistemi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(3), 981-1011.
- Kızanlıklılı, M. ve Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 5(3), 268-287.

- Koç, Z., ve Sağlam, Z. (2008). Klimakterium döneminde bulunan kadınların menopoza ilişkin yaşadıkları belirti ve tutumların belirlenmesi. *Aile ve Toplum ve Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, 10(4),100-112.
- Koç, M., ve Titiz. H.(2017). *Mano-Pause (Kadın Çalışanlar Üzerine)* 1. Baskı, Adana: Karahan Kitabevi.
- Koç, A.Ş. (2017). *İşyerinde Bağlanma Duygusal Örgütsel Bağlılık ve Yazılı Olmayan Anlaşmalar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Koç, H. (2011). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kolancıoğlu, B. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama. Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Korucu, G. (2016). Pozitif psikolojik sermaye bağlamında hizmet sektörlerinde kadın işgücünün iş tatminini etkileyen faktörler: Çanakkale ili örneği. Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Korkmazer, E., Ekingen, F. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281
- Koster, A. ve Davidsen, M. (1993). Climacteric complaints and their relation to menopausal development: A retrospective analysis. *Maturitas*, 17, 155-166.
- Kotsriwrong C. (2013). The health promotion of menopause women.  
<http://websis.kku.ac.th/abstract/thesis>.
- Koundi KL, Christodoulakos GE, Lambrinoudaki IV, Zervas IM, Spyropoulou A, Fexi P, et al. (2006). Quality of life and psychological symptoms in Greek postmenopausal women: Association with hormone therapy. *Gynecol Endocrinol*, 22, 660-668.
- Kökkaya, D. (2018). Klimakterik dönemdeki kadınlarda algılanan sosyal desteğin menopozal tutum ve yakınmalar üzerine etkisi. Yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Köroğlu, A. (2018). Örgütsel destek ve hizmetkar liderliğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Uygulamalı bir araştırma, Yüksek lisans tezi. Bayburt Üniversitesi, Bayburt.
- Köse, E. K. (2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 28-36.

- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & WellBeing*, 2(2), 145-159.
- Kutanis, R. Ö. ve Yıldız, Ö. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme, Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, 5(11), 135-154.
- Larson, M. (2004). Positive Psychological Capital: A Comparison With Human And Social Capital And An Analysis Of A Training Intervention, (Doktora Tezi, The Graduate College at the University of Nebraska), Lincoln.
- Larson, M., ve Luthans, F., (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes, *Journal Of Leadership Organizational Studies*, 13, 75-92.
- Lifeng, Z. (2007). Effects of psychological capital on employees job performance, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Linley, A., Joseph, S., Harrington, S., ve Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 3-16.
- Lopez J., ve Perez S. G. (1999). The attitude of the women in menopause and its influence on the climacteric. *Ginecol Obstet Mex.* 67, 319-322.
- Luszczynska, A., Scholz, U., ve Schwarzer R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439- 457.
- Luthans, k. ve Jensen, S. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses, *Jona.* 35 (6), 304-310
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. ve Combs, G. M, (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387–393.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F. (2005). Organizational behavior. McGraw-Hills International Edition.
- Luthans, F. (2007). Hope, optimism and other business assets: Why psychological capital is so valuable to your company. *Gallup Management Journal-*

- Interview with Fred Luthans*, January 11, <http://gmj.gallup.com>, (12.01.2018)
- Luthans, F. ve Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K. ve Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1), 41-67.
- 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(2), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349
- Luthans, F., Zhu, W., ve Avolio, B.J. 2006. The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41, 121-132.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Weixing, L. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management & Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., ve Avolio, B. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006a). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Norman, S. ve Hughes, L. (2006). Authentic leadership: A new approach for a new time. *Inspiring Leaders*, Editörler R. J. Burke ve C. L. Cooper. London: Routledge, 84-104.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. USA: Oxford University Press.

- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S. ve Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118-133.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W. ve Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 191-199.
- Malone, Y. (2002). Social cognitive theory and choice theory: A compatibility analysis. *International Journal of Reality Therapy*, 2(1), 10-13.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 56, 227-239.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, New York: Oxford University Press, 74–88.
- Matthews KA, Bromberger JT. (2005). Does The menopausal transition affect health related quality of life? *The American Journal of Medicine*, 19, 25-36.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequents of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McMurray, A. J. , Pirola-Merlo, A. , Sarros, J. C. ve Islam, M. M. , (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a nonprofit organization. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(5), 436-457.
- Mello, J. A. (2012). *The Relationship Between Reports of Psychological Capital and Reports of Job Satisfaction Among Administrative Personnel at A Private Institution of Higher Education*. (Yayımlanmamış doktora tezi, University of Hartford College of Education, Nursing and Health Professions.
- Meyer, J. P. Paunonen, S. V. Gellatly, I. R. Goffin, R. D. ve Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage Publications.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P. ve Smith, C. A. (2000) HRM practices and organizational commitment: test of a mediation model. *Canadian Journal of Administration Sciences*, 17, 319-331
- Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L ve Topolnytsky L (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Met, Ö.L. (2010). Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerine etkileri ve psikolojik sermaye kavramı, 18. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Adana.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday R. T., Porter L. W., ve Steers R. M, (1982), *Employee-organization linkages: the psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press, 9(3), 24-41.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Munro, BH. (2005). Statistical methods for health care research. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 351-376.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56- 67.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Nalbantoğlu, D. (2011). Sağlıkta dönüşüm politikalarının kadın sağlık çalışanlarının çalışma biçimlerine etkisi. Sağlıkta Kadın Emegi Sempozyumu, Birinci

- Basamak ve Kadın Hekimler, TTB Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu Sempozyum Kitabı, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 19-21.
- Narcıkara, E (2017). Örgüt ortamında artarak yükselen olumluluk: pozitif örgüt okulu perspektifi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 20-33.
- Namasivayam, K. ve Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism management*, 28(5), 1212-1223.
- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2).
- Nguyen, T. D., ve Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 82-90.
- Norman, S. M. (2006). The rol of trust: Implications for psychological capital and authentic leadership. Doktora Tezi, The University of Nebraska, Business Administration Management, Lincoln, California.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, ve Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380–391.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*, (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin University Journal of The Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 6(1), 113-130.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403–428.
- Oral, M., Tösten, R., ve Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 77-87.



- Oruç, E. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi. Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499.
- O'Reilly, C. A. (1989). Corporations, culture and commitment: Motivation and social control in organizations, *California Management Review*, 31, 9-25.
- Özdamar K. (2004). *Tabloların Oluşturulması, Güvenirlilik ve Soru Analizi. Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi*, 1. 5th ed. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, Enver. (2009). “Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları”, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491-498.
- Özkaya MO. Kocakoç İD. ve Kara E. (2006). yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 76-96.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*. (1.Baskı), Bursa: Ekin.
- Özpehlivan, M. (2015). Kültürel farklılıkların işletmelerde örgüt içi iletişim, iş tatmini, bireysel performans ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye etkileri: Türkiye-Rusya örneği, Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Pan HA, Wu MH, Hsu CC, Yao BL, Huang KE. (2002). The perception of menopause among women in Taiwan, *Maturitas*, 41(4), 269-274.
- Paterson T. A., Luthans, F. ve Jeung, W. (2014). (2013). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446.
- Patterson, M. M., ve Lynch, A.Q. (1988). Menopause: Salient issues for Counselors, *Journal of Counseling and Development*, 67(1).
- Penley, L. E. ve Gould, S., (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.

- Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). The positive impact of development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26–31
- Peterson, S. J. ve Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: a positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Peterson, S. J. ve Byron, K. (2007). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies, *Journal of Organizational Behavior*, 29(6),785-803.
- Piotrowski, N. A. (2005). *Psychology Basics, Salem Press Pasadena*. New Jersey: California Hackensack, 1-1008.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. Yayımlanmamış doktora tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Porter, L.W., Steers, ve Boulian, P. V. (1973). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Powell, D. M., ve Meyer, J. P. (2004) ,Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 65, 157–177.
- Punamaki, R. L., Qouta, S. ve El-Sarraj, E. (2001). Resiliency factors predicting psychological adjustment after political violence among Palestinian children. *International Journal of Behavioral Development*, 25, 256-267.
- Randall, D. M., (1987).Commitment and the organization: The organization man revisited, *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Ramlal, S.J. (2008). Enhancing employee performance through positive organizational behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 1580–1600.
- Rego, A.; Marques, C.; Leal, S.; Sousa, F.; ve Cunha, M. P., (2010). Psychological capital and performance of portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.

- Reichers, A., E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review*, 10(3), 465-477.
- Roberts, L. M. (2006). Shifting the lens on organizational life: The added value of positive scholarship. *Academy of Management Review*, 3(2), 292-305.
- Roberts, L., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., ve Barker, B. (2005). How to play to your Strengths. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. ve Bowyer, C. J. (2011), Job stress and incivility: What role does psychological capital play?, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(10). 1-10.
- Robbins. S.P., ve Judge.T.A.(2013). Organizational Behavior, 14.Basımdan Çeviri (Çev. İnci Erdem), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rotem M, Kushnir T, Levine R., ve Ehrenfeld M. (2005). A Psycho-educational program for improving women's attitudes and coping with menopause symptoms. *Journal of Obstetric, Gynecologic and Neonatal Nursing*, 34, 233-240.
- Sabuncuoğlu, T. E. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*. 7(2), 621-636.
- Salancik, G. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. in: Staw, b. and Salancik, G., Eds., *New Directions in Organizational Behavior*, Chicago: St. Clair Press, 1-54.
- Samadov, S. (2006). *iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- San, İ. (2017). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Savur, N. (2013). Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Schermelleh-Engel, K., ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Scheffe, H. (1953). A method of judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, 40, 87-104.
- Scheffe, H. (1959). *The analysis of variance*. New York: John Wiley press.

- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250.
- Schneider, B., Rief, A. P., ve Guzzo, R. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24(4), 7-19.
- Schein, E. H., (1978). *Örgüt Psikolojisi*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:173, Ankara
- Schultz, D. P. ve Schultz S. E. (2002). Modern Psikoloji Tarihi, (Çev.Yasemin Aslay), 2. Basım, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Seligman, M. E., 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. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Simon ve Schuster.
- Seligman, M. E.P ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M.E.P. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Free Press.
- Sert G. (2009). Klimakterik dönemdeki kadınlarda yaşam kalitesinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Shore, L. M., ve Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625- 638.
- Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216 – 217.
- Sis Çelik, A. (2013). Klimakterik dönemdeki kadınlara verilen eğitimin sıcak basmasına ilişkin inançlarına ve yaşam kalitesine etkisi. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Sis Çelik, A. ve Pasinlioğlu, T. (2013). Klimakterik dönemde yaşanan semptomlar ve hemşirenin rolü. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 48-56.
- Smith , R.C., Vogelgasang, G., ve Avey, J. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. Published in *Organizational Studies* 15(3), 227-240.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.

- Synder, R., ve Lopez, S., (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 72-82.
- Snyder, C. R.; Harris, C.; Anderson, J. R.; Holleran, S. A.; ve Irving, L. M., VD., (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570–585
- Somers, M. J., ve Casal, J. C. (1994). Organizational commitment and whistleblowing. *Group and Organizational Management*, 19, 270–284.
- Stajkovic, A. S. ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (2003). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. In L. W. Porter, G. A. Bigley, ve R. M. Steers (Edt.), *Motivation and work behavior* (7th ed.). Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill.126-140.
- Suliman,A., ve Iles,P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-420.
- Sürgevil O. (2007). Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi , İzmir.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.
- Şimşek, Ö.F.(2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Taşkın L. (2009). *Doğum ve kadın sağlığı hemşireliği*. 9. Baskı, Ankara: Sistem Ofset.
- Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermaye: Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Toor S. U. R., ve Ofori, G. (2010). positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management Asce*, 136, 341-352.
- Topcu, M. K., ve Ocak, M. (2012). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatminin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık

- çalışanları örneği. 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* İçinde (ss.685-690). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.
- Tortumluoğlu G. (2003). Klimakterik dönemdeki kadınlara verilen planlı sağlık eğitiminin menopozal yakınma, tutum ve sağlık davranışlarına etkisi. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Tortumluoğlu G., ve Erci B. (2004). Klimakterik dönemdeki kadınlara verilen planlı sağlık eğitiminin menopozal yakınma, tutum ve sağlık davranışlarına etkisi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 7, 48-58.
- Töremen F., (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 8(32), 556-573.
- Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Turgut, M., Özkan, Ş., Yeşilaydın, G. ve Uğurluoğlu Aldoğan, E. (2016). Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu hastanesi örneği. Sağlık ve Hastane İdaresi 10. Kongresi.
- TÜİK, “İşgücü İstatistikleri: 2007-2016”, www.tuik.gov.tr, 2017. (28.11.2018)
- Tutar, H.(2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3), 97-120.
- Tümlü, G.Ü., ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Journal Of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Uptan (1999). Klimakterik dönemdeki kadınların öz-bakım gücünün artırılmasında hemşirenin rolü. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uslu, T. (2014). Perceptions of organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions in M&A process: A multivariate positive psychology model. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uyguç, N., ve Çımrın, D . (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini

- etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uyungil, S. (2017). Pozitif psikolojik sermaye ile çalışan tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Adana ilinde bir uygulama. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Eskişehir.
- Üstün, A., ve Tekin, S.,(2009). Amasya eğitim fakültesindeki öğretmen adaylarının özyeterlilik inançlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 35- 47.
- Urhan, B., ve Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi, *Çalışma ve Toplum*, 2, 191-216.
- Uygun, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Uçar, S., Demir Uslu, Y., ve Yiğit, P., (2018). Hastane veri giriş personellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Social Sciences Studies Journal*, 4(20), 3020-3025.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2011). Türkiye’de sağlık hizmetlerinin dönüşümü. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Vanno, V., W, Kaemkate ve Wongwanich, S. (2014). Relations between academic performance, perceived, group psychological capital and positive psychological capital of thai undergraduate students, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 116, 3226-30.
- 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(4), 937-963. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01193.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.
- Wasti, S.A. (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290–308.

- Weick, K. E. ve Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 361-386.
- Weiss, H. M., (2002). Deconstructing job satisfaction seperating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*,12, 173-194.
- WHO (1996). Scientific Group. Research on the menopause in the 1990s. WHO Technical Report Series 866. Geneva: World Health Organization.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view, *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wood, R.E. ve Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.
- Woods, W. G, (2007), The effect of leadership practices on organizational commitment: An analysis of mba's in their individual workplace settings. Doctoral Dissertation, Capella University, Social Sciences Institues, Minneapolis.
- Wright, T. A. (1997). Time revisited in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 201-204.
- Wright, T. A. (2003), Positive organizational behavior. An idea whose time has truly Come, *Journal of OrganizationalBehavior*, 24, 437-442.
- Wubin, S. ve Zhaoliang, Y. (2010). Main effect and moderating effect of psychological capital in the model of employee turnover intention. *In Advanced Management Science, 2010 IEEE International Conference*, 1, 152-156.
- Yazdkhasti M, Keshavarz M, Khoei EM, Hosseini A, Esmaeilzadeh S, Pebdani MA, Jafarzadeh H. (2012). The effect of support group method on quality of life in postmenopausal women. *Iranian Journal of Public Health*, 41(11), 78- 84.
- Yıldız, H., ve Örucü, E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.
- Yoo, E.K., Kim, M.H. ve Kim, T.K. (2017). A study of the relationship among health promoting behaviors, climacteric symptoms and depression of middle-aged women. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 29(2), 225-237.
- Youssef, C. M. (2004). Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, lath-analytical



- empirical testing. ProQuest Dissertations and Theses, The University of Nebraska - Lincoln.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yüksel Koçak, D., Kaya, İ. G., ve Arslan, E. (2017). Klimakterik dönemdeki kadınların algıladıkları sosyal destek düzeyi ve etkileyen faktörler. *Özgün Araştırma*, 3(2), 66-72
- Yürekli, A. (1998). Menopoz ve Psikolojik Destek, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(2). 49-53.
- Zafer, H., (2018). Mobbing ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.
- Zhao, Z. ve Hou, J. (2009). the study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2),35-40.



## Ek 2. Demografik Bilgi Anketi

Sayın Katılımcı;

Bu anket Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda yürütülen Doktora tezinin araştırma sürecinde veri toplamak için yapılmaktadır. Anketin amacı kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide yaş faktörünün düzenleyici rolünü tespit etmektir. Araştırmanın başarıya ulaşması ve sonuçların güvenilir olması her soruyu içtenlikle cevaplamanıza bağlıdır.

Lütfen cevap vermeden önce soruları dikkatlice okuyunuz. Sorulara vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve bu doğrultuda incelenecektir. Bize zaman ayırdığınız ve araştırma sürecine katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

**NOT: LÜTFEN İSMİNİZİ VE ÇALIŞTIĞINIZ ŞİRKETİ BELİRTMEYİNİZ.**

**Yaşınız:** .....

**Medeni Durumunuz:** Evli ( ) Bekâr ( )

**Eğitim Düzeyiniz :**

a) Lise b) Ön Lisans c) Lisans d) Lisansüstü

**Çalışma Süreniz:**

a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl arası e) 16-20 yıl arası f) 21 yıl ve üstü

**Bu işletmede/Kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?**

a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl arası c) 6-10 yıl arası d) 11-15 yıl arası e) 16-20 yıl arası f) 21 yıl ve üstü

**Ortalama aylık geliriniz:**

a) 1.500-2.000 TL b) 2001-3000 TL c) 3001 – 4000 TL d) 4001 TL ve üzeri

**Çalıştığınız kurumdaki unvanınız / pozisyonunuz nedir?**

a) Hasta bakıcı b) Sekreter c) Hemşire d) Doktor e) Yönetici  
Diğer .....( Lütfen belirtiniz)

**Çocuğunuz/ çocuklarınız varsa sahip olduğunuz çocuk sayısını lütfen belirtiniz:**

a) 1 b) 2 c) 3 ve üzeri d) Çocuğum yok

### Ek 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşlerinizi beş seçenektan birini 'X' ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu iş yerinde, 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 arkadaşıma 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 zor zamanların 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 yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi	1	2	3	4	5

	hissediyorum.					
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 (tedarikçiler, tüketiciler vb.) 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

#### Ek 4. Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşlerinizi beş seçenekten birini 'X' ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni mutlu eder	1	2	3	4	5		
2	Bu işletmeye kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	1	2	3	4	5		
3	Bu işletmenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissedirim	1	2	3	4	5		
4	Kendimi işletmemde “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum	1	2	3	4	5		
5	Bu işletmenin benim için özel bir anlamı vardır	1	2	3	4	5		
6	İşletmeme karşı güçlü bir aitlik hissim yok	1	2	3	4	5		

## Ek 5. Anket İzin Yazısı



**MERSİN  
TABİP  
ODASI**

**Adres**  
Kremithane Mahallesi  
4406 Sokak  
Mustafa Arif Yavuz İşhanı  
Kat 4 No. 10-11-12 MERSİN

**Telefon**  
(0324) 238 41 62  
(0533) 570 92 88

**Belgegeçer**  
(0324) 237 97 05

**Ağ Sayfası**  
[www.mersintabipodasi.org.tr](http://www.mersintabipodasi.org.tr)

**e-posta**  
[mersintabipodasi@mersintabipodasi.org](mailto:mersintabipodasi@mersintabipodasi.org)

12/06/2019

682/2019

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne  
Mersin

1 Mayıs ve 25 Haziran 2019 tarihleri arasında Mersin ilinde bulunan özel hastanelerde uygulanan "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ne ait anket yapılması ve bu amaçla toplanan bilimsel verilerin Ferah Kekilik Okul'un (Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü İşletme Yönetimi Doktora Programı öğrencisi) doktora tezinde kullanılmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Bilgilerinize sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Dr. Mehmet Antmen  
Yönetim Kurulu Başkanı

## 9. ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı Soyadı** : Ferah KEKLİK OKUL  
**Doğum Tarihi** : 18.11.1978  
**Doğum Yeri** : Mersin  
**Medeni Durum** : Evli

### EĞİTİM

**Doktora** : Çağ Üniversitesi (17.09.2014 – 25.06.2019)  
**Bölüm** : İşletme Yönetimi Doktora Programı  
**Yüksek Lisans** : Çağ Üniversitesi (10.10.2004 - 25.05.2006)  
**Bölüm** : İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı  
**Üniversite** : Anadolu Üniversitesi (20.10.2000 - 23.09.2004)  
**Bölüm** : İşletme

### AKADEMİK ÇALIŞMALAR

Bahar, E., Kaya, F., & Keklik, F. (2011). Konaklama İşletmelerinin Ekonomik Kriz Döneminde Uyguladıkları Krizle Mücadele Stratejilerinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Çalışma. 10. Ulusal Turizm Kongresi. Mersin Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, 21-24 Ekim, Mersin

Bahar, E., Kaya, F., & Keklik, F. (2011). Konaklama Sektöründe Krizle Mücadele Stratejileri, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler İnceleme Dergisi, 3(6), 83-100.

### İŞ TECRÜBELERİ

**Mersin Üniv.Tarsus Meslek Yüksekokulu- Öğr.Gör.** (2006-2012)

**Meh-Dil Eğitim Kurumları-Lojistik Yönetimi Meslek Edindirme Kursları**  
 Eğitimci (2012)