

İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ
İLBANK ÖRNEĞİ**

Turgut Mahmut KARACAN

UZMANLIK TEZİ

MART 2018



İL BANK
TÜRKİYE'NİN YAPICI GÜCÜ

İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ
İLBANK ÖRNEĞİ**

Turgut Mahmut KARACAN

UZMANLIK TEZİ

Tez Danışmanı (Kurum)

Turgay ÇELİKTEN

Tez Danışmanı (Üniversite)

Prof. Dr. Akın KOÇAK

Turgut Mahmut KARACAN tarafından hazırlanan “Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi İLBANK Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki Yeterlik Sınav Kurulu tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan	Genel Müdür Yardımcısı	SALİH YILMAZ	
Üye	Daire Başkanı	HÜSEYİN TÖREN	
Üye	Daire Başkanı	HAKKI ÇIRAK	
Üye	Daire Başkanı	ORHAN IŞIK	
Üye	Daire Başkanı	DOÇ. DR. BİROL KAYRANLI	

Tez Savunma Tarihi: 19.06.2018

ETİK BEYAN

“İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ Uzmanlık Tezi Yazım Kuralları”na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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 çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Turgut Mahmut KARACAN
19 Haziran 2018

Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi İLBANK Örneği

(Uzmanlık Tezi)

Turgut Mahmut KARACAN

İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ

Mart 2018

ÖZET

Çalışanların güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması, zayıf yönlerinin de geliştirilmesi örgütlerin hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşması açısından önemlidir. Bu noktada pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile örgütsel bağlılık ve boyutları örgütler için değer kazanmaktadır. Bu çalışmada, İLBANK A.Ş. çalışanları örnekleme kapsamında pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile Türkçe’ye uyarlama çalışması Wasti (2000) tarafından yapılan ve Bolat ve Bolat (2008) tarafından küçük değişikliklerle son haline getirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ardından İLBANK’de çalışan 221 personelin oluşturduğu örneklem ile yapılan anket SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Demografik değişkenlere göre pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, İLBANK

Sayfa Adedi : 78

Tez Danışmanı : Turgay ÇELİKTEN (Kurum)
Prof. Dr. Akın KOÇAK (Üniversite)

The Relationship Between Positive Psychological Capital and Organizational
Commitment: The Case of İLBANK

(Expertise Thesis)

Turgut Mahmut KARACAN

İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ

March 2018

ABSTRACT

Revealing the strengths of employees and developing their weaknesses are important in terms of achieving the goals of the organizations successfully. Positive psychological capital, its components, organizational commitment and dimensions at this point are gaining value for organizations. In this study, it is aimed to examine the relationship between positive psychological capital and organizational commitment by showing sample of employees of İLBANK. In the study, The Psychological Capital Scale "Psychological Capital Scale" which was translated to Turkish by Çetin ve Basım (2012), and the adaptation study to Turkish, "Organizational Commitment Scale" by Wasti (2000) which was finalized by Bolat and Bolat (2008) " were used. Then, the sample of the 221 employees' working in İLBANK was analyzed by using the SPSS package program. According to the results of the analysis, the positive psychological capital has significantly predicted organizational commitment. Significant differences were found in the levels of positive psychological capital and organizational commitment according to demographic variables.

Key Words : Positive Psychological Capital, Organizational Commitment,
İLBANK

Page Number : 78

Supervisor : Turgay ÇELİKTEN (Corporate),
Prof. Dr. Akın KOÇAK (University)

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam boyunca benden bilgilerini, önerilerini, desteklerini ve zamanını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Turgay ÇELİKTEN'e; Ankara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi değerli Hocam Sayın Prof. Dr. Akın KOÇAK'a; çok değerli tecrübelerini benimle paylaşan müdürüm Fahrettin TAŐCI ve değerli çalışma arkadaşlarıma ve hayatım boyunca desteklerini, güvenlerini, sevgilerini yanımda hissettiğim sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	vii
GİRİŞ.....	1
1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE TANIMI VE GELİŞİMİ.....	7
1.1. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranış Boyutu.....	7
1.1.1. Pozitif psikoloji kavramı	7
1.1.2. Pozitif örgütsel bilim	8
1.1.3. Pozitif örgütsel davranış (PÖD)	9
1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS).....	11
1.2.1. Durumsal ve kişisel karakterler	11
1.2.2. Psikolojik sermayenin kuramsal temelleri.....	12
1.2.3. Çekirdek yapı olarak PsyCap	17
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI VE GELİŞİMİ	21
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	21
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	23
2.2.1. Kişilik özellikleri	24
2.2.2. Mesleki tutum	25
2.2.3. Meslek özellikleri	26
2.2.4. İş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler.....	26
2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi	27
2.4. Allen ve Meyer 'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	28
2.5. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	29
2.5.1. Düşük bağlılık düzeyi.....	29
2.5.2. İlmli bağlılık düzeyi	30
2.5.3. Yüksek bağlılık düzeyi	30
2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi	33
3. UYGULAMA VE ANALİZ	37
3.1. Çalışmanın Amacı	37
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	37
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	38
3.3.1. Araştırmanın modeli	38
3.3.2. Araştırmanın evren ve örnekleme	39
3.3.3. Araştırmanın Bulguları	42
SONUÇ.....	75
KAYNAKLAR	79
EKLER.....	84
EK-1 ANKET FORMU	85
ÖZGEÇMİŞ	88

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge 2.1. Örgütsel bağlılık için ön koşullar	24
Çizelge 2.2. Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları (Kaynak: Randall, 1987; Aktaran Güler, 2016). 32	
Çizelge 3.1. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının ilgili maddeleri. (*) İşaretli maddeler ters puanlanmıştır.....	40
Çizelge 3.2. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının ilgili maddeleri. (*) İşaretli maddeler ters puanlanmıştır.....	41
Çizelge 3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyutlarının güvenirlik düzeyi	42
Çizelge 3.4. İyimserlik ölçeğinin maddeler arası korelasyon ortalama değeri	43
Çizelge 3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının güvenirlik düzeyi.....	43
Çizelge 3.6. Örneklemin Frekans Dağılımları	45
Çizelge 3.7. Cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi.....	47
Çizelge 3.8. Medeni durum değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi.....	48
Çizelge 3.9. Varyansların homojenliği testi.....	49
Çizelge 3.10. Psikolojik Sermaye Düzeyleri yaş değişkenine göre Anova testi.....	50
Çizelge 3.11. Varyansları homojen olmayan değişkenlerde farklılık testi	51
Çizelge 3.12. Örgütsel Bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre Anova testi	53
Çizelge 3.13. Psikolojik Sermaye Düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre Anova testi	55
Çizelge 3.14. Örgütsel Bağlılık düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre Anova testi.....	57
Çizelge 3.15. Psikolojik Sermaye Düzeyleri kurumda çalışma süresi değişkenine göre Anova testi	58
Çizelge 3.16. Örgütsel Bağlılık düzeyleri kurumda çalışma süresi değişkenine göre Anova testi... 61	
Çizelge 3.17. Psikolojik Sermaye Düzeyleri kadro türü değişkenine göre Anova testi	63
Çizelge 3.18. Örgütsel Bağlılık düzeyleri kadro türü değişkenine göre Anova testi.....	65
Çizelge 3.19. Psikolojik Sermaye Düzeyleri kurumda unvan türü değişkenine göre Anova testi....	66
Çizelge 3.20. Örgütsel Bağlılık düzeyleri unvan türü değişkenine göre Anova testi	69
Çizelge 3.21. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık regresyon modeli.....	71
Çizelge 3.22. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve duygusal bağlılık regresyon modeli.....	72
Çizelge 3.23. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve devam bağlılığı regresyon modeli	73
Çizelge 3.24. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve normatif bağlılık regresyon modeli	74

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 0.1. Rekabet avantajı için sermayeyi genişletmek (Luthans vd, 2004; Çetin, 2011).....	2
Şekil 1.1. Pozitif psikolojik sermaye ve diğer kavramlar (Güler, 2016)	19
Şekil 2.1. Örgütsel bağlılık konusunda tutum ve davranışsal perspektifler	23
Şekil 2.2. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler (Meyer ve diğerleri., 2002: 22; Aktaran Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014: 48)	27
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	38
Şekil 3.2. Yaş grupları bazında Post-Hoc testi PsyCap değişkenlerinin ortalama dağılımları	52
Şekil 3.3. Yaş grupları bazında Post-Hoc testi Örgütsel Bağlılık değişkenlerin ortalama dağılımları	54
Şekil 3.4. Eğitim düzeyi bazında Post-Hoc testi PsyCap bileşenlerinin ortalama dağılımları	56
Şekil 3.5. Kurumda çalışma süresi bazında Post-Hoc testi PsyCap bileşenlerinin ortalama dağılımları	59
Şekil 3.6. Kurumda çalışma süresi bazında Post-Hoc testi Örgütsel Bağlılık ortalama dağılımları	62
Şekil 3.7. Kadro türü bazında Post-Hoc testi Psikolojik Sermaye ortalama dağılımları	64
Şekil 3.8. Unvan türü bazında Post-Hoc testi Psikolojik Sermaye ortalama dağılımları.....	67
Şekil 3.9. Unvan türü bazında Post-Hoc testi Örgütsel Bağlılık ortalama dağılımları	70

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

PÖB

PÖD

PPS

PsyCap

OCS

OVD

SPSS

Açıklamalar

Pozitif Örgütsel Bilim

Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif Psikolojik Sermaye

Physical Capital

Organizational Commitment Scale

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Statistical Package for the Social Sciences

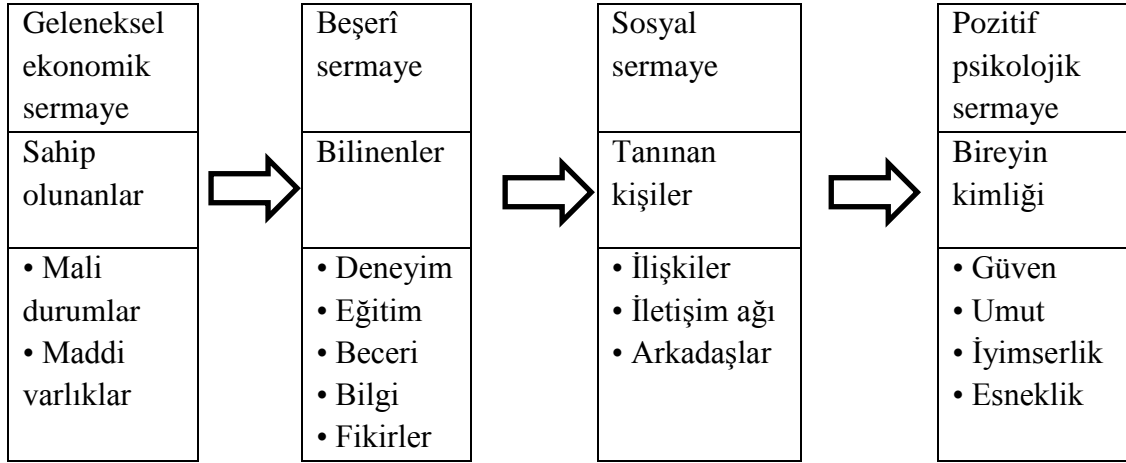
GİRİŞ

Örgüt kültürü ve liderlik stilleri, örgütsel performans üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Örgütsel yöneticilerin ve liderlerin, olumlu bir örgüt kültürü oluşturmada ve bu kültürü sürdürmede önemli bir rolü vardır. Bu rolleri doğrultusunda; karşılıklı güven, sorumluluk ve çalışanlarının ortak menfaatleri üzerine kurulu açıklık, işbirliği, güven ve dayanışma kültürünü destekleyen stratejiler uygulamaya teşvik edilirler (Zayas-Ortiz, Rosario, Marquez ve Gruñeiro, 2014).

Günümüzde, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için insanın en önemli kaynak olduğu bir gerçektir. İnsan kaynağının örgütsel hedefler doğrultusunda motive edilmesi ve bu yönde çalışmaların sağlanması örgütler açısından istenen bir durumdur. Dolayısıyla örgütsel yönetimler, çalışanların performanslarını artırmak temel amacı çerçevesinde olumlu örgüt kültürü ve olumlu örgüt davranışı geliştirmek için insan kaynakları üzerine yeni arayışlara yöneldi (Bolat ve Bolat, 2008).

Bu yönelim sonucunda, yirmi birinci yüzyılın başlangıcı ile, Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006), "sermayeyi" psikolojik yaklaşım çerçevesinde ele alarak "psikolojik sermaye" (psychological capital) olarak adlandırılan kavramı öne sürmüşlerdir. Bu terimin örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabileceğini öngören çalışmalar yapılmış ve literatürde konunun popüler bir araştırma alanı haline gelmesi sağlanmıştır (Hodges, 2010).

Başlangıçta, psikolojik sermaye kavramı grup eğitimi uygulamalarında kullanılma amacıyla geliştirilmiş ve kurumsallaşmıştır (Sahoo ve Sia, 2015). Finansal, sosyal ve beşerî sermayenin koşulları ile ilişkili bir yapıdadır (Şekil 0.1). Ancak, finansal sermayeden (yani, sahip olduğunuz şey), sosyal sermayeden (yani, çevrenizdeki kişiler) ve beşerî sermayeden (yani, ne bildiğiniz) farklı olan psikolojik sermaye, "kim olduğunuza" ve "psikolojik gelişme ile kim olacağımıza" vurgu yapar (Avolio ve Luthans, 2006; Luthans ve diğerleri, 2006). Psikolojik sermaye; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve esneklik gibi pozitif psikolojik yapıların bütünleşmesi ile tahakkuk eden bireysel motivasyon eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).



Şekil 0.1. Rekabet avantajı için sermayeyi genişletmek (Luthans vd, 2004; Çetin, 2011)

Psikolojik sermaye, çalışanın sürdürülebilir rekabet avantajını elde etme fikrinin ötesinde pozitif bir psikolojik durumudur (Luthans vd, 2004). Çalışanın psikolojik durumları, her koşulda devamlılık gösteren nitelik veya özellik (benlik saygısı, öz disiplin vb.) gibi değil, duruma göre değişen olumlu bir durumdur. Örgütsel psikolojik sermaye eğitim ya da gelişme ile değişen ve gelişen bu olumlu özelliklerin tamamıdır (Luthans ve Youssef, 2007). Böylece psikolojik sermaye, örgütsel ve kişisel performansı arttırmak ve yönlendirmek için geliştirilmiş olumlu bir yapı haline gelmektedir. Luthans ve ark. (2006), grup eğitimi sırasında psikolojik sermayenin kısa egzersizlerle gelişim gösterebileceğini bulmuştur.

Pozitif örgütsel davranış perspektiflerine göre, psikolojik sermaye, açık ve kavramsal bir tanıma sahip durum benzeri dört psikolojik kaynaktan oluşmaktadır; umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve esneklik (Luthans ve Youssef, 2007).

Umut, belirlenmiş hedefleri ve bu hedeflere ulaşma yolunda gerekli kapasitelere sahip olunup olunmadığı algısını içeren temel bir psikolojik sermayedir. Dolayısıyla hem eyleyici düşünce (agency) hem de alternatif yollar (pathways) umudun önemli unsurlarıdır (Snyder, 2002). Eyleyici düşüncüyü, hedefe yönelik enerji olarak tanımlarken, yollar hedeflere ulaşmaya yönelik bir hazırlık olarak adlandırılır. Luthans ve Youssef (2004), umudun, duyuşsal ve bilişsel durumların bir kombinasyonu olduğunu ileri sürmektedir. Yani, birey aynı zamanda hem hedefe yönelik motive olmuştur hem de bilişsel olarak bir hedefe ulaşma kabiliyetine sahiptir. Luthans ve Jensen'e (2002) göre, umut teorisi, iş

ortamındaki bir çalışanın önemli hedefleri belirlediğini ve daha büyük hedefleri alternatif güzergahlarla ulaşılması daha kolay olan alt hedeflere ayırdığını ileri sürmektedir.

İyimserlik, olumlu ve olumsuz deneyimleri veya olayları açıklamak için nedensel bir atf (causal attribution) olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 1998). Diğer bir deyişle, olayların olumlu sonuçlarını kalıcı içsel kaynaklara bağlarken, olumsuz olayların sonuçlarını dışsal, geçici ve belirli durumlara bağlı faktörlere bağlayan açıklayıcı bir tarzı ifade eder (Luthans ve Youssef, 2004). İyimserlik, olumsuz olaylara karşı bir savunma sağlar. Bunun yanında, bireyin potansiyel duygusal başarısızlığını azaltan ve onu zihni depresyon, suçluluk veya öğrenilmiş çaresizlikten koruyan gerçekçi bir yapıdır (Seligman, 2002). Seligman (2002), iyimserliğin hem bireysel hem de örgütsel olarak geliştirilebileceğini bulmuştur.

Öz-yeterlik, kişinin kendi eylemleri yoluyla istenen etkileri yapma kapasitesine olan güveni olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Luthans ve Youssef (2004), bir bireyde hedef odaklı davranışın niceliğini ve kalitesini tahmin etmede güvenin en önemli kişilik özelliği olduğunu bulmuştur.

Esneklik, bireyin çatışma, zorluk ve aksilik gibi farklı olumsuz çevresel olaylara olumlu olarak adapte olma kapasitesidir (Luthans, 2002). Temelde çocuk psikolojisinde geliştirilen esneklik teorisine göre, esneklik, ciddi tehditlere rağmen iyi sonuçlar bekleme yeteneği ile karakterize edilen bilişsel ve öğrenme süreçlerinin hızlı gelişimi anlamına gelmektedir (Masten, 2001).

Luthans ve diğerleri (2007), pozitif psikolojik yapıları ölçerek bir kuruluşun, çalışanın psikolojik sermayesi hakkında bilgi sahibi olabileceğini belirtmektedirler. Ayrıca, bu sayede kuruluşların çalışanlarına sağladıkları eğitim ve desteğin psikolojik sermayeyi nasıl desteklediğini öğrenebilecekleri tespit edilmiştir (Avey, Luthans, ve Jensen, 2009). Psikolojik sermayenin iyileştirilmesi ile daha iyi bir örgütsel bağlılık, olumlu kurumsal vatandaşlık davranışları, daha düşük işçi devamsızlığı ve daha yüksek iş doyumunu sağlandığı bulunmuştur (Abbas ve Raja, 2011; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışmaları 1960'larda Berker yürüttü (Rego, Lopes, ve Nascimento, 2015). Berker Bağlılığın, örgütler ya da kurumlar için birer yatırım olan bireylerin bazı düşünceleri sonucunda sergiledikleri çeşitli davranış türlerini açıklayan bir yapı olduğunu belirtti. Ancak bu tanım, konu üzerinde çalışan diğer yazarlar tarafından tamamıyla kabul edilen bir ifade değildir (Nascimento, Lopes ve Salgueiro, 2008).

Meyer ve Herscovitch (2001), tüm çalışmaları analiz ederek, her tanımın ortak yanlarını belirlediler ve bağlılığın tanımlanmasına yardımcı oldular. Onların kuramına göre örgütsel bağlılık; birey ve organizasyon arasında, davranışları istikrarlı bir hale getirip yönlendiren bir güç unsuru olan psikolojik bir bağdır. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın üç bileşenden (duygusal, devamlılık ve normatif) oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Nascimento ve diğerleri'ne göre (2008), Meyer ve Allen'in bu çok boyutlu modeli konu üzerinde en fazla fikir birliğine ve kullanıma sahiptir.

Meyer ve Allen (1997), duygusal davranışları, işçilerin duygusal açıdan örgüte bağlanma şekilleri olarak tanımlarlar. Organizasyonun kendilerine karşı davranış biçimine ve üstlerine karşı sahip oldukları güven duygularına yönelik çalışanların algıları sonucunda oluşabilir. Bu yazarlar, iş yerinde kendini tatmin olmuş hisseden bir çalışanın örgütte kalmak istediğini savunmaktadırlar.

Devamlılık bağlılığı, çalışanların işten ayrılış masraflarını hesaba kattığı ve ayrılmaya karar verdikleri takdirde tüm yatırımlarını kaybedebilecekleri gerçeğini göz önüne aldıkları durumunda örgüte karşı bağlılığı ifade eder.. Eğer çalışanlar iş değiştirmenin hiçbir yolunu bulmazlarsa, bağlılık düzeyleri artmaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

Son olarak, normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın çalışanın yükümlülük ve görevinin ahlaki unsuru ile bağlantılı olan bileşenidir. Meyer ve Allen (1997) 'e göre, çalışanlar, kendilerini yetkin bir şekilde davranmaya yönlendiren örgüt ya da kurumlara karşı heves içermeyen bir sorumluluk hissetmektedirler.

Son zamanlarda, daha önce yapılmış çalışmalara dayanarak, bazı bilim insanları örgütsel bağlılık profillerinin varlığına değinmektedirler. Bunlardan Meyer ve Parfyonova

(2010) iki bağıllık profilinden söz etmektedirler. İlk profil, normatif ve duyuşsal bileşenlerin arasındaki ilişki ile bağlantılıdır. Diğer profile ise, normatif bileşenin devamlılık bileşeni ile ilişkili olduğu öne sürülmektedir. Bu yazarlardan, Meyer ve Allen (1991) bileşenlerin her birinin bağımsız olarak nasıl ilişkili olduklarını değil, ilişkilerinin form ve yoğunluklarının nasıl olduklarını belirtmektedir.

Luthans, Youssef ve diğerleri (2007), çalışmalarında pozitif psikolojik sermayenin (PsyCap) dört özelliğinin her birinin geliştirilebileceğini ve çalışanların tutum, davranış ve performansı üzerinde önemli etkisi olduğunu rapor etmişlerdir. Buna paralel olarak; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) yaptıkları çalışmanın sonucunda, PsyCap'ın tüm boyutlarının (öz yeterlik, iyimserlik, umut ve direnç) istenen personel tutumları üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Örneğin, PsyCap ile iş tatmini, örgütsel bağıllık ve psikolojik refah arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Youssef ve Luthans (2007), umut, iyimserlik ve esneklik gibi pozitif psikolojik boyutların örgütsel bağıllık ile pozitif yönde ilişkili olduğu gerçeğini ifade ederken, Avey ve ark. (2011) pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutlarının örgütsel bağıllık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler.

Buna ilişkin olarak, bu çalışma kapsamında İLBANK A.Ş. çalışanları örneğinde PsyCap ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmaktadır. İlişki analizi, alt boyutlar düzeyinde yapılacaktır. PsyCap'ın bileşenleri (iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık) ile örgütsel bağıllığın boyutlarının (duygusal, devamlılık ve normatif) ilişki derecelerinin ne olduğunu belirlenecektir. Ayrıca, çalışma ile İLBANK çalışanlarının demografik bilgilerine göre pozitif psikolojik sermaye durumları ve örgütsel bağıllık seviyeleri arasındaki farklılık ölçülecektir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bilgilerin İLBANK A.Ş.'nin yanında diğer kuruluşların uygulayıcılarına da fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanların sahip oldukları donanımlara ek olarak, pozitif psikolojik sermayelerinin de kuruluşa olan bağıllıkları ile ilişkili olduğundan, kuruluşların başarılı faaliyetler sergilemesi için bu konunun çalışılması büyük bir öneme sahiptir. İnsan kaynakları ve yönetim açısından bakıldığında, çalışanların iş verimini, kuruluşa (örgüte) olan bağıllığını artırmak için

pozitif psikolojik sermayenin anlaşılması, çalışanların bu yönde geliştirilmesi kuruluşun performansını ve geleceğini olumlu olarak etkileyecektir.

1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE TANIMI VE GELİŞİMİ

Bu bölümde pozitif psikoloji alanının tanımından başlanarak, bu alan üzerinde geliştirilmiş pozitif örgütsel bilim, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları kavramlarının gelişim süreçleri, tanımları ve örgütler açısından önemleri anlatılmıştır.

1.1. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranış Boyutu

1.1.1. Pozitif psikoloji kavramı

İnsan sağlığı kavramını tanımlama ve geliştirme zengin bir felsefi ve psikolojik bir geleneğe sahiptir (Mukund, 2016). John Dewey, Amerikan Psikologlar Birliği'ne verdiği 1899 Başkanlık konuşmasında, bir disiplin olarak psikolojinin toplum sağlığını destekleyerek, insan hayatına değer katmak için eşsiz bir konumda olduğunu belirtti (Dewey, 1900). Daha sonra Jahoda (1958), Maslow (1962) ve Rogers (1961) gibi hümanistik psikologlar, psikolojinin insanların potansiyellerini tam olarak yerine getirmesine yardımcı olmaya odaklanması gerektiğini savunduklarında bu düşünceyi tekrarladılar (Aktaran Mukund, 2016). Yeni milenyum başladığında, insanın güçlü yönlerine ve erdemlerine yönelik çalışmaların yanında pozitif zihinsel sağlık çalışmaları, psikoloji içinde gelişen bir alan olan pozitif psikolojinin ilgi odağı oldu. Bu alan, gelişen bireyler, aileler ve toplulukları oluşturmak için bilimsel bir anlayışa ve etkin müdahalelere ulaşan pozitif bir insan işlevselliğine sahip bir psikoloji yaratmayı hedeflemektedir (Seligman, 2001).

"Pozitif psikoloji", insanları kendi pozitif duygularını, deneyim ve karakter özelliklerini belirlemeye ve geliştirmeye teşvik eden çeşitli teknikleri içeren geniş kapsamlı bir kavramdır (Mukund, 2016). Diğer bir deyişle, pozitif psikoloji bireysel düzeyde "sevgi ve mesleki kabiliyet, cesaret, kişilerarası beceri, estetik duyarlılık, bağışlayıcılık, orijinallik, geleceğe yönelik farkındalık, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik gibi pozitif kişisel özelliklerle ilişkilidir." (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, p. 5).

Pozitif psikoloji birçok bakımdan, hümanistik psikolojinin temel ilkelerine dayanır (Mukund, 2016). Hümanistik psikoloji, her bireyin potansiyeline odaklanır ve gelişimin ve kendini gerçekleştirmenin önemine vurgu yapar. Hümanistik psikolojinin temel inancı insanın doğuştan iyi olduğu ve zihinsel ve toplumsal problemlerin bu doğal eğilimden sapmalardan dolayı ortaya çıktığıdır (Mukund, 2016).

Martin Seligman (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) pozitif psikolojiyi kişisel seviye, bireysel (micro) seviye ve toplumsal (makro) seviye olmak üzere üç düzeyde tanımlamaktadır. Seligman'a göre kişisel seviyedeki pozitif psikoloji alanı; refah, hoşnutluk, memnuniyet (geçmiş ile), umut ve iyimserlik (gelecek için) ve mutluluk (şimdiki) gibi değerli deneyimlerle ilgilidir. Sevgi ve mesleki kabiliyet, cesaret, kişiler arası beceri, estetik duyarlılık, azim, affedicilik, orijinallik, geleceğe yönelik düşünce, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik; bireysel düzeyde pozitif bireysel düzey ile ilgilidir. Toplumsal ya da grup düzeyi ise, bireyleri daha iyi vatandaşlık yapmaya doğru yönlendirecek olan; sorumluluk, bakım, fedakârlık, şefkat, ılımlılık, hoşgörü ve iş ahlakı gibi sivil erdemler ve kurumlar ile bağlantılıdır.

Sheldon vd. (2000) pozitif psikolojiyi, en ideal insan işlevinin bilimsel bir çalışması olarak tanımlarken amacını birey, topluluk ve toplumların gelişmesine izin veren faktörleri keşfetmek ve teşvik etmek olarak belirtmektedirler (Aktaran Mukund, 2016).

1.1.2. Pozitif örgütsel bilim

Pozitif Örgütsel Bilim (PÖB), "organizasyonel bilimde, insani dayanıklılığını geliştirmek, esneklik ve yenilenme, üretme ve canlılık yaratma gibi istisnai bireysel ve örgütsel performansa odaklanan dinamikler üzerinde çalışan yeni bir akımdır (Cameron ve Caza, 2004). PÖB, örgütlerdeki pozitif dinamikler ve çıktılar konusundaki anlayışa liderlik ederek, birçok bakımdan hünerlerini kanıtlamıştır (Lopes, 2013). İlk olarak, örgütsel alanlardaki yeniliklerin tanıtılması, örgütsel işleyiş hakkında anlayışın keşfedilmesi ve yükseltilmesi için geniş bir yeni bilimsel alan açılmasını sağlamıştır. PÖB, örgütlerdeki işlevsiz dinamiklerin incelenmesinin öneminin haricinde, insanoğlunun asil unsurlarının dikkate alındığı çalışmalara ihtiyaç duyulduğunun vurgusunu yapmaktadır (Lopes, 2013). Ayrıca, PÖB şemsiyesi altında geliştirilen çok sayıda teori, pozitif davranışın açıklayıcı

unsurları olarak bireysel, ilişkisel ve durumsal faktörlerin eklenmesine izin veren zengin bir teorik çeşitliliği oluşturmuştur (Lopes, 2013).

Ancak bu teoriler, bireysel kişilik odaklı faktörleri baskın olarak çalışmışlardır. Pozitif psikoloji hareketinin tanınan yazarlarından Aspinwall ve Staudinger (2003) insan gücünü anlamak ve tanımlamak için sarf edilen birçok çabanın, iyi bir yaşam sahibi olmaya yardımcı olacak; zeka, iyimserlik, kendi kendine yeterlik ve benlik esnekliği gibi bireysel düzeydeki özelliklere odaklandığını savunmuştur. Bu yaklaşım PÖB kapsamında savunulan tek görüş değildir çünkü PÖB tek bir teoriyi temsil etmemektedir (Lopes, 2013). Fakat, kişilik odaklı PÖB teorileri alanda daha baskındır ve araştırmacılar "pozitif kişilik özellikleri"ni inceleyerek, pozitif olgular üzerinde çalışmalar yapma eğilimdedirler (Lopes, 2013).

Bu kişilik özellikleri çerçevesinde geliştirilen görüşler, bazı PÖB teorilerinin örgütsel bağlamda yapılan çalışmalara da ışık tuttuğu görülmektedir. Araştırmacılara göre, PÖB "bireyler, gruplar ve örgütler için olumlu sonuçlar doğuran faktörlerin incelenmesi" gerektiğini vurgulamaktadır (Lopes, 2013). Park ve Peterson'a (2003) göre, bu faktörlerin ihtiyaç duyduğu halihazırda var olan fakat şu ana kadar ortaya çıkamamış birtakım gizli gücün ya da erdemin varlığına olan inanca paralel olarak, bazı teorisyenler kişilerin halihazırda az çok var olan pozitif kişilik özelliklerini sergilemelerin örgütler tarafından desteklendiğinde, bu özelliklerin davranışsal olarak gösterilebileceğini düşünmüşlerdir (Aktaran Lopes, 2013).

1.1.3. Pozitif örgütsel davranış (PÖD)

Fred Luthans gibi bazı yazarlar, örgütler için neyin pozitif bir yaklaşım olabileceğine yönelik bir görüş geliştirmişlerdir (Luthans ve Youssef, 2004). Luthans (2002) pozitif örgütsel davranışı öncelikle günümüz işyerinde performans gelişimi için ölçülebilen, geliştirilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen olumlu olarak yönlendirilmiş insan kaynaklarının güçlü ve psikolojik kapasitelerinin çalışılması ve uygulanması olarak tanımlamaktadır.

Daha spesifik olarak, herhangi bir pozitif psikolojik durumun PÖD'e dahil edilebilmesi için, bu durumun pozitif olması, kapsamlı teori ve araştırmalara dayanması gerekmektedir. Ayrıca, performans gelişimi için yönetilebilir ve geliştirmeye açık olmasını mümkün kılacak şekilde durumsal olmalıdır. Son olarak, PÖD tanımlama ölçütlerini karşılayan pozitif durumlar öncelikle bireysel, mikro düzeyde araştırılmış, ölçülmüş, geliştirilmiş ve yönetilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve Youssef, 2007).

PÖD, pozitif psikoloji hareketinden türemiştir çünkü çalışanlarını örgütsel verimlilik elde etmek için bir araç olarak görmekten çok çalışanın mutluluğunu, sağlığını ve bireysel iyiliğinin peşinde olmasını gerektirir (Wright, 2003).

Daha önce de belirtildiği gibi ölçülebilirlik, gelişebilirlik ve yönetilebilirlik gibi bazı pozitif özelliklerin PÖD yaklaşımında dikkate alınmasının gerekli olduğunu düşünen Luthans (2002), bu pozitif özellik grubuna güven (öz yeterlik), umut, iyimserlik, mutluluk ve duygusal zekayı dahil etmiştir (Stajkovicand ve Luthans, 1998).

PÖD yaklaşımı, pozitif psikolojinin temelde savunduğu kişilik odaklı olma özelliğinden farklılık göstermektedir. Luthans (2002a), PÖD'ün pozitif psikolojinin gerektirdiği karakter odaklı sınıflandırmanın yerine durumsal kavramları içerdiğini belirtmektedir. Pozitif örgütsel bilimin aksine, PÖD araştırmacıları, pozitifliğin durumsal varoluşçu (ontolojik) doğasını desteklemektedirler. Bu şekilde, örgütsel bağlamı farklı bir statüye dayandırır. PÖB'deki gibi bir moderatör rolü yerine, durumsal değişkenleri pozitif psikolojik durumların tetiklenmesinden yani önemli ontolojik unsurlardan sorumlu olarak görülür (Lopes, 2013).

PÖD, ayrıca PÖB'ten şu şekilde de ayrılır; PÖB krizler ve olumsuz koşulların yaşandığı zamanlarda örgütsel beka ve etkinliği artıran olumlu organizasyon özelliklerini vurgulama eğiliminde iken PÖD, pozitif yönlü insan gücünü ve psikolojik kapasitelerini ölçülebilir, geliştirilebilir ve bu yolla işyeri müdahaleleri ve proaktif yönetim yoluyla performans iyileştirmesini sağlar (Luthans ve Youssef, 2004). Yani, pozitif psikolojinin, işyerine pozitiflik ve güç odaklı yönetim uygulayan yönetim ve organizasyon çalışmalarının iki ilgili harekete neden olduğunu düşünebiliriz: PÖB ve PÖD (Lopes, 2013).

PÖB akımı gibi PÖD de pozitif yönetimin en az iki nedenden ötürü gelişmesi sebebiyle önem kazanmıştır. İlk olarak, dikkati işyerinde olumlu ilkelerin uygulanmasına çekerken, ikinci olarak örgütsel ortamlarda pozitif davranışların nasıl geliştirebileceği konusunda algının artırılması gerektiğini vurgular. Örneğin, otantik liderlik, bir iş gücü aracılığıyla pozitif sonuçların nasıl artırılacağı konusunda daha güçlü bir önsezi sağlar (Hollenbeck ve Hall, 2004). Ayrıca, otantik liderlik, hem pozitif psikolojik kapasitelerden hem de gelişmiş organizasyonel bağlamdan kaynaklanan ve liderlerin ve gruplar(iştirakler) tarafından kendini regüle eden pozitif davranışların her ikisini de beraberinde getiren, pozitif desteği ile kendini geliştiren bir süreçtir (Luthans, 2002). Araştırmalar, bir liderin bu tür bir desteğinin hem çalışanlar (iş tatmini, olumlu örgüt iklimi) hem de kuruluşlar (kendini işine adama, olumsuz davranışlarda azalma, performans) için olumlu sonuçlara yol açtığını kanıtlamaktadır. (Gardner ve Schermerhorn, 2004).

1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)

1.2.1. Durumsal ve kişiliksel karakterler

Psikoloji alanında yıllar boyunca, durum ve kişilik ayrımı hakkında önemli tartışmalar yapılmıştır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010). Durumlar ve kişilikler genellikle bağımsız, ikiye ayrılmış yapılar olarak ele alınmasına rağmen daha önceki çalışmalarda, bu iki terim devam eden bir süreklilik içerisinde incelenmiştir (Chen, Gully, Whiteman, ve Kilcullen, 2000; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans ve Youssef, 2007). Bu süreklilik aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

- Sürekliliğin bir ucunda anlık ve çok değişken olan duyguları temsil eden nispeten saf durumlar vardır (örneğin, zevk, ruh hali ve mutluluk).
- Daha sonra PsyCap'te bulunan pozitif psikolojik kaynakları temsil eden (örneğin; etkinlik, umut, direniş ve iyimserlik) daha yumuşak ve gelişime açık durumsal yapılar gelmektedir.
- Süreklilik boyunca ilerlendiğinde, kişiliği ve güçlü yönleri (örneğin; Büyük Beş kişilik boyutları, temel benlik değerlendirmesi ve karakter güçleri ve erdemler) temsil eden, daha sabit ve değiştirilmesi zor kişiliksel yapılar görülmektedir.

- Sürekliliğin diğer ucunda, oldukça sabit ve çok değişmesi zor olan (örneğin; zeka, yetenekler ve kalıtsal özellikler) nispeten saf kişilik özellikleri var olmaktadır.

Başka bir deyişle, bireyin psikolojik sermayesini oluşturan pozitif kaynakların kavramsal olarak saf durumlar ve kişiliksel yapılar arasında yer aldığı öne sürülmektedir. Yani, PsyCap kaynakları, ruh hali veya duygu gibi durumlardan daha sabit ancak dürüstlük, vicdan sahibi olma veya öz değerlendirmeler gibi kişilik özellikleri kadar sabit olmayan şekilde kavramsallaştırılmıştır.

Ön ampirik kanıtlar Luthans ve diğerleri (2006)'nin çalışmasında bu durumsal ve kişiliksel karakterlerin ayrımını desteklemektedir. PsyCap'ın önerilen süreklilik içerisinde var olan durumsal düzeydeki konumuna dair ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2010). Bu bilgi, psikolojik sermayenin çevrimiçi bir eğitim egzersiziyle geliştirilebileceğini gösteren bulgularla birlikte (Luthans, Avey ve Patera, 2008), PsyCap'ın umut, iyimserlik, etkililik ve esneklik kaynaklarının değişim ve gelişime açık olduğu fikrine temel oluşturmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007; Luthans ve diğerleri, 2010).

1.2.2. Psikolojik sermayenin kuramsal temelleri

Geçen yüzyılın başlarında (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon ve King, 2001; Snyder, 2002), psikoloji alanı, insanlığın gelişmesine ve büyüme potansiyeline katkıda bulunan şeyleri incelemeye daha fazla önem vermeye başlamıştır (Luthans ve diğerleri, 2010). Öncelikle klinik psikoloji alanında ortaya çıkan olumlu odak ve yaklaşım, daha sonraları hem bireylerde mikro odaklı pozitifliğe (Luthans, 2002a; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Wright, 2003) hem de örgütler ve toplumlarda makro odaklı pozitifliğe genişletilmiştir (Cameron ve Caza, 2004; Roberts, 2006).

PsyCap yapılarını, örgütsel ve kişisel gelişimdeki popüler edebiyatta mevcut olan diğer olumlu yapılardan ayıran şey, PsyCap'ın teori, araştırma ve geçerli analizler odaklı olmasıdır (Luthans ve diğerleri, 2010). Buna ek olarak, durumsal ve gelişime açıklık ölçütü, PsyCap yapılarını temel benlik değerlendirmesinden ve "Büyük Beş" kişilik

özellikleri gibi kişisel yapılardan ayırmayı sağlamışlardır. (Luthans ve Youssef, 2007). PsyCap yapılarının her biri aşağıda daha ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

PsyCap'ın Umut Kaynağı

Pozitif psikolojide dikkate değer bir teorik gelişme, araştırma desteğine sahip olan umut yapısı, genellikle düşüncenin güçlendirici bir yolu olarak düşünülmektedir (Snyder, 1994). Umut teorisini formüle ederken, Snyder, insanların genellikle hedefe odaklı olduğu varsayımıyla başlamıştır (Aktaran Luthans ve diğerleri, 2010). Yani, insanlar bir şeyler gerçekleştirmeye çalıştıkları şekilde davranırlar. Snyder (2000) umudu oluşturan iki bileşenden bahsetmektedir: Eyleyici düşünce (agency) ve alternatif yollar (pathways) (Aktaran Luthans ve diğerleri, 2010).

Eyleyici düşünce, bir kişinin belirli bir hedefe yönelik olarak çalışmaya başlaması veya bu hedefe ulaşma yolunda ilerlemesi yönündeki motivasyonunu temsil eder. Her ne kadar belirli hedefleri gerçekleştirmek için motivasyon, hedefe ulaşma çabalarında tüm noktalarda önemli olsa da engellerin veya hedefe yönelik tıkanıklıkların ortaya çıktığı zamanlarda özellikle kritik hale gelir. İnsanlar "bunu yapabilirim" veya "durdurulmayacağım" gibi olumlu öz-konuşma ifadeleri ifade ettiğinde bireysel olarak umudun eyleyici düşünce kapasitene sahiptirler (Snyder, 2002).

Eyleyici düşünce, hedefi başarıyla sonuçlandırmak için belirli bir rotayı yürütmek için gereken irade ise, Snyder'in (2002) umut teorisi alternatif yolları amaca yönelik rotaları oluşturma yeteneği ve güven duygusu olarak tanımlamaktadır. Yüksek umutlu bir birey, belirli bir durumda hedef başarısının bir veya daha fazla yolunu proaktif olarak üreten kişidir. Gelişmiş alternatif yol düşünme becerilerine sahip olanların amaca yönelik belirli bir yol izlerken (ör. Bir Proje hedefine doğru ilerleme) engellendiğinde (örn. Teknik arıza), hedef başarıya doğru ilerlemek için önceden belirlenmiş alternatif yollara başladıkları görülmektedir.

Atletik, akademik, sağlık sonuçları ve klinik uygulamalardaki psikolojik düzenlemeler üzerinde gösterilen olumlu etkilere ek olarak, umudun bir takım bağımsız çalışmalar (Luthans ve diğerleri, 2007; Luthans, Avolio, Walumbwa, ve Li, 2005; Youssef

ve Luthans, 2007) arasında daha yüksek iş performansı sonuçlarına yol açtığı bulunmuştur. Eyleyici düşünce mekanizması örgütsel katılımcıların, işle ilgili hedefleri gerçekleştirmek için daha fazla motive olmasını ve sonuçta performanslarını olumlu şekilde etkilemesini desteklemektedir (Luthans ve diğerleri, 2010). Buna ek olarak, alternatif yollar düşüncesi, yöneticilerin ve çalışanlarının belirli bir hedefe (ör. Acil durum planları) ulaşmak için birden fazla yol üretme kapasitesini, özellikle bazı yolların engellendiği yerlerde sağlamaktadır.

Umut durumunun geliştirilebilir olmasının birçok klinik çalışmada kanıtlanmasının üzerine, bu durum insan kaynakları alanında da uygulanmıştır (Luthans ve diğerleri, 2010). Bu çalışmalardan yola çıkarak, burada tanımlanan umudun iş yerinde kısa bir eğitim süreci ile geliştirilebileceği ortaya konulmaktadır.

PsyCap'in İyimserlik Kaynağı

İyimser olanlar, iyi şeyler yaşayacaklarını beklerken; karamsarlar kendilerine kötü şeyler olmasını bekleyen insanlardır. İyimser ve kötümser kişiler arasındaki fark sorunlara ve zorluklara nasıl yaklaştıkları konusunda ve bu yaklaşım sonucundaki başarıları noktasında görülebilmektedir; ki bu fark önemsiz değildir (Carver ve Scheier, 2002).

Pozitif psikolojide iyimserliğin açıklandığı iki büyük tamamlayıcı teorik akım bulunmaktadır. Seligman (1998), iyimserlerin olumlu olayların iç, istikrarlı ve küresel nedensel atıflarını olumsuz olayların ise dışsal, kararsız ve spesifik niteliklerini ortaya koyan açıklayıcı bir stil kullanır. Carver ve Scheier (2002) ise teorik çerçeveleri için bir beklenti perspektifi alırlar. Bu iyimserlik sürecini oluşturan birincil mekanizma, arzulanan sonucun artan bir çaba sonucu olacağı beklentisidir. Buna karşın, karamsarlar, arzulanan sonuçlara ulaşmaya yönelik bir hareketi başlatmak için bile istenen sonucun olumlu bir beklentisine sahip değildir. Dolayısıyla artan çabanın genellikle iyimser düşünceleri kötümserlerden daha iyi sonuçlanmaya yönlendireceği düşünülmektedir (Carver ve Scheier, 2002).

Daha önceki çalışmalarda iyimserlik niteliksel (dispositional) olarak tasvir edilse de, Seligman (1998) daha sonra iyimserliğin öğrenilebileceğini ve geliştirilebileceğini

önermiştir. Gerçekten, Seligman'ın argümanlarını destekleyen Carver ve Scheier (2002) daha yakın bir tarihte, gelişimsel müdahaleler yoluyla "iyimser bir yönde değişim mümkündür" sonucuna varmıştır. Böylece, bireyler az çok iyimser olsalar da, müdahale yoluyla arttırılabilecek olumlu bir statüye benzeyen kapasite için teorik destek sağlayan iyimserlik geliştirme potansiyelleri vardır.

İyimserlik, fiziksel ve psikolojik sağlık, esenlik, başa çıkma ve iyileşme gibi geniş kapsamlı olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Seligman, 2002; Luthans ve Youssef, 2007). Öte yandan, kötümserlik, depresyon ve fiziksel hastalık gibi çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Luthans ve Youssef, 2007). Bununla birlikte, tartışmalar iyimserliğin ve kötümserliğin tek boyutluluğu, iki taraflılığı veya bağımsızlığı konusunda devam etmektedir (Luthans ve Youssef, 2007).

PÖD kapsamında iyimserliğin yer alması ile ilgili olarak, iyimserliğin çeşitli yaşam alanlarında, özellikle de işyerinde performans ile desteklenen olumlu ilişkisine dikkat çekilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2005; Luthans ve Youssef, 2007). İyimser davranışının satış, liderlik ve diğer alanlarda daha yüksek performansı öngördüğü tespit edilmiştir (Chemers, Watson, and May, 2000).

PsyCap'ın Özyeterlilik Kaynağı

Özyeterlilik, belki de en kapsamlı teori ve araştırma desteğine sahip pozitif psikolojik yapıdır (Luthans ve diğerleri, 2010). Özyeterlilik, Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel kuramının kökleri ile birlikte işyerine uygulanmış olarak "belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları veya hareket tarzlarını harekete geçirebilme yeteneği hakkında kişinin inancı veya güveni" olarak tanımlanmıştır.

Özyeterlilik diğer pozitif psikolojik yapılardan önemli derecede farklıdır. Örneğin, özyeterlilik, belirli bir görevin ve / veya bağlamın sınırları içindeki bir inanç olmakla birlikte, iyimserlik olumlu sonuçların genel bir beklentisidir (Luthans ve diğerleri, 2010). Ayrıca, özyeterlilik, kişinin kişisel yeteneklerini uygulamanın süreci ve sonuçları hakkında bir algı veya inançtır; oysa iyimserlik, kişinin kişisel yeteneğine daha az bağlı sonuçlarla

ilgili olumlu bir beklentidir. Örgütsel katılımcılar, mesleki ya da çalışma bağlamında belirli bir yönü veya görev üzerinde etkili olabilirler ve yeteneklerinden bağımsız olarak, sonunda işten çıkarılan veya kovulmayı bekleyen kötümser davranabilirler. Aynı şekilde, çalışanlar belirli bir göreve veya görevlerine göre yetenekleri konusunda düşük özyeterliliğe sahip olabilirler (Luthans ve diğerleri, 2010).

Bununla birlikte, aynı çalışanlar yine de işte ve / veya yaşamın diğer alanlarında başarılı olacakları konusunda iyimser olabilirler. Bandura (1997), yaygın olarak kabul edilmiş özyeterlilik geliştirme kaynaklarını tanımlamıştır. Birincisi, bireyler zorlu bir görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirdiklerinde, görevleri tekrar yerine getirme yeteneklerinden genellikle daha emindirler. Bu görev üstatlığı, bu belirli görev üzerinde kişisel etkinliği sağlar. İkincisi, kişisel geçerlilik, ilgili kişileri belirli bir görevi yerine getirirken gözlemleyerek (yani, modellenerek) vekâleten öğrenen bireylerin etkisinde kalır. İlgili birey bir görevde başarılı olursa, ilgili durumlar için gözlemleyen kişinin özyeterliliğini artırır. Bu modellemenin etkisi, görevi başarılı bir şekilde gerçekleştiren rol modeli açısından kişinin kendisini ne kadar benzer gördüğüne bağlıdır. Rol modele ne kadar benzer / ilgili olursa, özyeterlilik geliştirme süreci o kadar etkilidir (Bandura, 1997).

Üçüncüsü, bireyler saygılı ve / veya ilgili diğer kişiler tarafından daha emin olmak için ikna edilebilir. Basit bir örnek, çalışanlarının birinin bu iştirakçinin belirli bir görevi yerine getirebilme yeteneğine sahip olduğuna inandığını bildiren saygın bir lider olacaktır (Luthans ve diğerleri, 2010). Bu, ilerleme kaydedildiğini çalışana geri bildirim sağlamakla birlikte, ortaklığın etkinliğini inşa etmesi beklenmektedir. Bu verimlilik yönteminin etkinliği, ikna edicinin alıcının güvenilirliğinin derecesine bağlıdır (Bandura, 1997).

Son olarak, psikolojik, fizyolojik veya duygusal uyarılma ve / veya sağlıklılık özyeterlilik düzeylerini etkileyebilir. Klasik bir örnek olarak tüketicilerin zihinsel ve fiziksel olarak uyum sağlamasına yardımcı olmak ve tükenmişliği önlemek için çalışanların duyarlı duygusal destek ve beğenisini kazandıran organizasyon lideri düşünülebilir. Dört kaynaktan elde edilen bu süreç ve gelişme, özyeterliliğin işyerindeki performans çıktıları üzerindeki belirgin etkisini açıklamaya yardımcı olur (Luthans ve diğerleri, 2010).

PsyCap'in Dayanıklılık Kaynağı

Dayanıklılık, bireylerin olumsuz olaylardan çabucak ve etkili bir şekilde kurtulma olanağı tanıyan önemli olumsuzluk veya risk bağlamında olumlu uyarılmanın kalıpları ile karakterize edilen bir fenomen sınıfını ifade eder (Masten, 2001; Luthans ve diğerleri, 2010). Dayanıklılık, sıkıntıdan sonra iyileşenler ile harap kalmış ve ilerleyemeyenlerin arasındaki farktır (Luthans ve diğerleri, 2010). Richardson (2002), dayanıklılık düzeyinin yüksek olanlarının, psikolojik olarak (duygu ve biliş dahil), önceki homeostaz veya denge seviyelerindeki seviyelere veya hatta ötesine geçeceğini savunmaktadır.

Dayanıklılık üzerine yapılan araştırmaların çoğunun kaynağı, terapistlerin varlık ve risk faktörleri seviyelerine müdahale etmeye odaklandıkları klinik psikolojidir (Masten, 2001). Kişisel varlıklar, olumlu sonuçları tahmin edebilme ve olumsuz koşullara adapte olmaya yönelik özelliklerdir. Bu varlıklara genellikle kaynaklar denir ve iş yerinde bir promosyon ya da rehberlik programı biçiminde olabilir (Masten, 2001). Buna karşılık, risk faktörleri, olumsuz sonuçları tahmin eden ve zayıf adaptasyonu ve iş yerinde kötü davranan bir amir gibi veya büyük bir müşteri hesabını kaybetme gibi tehditler oluşturabilen ölçülebilir özelliklerdir (Luthans ve diğerleri, 2010). Varlık geliştirme ve risk faktörlerini en aza indirme, dayanıklılık geliştirme müdahalelerinin hedefidir (Masten, 2001).

Dayanıklılığın gelişebilir olduğunu düşüncesine paralel olarak, dayanıklılığın aslında zaman içerisinde değiştiğini kanıtlayan çalışmalar vardır. Klinik ve pozitif psikolojide ve insan kaynaklarının geliştirilmesinde dikkate değer bir çalışma, günümüzün çalkantılı ortamında bu önemli pozitif kaynağın durumsal özelliklerini destekleyen eğitim müdahaleleri yoluyla direncin geliştirilebileceği fikrini desteklemektedir (Luthans ve diğerleri, 2010).

1.2.3. Çekirdek yapı olarak PsyCap

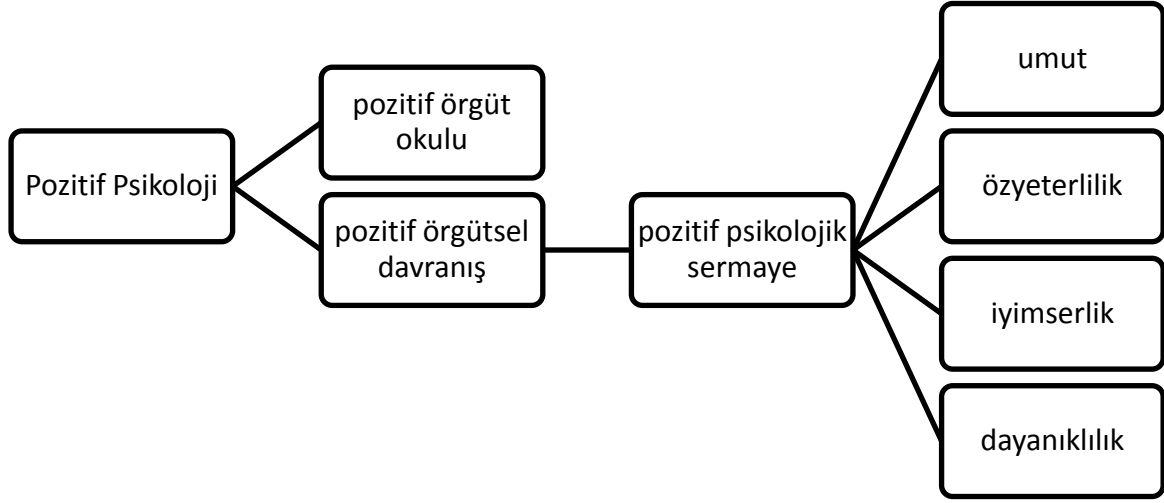
Kavramsal olarak, daha önce yapılan PsyCap tanımı (Bkz. Şekil 1-1), dört boyut arasında çalışan bütünleşmiş, ortak bir bağın, hedeflere ulaşmak ve başarmak için bir motivasyon eğilimi olduğunu düşündürmektedir (Luthans ve diğerleri, 2010). Bandura'nın

(2008) pozitif psikoloji ile ilgili bakış açısı, dört pozitif kaynağın sinerjik bir biçimde etkileşime girdiğini ve böylece bir kaynak diğerini beslediğinde bireyin en iyi durumda olduğunu önermektedir.

Dört yapı arasında bu etkileşimli ilişkiyi açıklamaya yardımcı olan bir örnek, Bandura'nın (1997) özyeterlilik ve dayanıklılık arasındaki ayrımında bulunabilir; bu da başarısızlık ya da kötüleşmeye rağmen kasıtlı olarak dayanıklılığın devam etmesidir. Başka bir örnek, hedef başarı için bir aksilikle karşılaşan, ancak kasıtlı olarak ve proaktif olarak, yüksek iyimserlik, özyeterlilik ve direnç seviyelerine sahip olduğu için alternatif bir yol izlemeye çabucak tepki veren umut verici bir çalışan olacaktır (Luthans ve diğerleri, 2010).

PsyCap'in çekirdek yapısını oluşturmak üzere sinerjik olarak etkileşime giren dört kaynaktan, bireylerden daha fazla çaba harcamaya, sorunları çözmek için çoklu çözümler geliştirmeye, motivasyonu artıran olumlu beklentilere, olumsuzluklar karşısında pozitif tepkilere dayalı daha yüksek performansa yol açması beklenmektedir. Diğer bir deyişle, PsyCap'te hedef başarısı ve başarı için bir motivasyon eğilimi olabilir (Luthans ve diğerleri, 2010).

Luthans ve diğerleri (2007), PsyCap için çekirdek bir yapı olduğuna doğrudan ampirik destek sağlamıştır. Spesifik olarak, dört boyutun her birinin psikolojik sermaye ana faktörüne maksimum katkıları olduğunu bulmuştur. Buna ek olarak, yakın tarihli bir araştırma, deneysel olarak, PsyCap'in, demografik, esas öz değerlendirme, kişilik özellikleri, kişi-iş uyumu ve kişi organizasyonunun ötesinde çalışan tutum ve davranışlarını yordadığı görülmüştür (Luthans ve diğerleri, 2010).



Şekil 1.1. Pozitif psikolojik sermaye ve diğer kavramlar (Güler, 2016)

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI VE GELİŞİMİ

Bu bölümde örgütsel bağlılığın ve alt boyutlarının tanımı, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın önemi ve düzeyleri Allen ve Meyer'in kuramı kapsamında ele alınmıştır. Son olarak, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki anlatılmıştır.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel davranış, iş yerindeki insanlar tarafından sergilenen inanç, tutum ve davranışların incelenmesidir. Davranış bilim insanları, çalışanlarının davranışlarının nedenlerini anlayan yöneticilerin, çalışanları örgütsel amaçlara ulaşmaya katkıda bulunmaya motive etmek için daha donanımlı olması gerektiğini savunurlar. Gray ve Starke (1988), bu bilgiyi edinme sürecinin anlayış, öngörme ve kontrolü içerdiğini açıklamaktadır (Starnes ve Truhorn, 2010).

Anlayış, bir durumu etkileyen başlıca faktörleri tanımlamayı ve ölçmeyi (mümkün olduğunca doğru bir şekilde) amaçlamaktadır. Eğer anlayış başarılı olursa, davranış kalıpları ortaya çıkabilir ve edinilen bilgiler ışığında davranış hakkında bazı tahminlerde bulunabilir. Daha sonra öngörmeyi anlama yeteneği, davranışları kontrol etmeyi mümkün kılar (Starnes ve Truhorn, 2010).

Sanayi Devrimi öncesinde, iş temel olarak girişimci ortamlarda başarılıdır ve muhtemelen işe olan bağlılık, bireysel mülkiyetin özerkliği ve gururundan gelmiştir. Sanayi Devrimi, insanları fabrikalarda ve birliklerde biraraya getirdi; insanlar burada birbirleriyle nasıl çalışacaklarını öğrenmek zorunda kaldılar ve çok az söz sahibi oldukları organizasyonlara bağlı oldular (Starnes ve Truhorn, 2010).

Ünlü Hawthorne Araştırmaları gibi ilk örgütsel davranış araştırmaları, işçi üretkenliğinin geliştirilmesine odaklandı. Daha sonraki çalışmalar, iş doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemeye odaklanmış ve bu ilişkinin o kadar da güçlü olmadığını tespit etmiştir. Ardından araştırmacılar örgütsel bağlılık gibi diğer tutarlı kavramlara bakmaya başladılar (Starnes ve Truhorn, 2010).

Bağlılık üzerine yapılan araştırmalar 1980'lerin başında başlamıştır. İlk çalışmalarda temelde, kâr amacı gütmeyen kuruluşlardaki gönüllüleri bu kadar çok işine adanış olan Őeyin ne olduğu ve bu bağlılık duygusunun başkalarına nasıl aşılanabileceği üzerinde duruldu (Meyer and Allen, 1997).

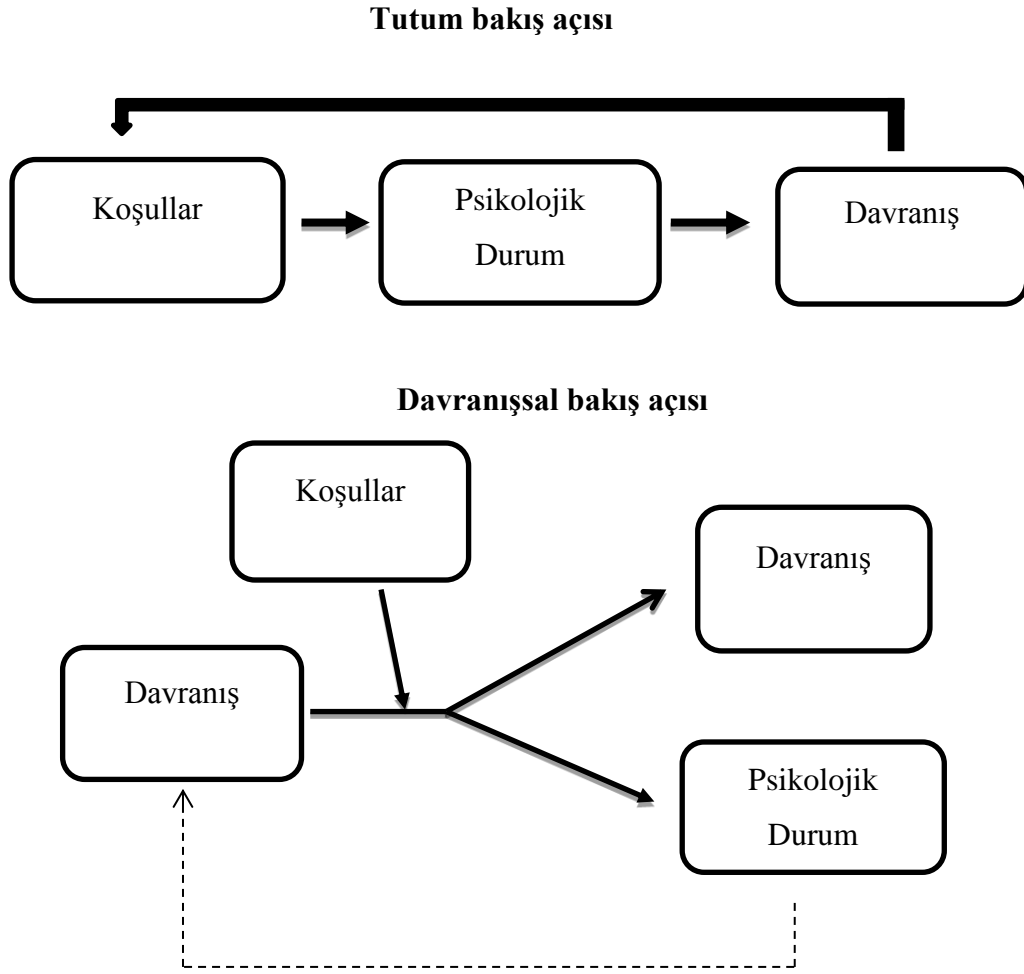
Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumun hedeflerine ulaşmada yardımcı olmaya kararlı olma durumudur ve çalışanların katılım ve sadakat düzeylerini içerir (Caught ve Shadur, 2000). Bu, insanların davranışları, inançları ve tutumları ile ölçülebilen ve çok düşükten çok yükseğe herhangi bir oranda değişebilen duygusal bir yanıtıdır. John Meyer ve Nancy Allen (1997) rgtsel bağlılığın  tipini tespit etmişlerdir: duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık.

- Bireyler, örgütün amaçlarını ve değerlerini tamamen benimserlerse, duygusal veya ahlaki bağlılık olur. Organizasyonla duygusal olarak ilgilenirler ve kendilerini organizasyonun başarı düzeyinden kişisel olarak sorumlu hissederler. Bu kişiler genellikle yüksek düzeyde performans, olumlu iş tutumları ve örgütte kalma arzusu sergiler.

- Bireyler, abaları karşılığında aldıkları Őeyle ve rgttten ayrıldıklarında kaybedecekleri (yani ödeme, yardımlar, dernekler) ile bağlantılı olarak kurumla olan ilişkilerini temel aldığı zaman, devam veya hesaplama bağlılığı olur. Bu kişiler, yalnızca ödüller beklentileriyle uyuruğunda en iyi çabayı gösterirler.

- Normatif bağlılık, bireylerin beklenen davranış standartlarına veya toplumsal normlara dayalı bir organizasyonda kalmaları durumunda olur. Bu kişiler itaat, ihtiyatlılık ve formalite değerindedir. Araştırmalar, duygusal olarak taahhütte bulunanların aynı tutum ve davranışları sergileme eğiliminde olduklarını ileri sürmektedir.

1991'de Meyer ve Allen, alışanların bağlılığının tutum ve davranışsal perspektiflerden incelenmesini önerdi. *Tutum* perspektifi bağlılığın gelişmesine katkıda bulunan olayların belirlenmesine odaklanmaktadır. *Davranışsal* bakış açısı, bir zamanlar sergilenen davranışların tutum değişiklikleri üzerindeki etkileri ile birlikte tekrarlanması eğilimi olan koşulların belirlenmesine odaklanmaktadır. Şekil 2.1 bu iki perspektif arasındaki farkları vurgulamaktadır.



Şekil 2.1. Örgütsel bağlılık konusunda tutum ve davranışsal perspektifler

2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Şirketler ne yaparsa yapsın, bazı çalışanlar diğerlerinden daha fazla örgütsel bağlılık gösterirler. Araştırmacılar, belirli özelliklerin, tutumların ve ilişkilerin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu ortamlarda kilit rol oynayabileceğini bulmuşlardır (Çizelge 2.1) (Starnes ve Truhorn, 2010).

Çizelge 2.1. Örgütsel bağlılık için ön koşullar

Kişilik özellikleri	Yaş		
	Cinsiyet		
	Eğitim		
	Algılanan yeterlilik		
	Dini çalışma ahlakı		
Mesleki tutum	İş tatmini		
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		
İş özellikleri	İş düzeyi		
	Görev Süresi		
	Mesleki yetenekler		
	Özerklik (İşindeki söz hakkı)		
	Zorluklar		
	Görev stresi	Belirsizlik	
		Çatışma	
Fazla işyükü			
İş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler	Grup bağlılığı		
	Liderlik	Görev yapısını tanımlama	
		Değer verme	

2.2.1. Kişilik özellikleri

Kişilik özellikleri, bir bireyin örgütsel bağlılık düzeyinin geliştirilmesinde önemli faktörlerdir. Mathieu ve Zajac (1990) birkaç kişisel özelliği tespit etmiştir:

- Yaş: Yaşlı işçiler, gençlerden daha fazla bağlı olma eğilimindedir. Bazı araştırmacılar bu bulgunun olumsuz nedenlerini vurgulamışlardır: işçilerin mesleki alternatifleri daha azdır ve bir örgütten ayrıldıklarında çıkarlarını tehlikeye girer. Diğer araştırmacılar ise, yaşlı çalışanların daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ve daha iyi işlerde çalıştıkları bulguları üzerine yoğunlaşmışlardır.

- Cinsiyet: Erkekler örgütlere kadınlardan daha az bağlılık gösterme eğilimindedir.

- Eğitim: Daha eğitilmiş işçiler daha az bağlı olma eğilimindedir. Bu durumu, kuruluşun her zaman karşılayamayacağı beklentileri olmaları ile açıklayan çalışmalar vardır.

- Algılanan yeterlilik: Kendilerini yüksek yetkinlik seviyelerine sahip olarak algılayan çalışanlar, daha fazla örgütsel bağlılık gösterme eğilimindedir. Bunun nedeni, bu işçilerin kuruluşu büyüme ve başarı için ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmalarıdır.

- Dini çalışma ahlakı: Çalışmanın özünde (intrinsic) bulunan değere ve gerekliliğe inanan çalışanlar, örgütün işe olan gereksinimlerinin yerine getirilebileceğine inanmaktadırlar.

2.2.2. Mesleki tutum

İş tutumları, bir bireyin örgütsel bağlılığına katkıda bulunur.

İş doyumunu, örgütsel bağlılıktan daha fazla araştırılan tek tutum değişkenidir. İş doyumunu, çalışanların beklentilerini, istediklerini veya hak ettiklerini düşündükleri şeyleri baz alarak işlerinden memnuniyet derecelerini ifade etmektedir (Starnes ve Truhorn, 2010).

Birçok çalışma, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki nedensel ilişki üzerine yoğunlaşmıştır. Çoğu araştırma, bireylerin örgüte bağlılık hissetmeden önce meslek tatminine sahip olmaları gerektiğini ileri sürerken; diğer çalışmalar ters bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. (Starnes ve Truhorn, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (OVD), örgütsel bağlılıkla birlikte çalışılan, tutum ile ilişkili başka bir kavramdır. Robinson ve Morrison (1995) OVD'yi bir çalışanın örgütsel etkinliği destekleyen ve bir kuruluşun ödül sistemi tarafından açıkça tanınmayan davranışı" olarak tanımlamaktadır. Araştırma bulguları, örgütsel bağlılık ve OVD arasında çok net bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanlar zaman zaman OVD göstermeye istekli olmadıkça örgütlerin hayatta kalamayacaklarına inanılmaktadır. (Morrison ve Robinson 1997).

2.2.3. Meslek özellikleri

Mesleğin özellikleri aynı zamanda örgütsel bağlılığın gelişimini de etkiler.

İş seviyesi yüksek olanlar, örgütsel bağlılıklarını artırma eğilimindedir. Bu, daha yaşlı işçiler ve daha uzun görev mevkilerinde olanların daha kararlı oldukları yönündeki diğer bulgularla ilişkili olabilir.

Çeşitli iş becerileri uygulayan işçiler, işte daha büyük bir özerkliğe sahiptirler, mesleklerinde daha büyük güçlükler olduğu için bu güçlükleri aşmak için ve örgütsel bağlılığa daha fazla eğilimli olmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990).

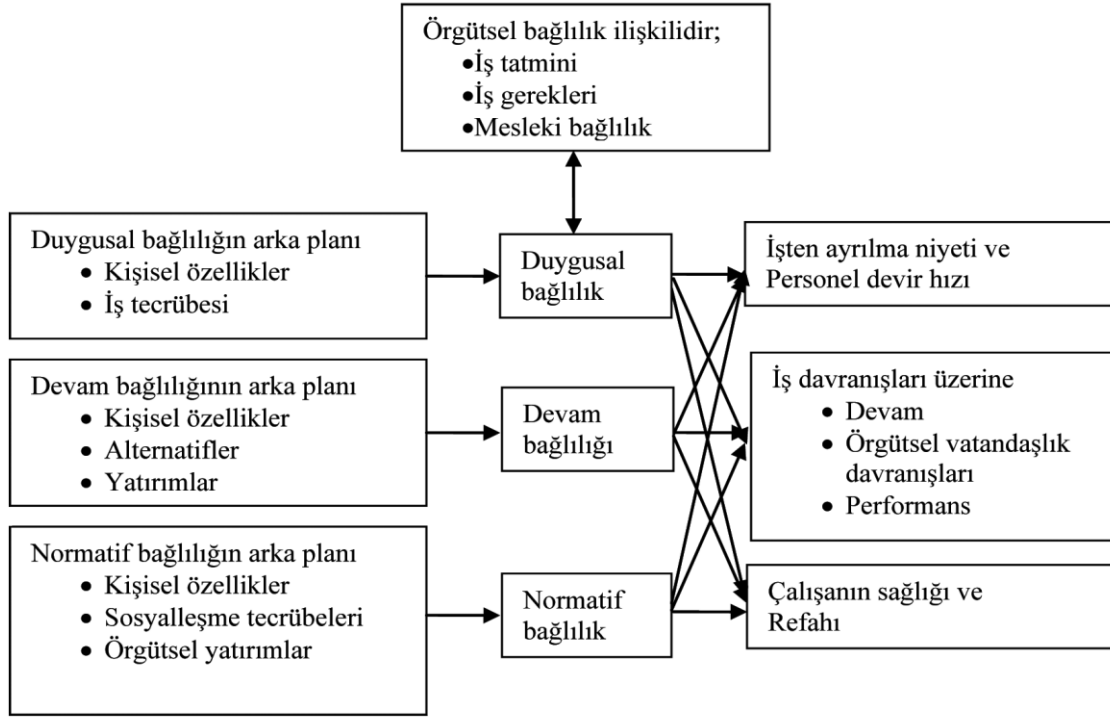
Çalışanlar, iş yerinde ve işyerinden uzakta görevlerine yönelik stres yaşayabilir. İş rolünde netlik eksikliği (rol belirsizliği), rol beklentileri (rol çatışması) arasındaki tutarsızlıklar ile zamanı ve enerjiyi bir role (aşırı rol yüklenmesi) yönelik makul olmayan aşırı beklentiler, düşük örgütsel bağlılığa neden olur.

2.2.4. İş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler

İş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler de örgütsel bağlılık ile ilişkili gibi görünmektedir.

Grup bağlılığı, bir grup iş arkadaşını bir araya getiren güçleri ifade eder. Bunun gerçekleşmesi için grubun üyeleri gruba bağlı olmalı ve örgütle özdeşleşmelidir. Bu nedenle, grup bağlılığı örgütsel bağlılığın ön şartı olabilir.

Liderlik çalışmaları, iki adet lideri tamamlayıcı davranışın, etkin liderlik için önemli olduğunu bulmuştur. Liderlerin kendi ve astlarının rollerini (görev yapısını tanımlama) tanımlama derecesi ve liderlerin astlarının refahı ile ilgilenme derecesi (değer verme), örgütsel bağlılıkla olumlu bir şekilde ilişkilidir.



Şekil 2.2. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler (Meyer ve diğerleri., 2002: 22; Aktaran Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014: 48)

2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler var olan hedeflerine erişmek amacıyla belirli planları hazırlarlar. Bu planlar hazırlanırken, amaca ulaştıracak en güçlü etkeni belirlemek önemlidir. Bunun yanında hedeflere yönelik yapılan çalışmaları hem yüceltebilecek hem de baltalayabilecek katılımcıların birbirleri ve örgütle uyumunu sağlamak oldukça önemlidir (Dick ve Metcalfe, 2001).

Ekonomik şartların değişmesi ile birlikte ülkeler, çalışanların örgüt ve iş ile bağlantılı davranışlarını geliştirmeye yönelik çalışmalar başlatmışlardır. Ticaretin evrenselleşmesi, değişen bu ekonomik şartlara örnek olarak düşünülebilir. Bu evrenselleşme sektörde çalışanlar ve şirketler üzerinde ciddi etkiler oluşturmuştur. Ancak bu etkiler yalnızca iş alanında düşünülmemelidir. Globalleşme ile gelen değişimler ekonomi, politika, sosyal ve kültürel alanlarda çalışan insanların bakış açılarını ve davranışlarını büyük oranda değiştirmiştir (Güler, 2016).

Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle, son yıllarda insan gücünün yapısı, tanımlaması, vb. alanlarda büyük değişiklikler görülmüştür. İnsan gücünün doğasına dair yaşanan bu gelişmeler bazı alanlarda (daha yüksek maaş, yaratıcılık, çalışma koşullarında iyileşme, kaliteli iş hayatı ve bağlılık gibi) insanların faydasına olmuştur. Bu değişimler göz önünde bulundurulduğunda çalışanların örgütlerine ve işlerine karşı bağlılıkları da gelişmiştir (Kumari ve Afroz, 2013).

Örgütsel hedeflerin içselleştirilmesi, geleneksel örgüt politikaları içerisinde en zor sağlanan fakat en etkili olan güdü türüdür. İçselleştirmenin kapsamı örgütsel hedeflerin niteliğini ile çalışanların sahip oldukları ihtiyaç ve değerlerle entegrasyonuna bağlıdır. Bunun yanında hedeflerin ve hedeflere giden sürecin belirlenmesi çalışanların aktif katılımına da bağlıdır. Örgütsel hedeflerin içselleştirilmesi arttıkça, işten ayrılmalar azalırken, üretkenlik, yenilikçilik ve samimiyetin arttığı gözlenmektedir (Kumari ve Afroz, 2013). Dolayısıyla, başarılı olmak isteyen örgütlerin, çalışanlarının bağlılık duygusuna yönelik çalışmalar yapmaları büyük avantaj sağlamaktadır.

2.4. Allen ve Meyer 'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Allen ve Meyer (1984; 1990), çalışanların örgütleri ile kurdukları psikolojik bağı, üç farklı şekilde ele almaktadırlar. Bunlar;

- duygusal,
- devamlılık ve
- normatif bağlılıktır.

Duygusal bağlılık; çalışanın kendisini örgütle özdeşleştirmesi, duygusal olarak ilişki kurması ve örgüte bağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, örgüte karşı güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanların işlerine devam etmelerinin nedeni örgütte kalmak istemeleridir.

Devamlılık bağlılığı; örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Örgüte karşı güçlü bir devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar mali olarak örgütte kalmaları gerektiği için işten ayrılmamaktadırlar.

Normatif bağıllık ise çalışanların örgüte karşı hissettikleri zorunluluk duygusu ile ilişkili olarak tanımlanmaktadır. Örgütle arasında güçlü bir normatif bağıllığa sahip çalışanlar kendilerini zorunlu hissettikleri için örgütten ayrılmamaktadırlar.

Tanımlar incelendiğinde her üç boyutun da kavramsal olarak birbirlerinden son derece farklı olmalarının yanında, her birinin örgütte kalma veya örgütten ayrılma noktalarına odaklandıkları görülmektedir (Güler, 2016).

2.5. Örgütsel Bağıllık Düzeyleri

Bağıllık düzeyleri düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Sahip olunan bağıllık düzeylerinin, çalışanlar ve örgütler için hem pozitif ve negatif etkileri görülmektedir (Güler, 2016).

2.5.1. Düşük bağıllık düzeyi

Çalışanlar açısından, düşük seviyedeki bağıllık çalışanların kariyerlerini olumsuz olarak etkilemektedir. İş verimliliğinin düşüklüğü, motivasyon azlığı vb. gibi faktörler mevcut örgüt içerisindeki olası pozisyonları etkileyebileceği gibi, gelecek dönemdeki iş imkanlarını da etkileyebilmektedir.

Öte yandan, bireysel ve örgütsel açıdan düşük bağıllık düzeyinin pozitif sonuçları da bulunmaktadır. İnsan kaynaklarının etkili kullanımının artması ve örgütten ayrılan bireylerin ruhsal sağlığının düzelmesi bu sonuçlara örnek olarak verilebilir. Düşük bağıllık düzeyinden kaynaklanan kötü performansların örgüte etkisi, bu çalışanların işten ayrılması ile son bulmaktadır. Bu sayede örgütte çalışan diğer personelin de tutumu olumlu olarak değişim gösterebilir ve yeni başlayan çalışanların sergiledikleri yetenekler de örgüt için faydalı olabilir (Randall, 1987).

Yöneticilerin uygulamaları, personelin örgütsel bağıllık seviyelerini etkilemektedir. Çalışanlar yöneticiler tarafından destekleyici bir tutum algılamadıklarında, karar mekanizmalarının sınırlandırıldığını düşündüklerinde, çalışmalarına yönelik yeterli geri bildirim almadıklarında düşük bağıllık seviyesine sahip olmaktadır (Dick ve Metcalfe, 2001).

Ayrıca, örgüt güven sağlayamadığında veya çalışanlara verilen görevler anlamlı olmadığında, bağlılık seviyesi düşmektedir. Bunun yanında, eğitim seviyesinin artmasıyla beklentilerde yaşanan artıştan dolayı, eğitim seviyesi yüksek çalışanlar daha düşük bağlılığa sahip olmaktadır (Steers, 1977).

2.5.2. İlmli bağlılık düzeyi

İlmli bağlılık düzeyi, çalışanların örgütün bütün değerlerini benimsemek yerine, onun bazı değerlerini kabul etme durumları ile ilişkilidir. Bu düzeyde bireyler örgütün beklentilerini karşılarken, kendi kimliğini ve kişisel değerlerini korumaya özen göstermektedirler. Çalışanların sınırsız sadakatinden söz edilememektedir (Kurtbaş, 2011).

Birey açısından sistemin kendi değerlerini değiştirmesine karşı çıkılması yönündeki çaba olumludur. Ayrıca, ilmli bağlılık, çalışanların güvenlik, ait olma ve yeterlilik duygularını artırmaktadır (Randall, 1987). Bireyin örgütle değer uyumunu yakalaması açısından kişisel tercihte bulunması nedeniyle dengeli bir bağlılık seviyesi görülmektedir (Mercan, 2006). Örgüt açısından ise nispeten var olan bağlılığın işten ayrılmaları azaltması, iş doyum seviyelerindeki artış, çalışan giriş çıkış sirkülasyonunun azalması olumlu olarak değerlendirilmektedir (Aras, 2010).

Öte yandan, bireyin toplumsal ve kişisel değerleri ile örgütüne duyduğu sadakatin arasında kalması zaman zaman verimsiz çalışma ve örgütün hedeflerine ulaşamaması gibi sonuçlara neden olabilir. Diğer bir deyişle, çalışanın yaşadığı çatışma durumu örgütsel vatandaşlık davranışlarını sınırlı hale getirmekte ve sonuç olarak hem kendi kariyer gelişimini baltalayabilmekte hem de örgütün performansını düşürmektedir (Ceseroğlu, 2010).

2.5.3. Yüksek bağlılık düzeyi

Yüksek bağlılık düzeyinde çalışanlar örgüte karşı güçlü bağlılık tutum ve davranışları sergilemektedirler (Mercan, 2006). Çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirmelerinin getirdiği yüksek bağlılığın hem olumlu hem olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireylerin yaptıkları işten, kariyerlerinden ve geleceklerinden, iş arkadaşlarından ve maaşlarından doyumları yüksektir. Dolayısıyla, örgütten ayrılma olasılıkları ve devamsızlık durumları düşüktür (Mercan, 2006). Bu sayede örgütün etkinliğinin artmasında önemli rollere sahiptirler.

Bu bağlılık düzeyinde çalışanları olan örgütlerin yüksek üretim göstereceği varsayılmaktadır. Kendisini örgüt ve örgütün hedefleri ile özdeşleştirmiş çalışanlar, örgüt yararına yenilikçi davranışlar sergilemekte ve bununla birlikte örgütün, karşılaştığı kriz durumlarına uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadırlar (Mercan, 2006).

Diğer taraftan yüksek bağlılık kimi zaman çalışanın gelişime ve değişime direnci ile sonuçlanabilmektedir. Bu da çalışanın yaratıcılığının azalması, örgüt yararı için suç işleme ihtimallerinin artması gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Bunun yanında, yöneticilere olan sınırsız sadakat ve şirketin geleneksel işleyişine olan güven sonucunda var olan enerji ve yeteneğin esnekliğini kaybetmesi örgütün gelişimine de zarar vermektedir (Ceseroğlu, 2010).

Randall (1987) örgütsel bağlılığın düzeylerinin olası pozitif ve negatif sonuçlarını bireysel ve örgütsel açıdan Çizelge 2.2’de ortaya koymaktadır.

Genel olarak incelendiğinde, düşük bağlılık düzeyinin örgüt ve birey için büyük oranda verimsiz olduğu görülmektedir. Düşük bağlılık Bireysel olarak gelişimi önemli bir şekilde engellenmekte ve örgüt sabit olmayan ve sadakatsiz bir iş gücüne sahip olduğu için zarar görmektedir (Güler, 2016).

Orta düzeyde bağlılık düzeyinde dezavantajların avantajlardan daha az olduğu görülmektedir. Bireyler, örgüt içinde algıladıkları gereksinimlere göre çeşitli bağlılık düzeylerine davranışsal olarak uyum sağlayabilmektedirler. Dolayısıyla, ihtiyaçlar noktasında bireylerin ve örgütün arasındaki ilişki dengelenmektedir. Daha yüksek bağlılıktaki çalışanlara kıyasla örgüt içindeki yükselişte azalma olmasına rağmen, yüksek düzeyde bağlılıkta görülen birçok olumsuz sonuç engellenmektedir (Güler, 2016).

Çizelge 2.2. Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları (Kaynak: Randall, 1987; Aktaran Güler, 2016).

Bireysel		Örgütsel	
Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif
Düşük	-Yaratıcılık, özgünlük ve yenilik -Daha verimli insan kaynakları kullanımı	-Yavaş kariyer gelişimi -İşten kovulma, ayrılma - Örgütsel hedefleri bozmaya çabalama	-Çalışanların zarar veren yıkıcı/zayıf performansları devretme, moral, yükseltme, yenilik getirme - İşten ayrılmada artış, yokluk, yorgunluk, düşük kalite iş, firmaya karşı yasadışı hareket, sadakatsizlik, olumsuz rol model, sınırlı rol davranışı,
Oranlı	-Pekiştirilmiş ahlak, sadakat güvenlik, ve görev bilinci duyguları -Yaratıcı bireysellik -Örgütten bağımsız kimliğini koruma	-Sınırlı kariyer gelişimi ve terfi fırsatları -Bölümler arası bağlılıkta uyum zorluğu	-Çalışanların rol ve vatandaşlık davranışlarını sınırlandırabilmesi -Çalışanların örgütün ihtiyaçları ile kendi ihtiyaçlarını dengelemesi -Örgütsel etkililikte olası azalma
Yüksek	-Bireysel kariyer gelişimi -Davranışların ödüllendirilmesi -Bireysel sağlanan hırslı bir uğraş	-Bireysel gelişimin, yeniliğin, yaratıcılığın sınırlanması -Değişime karşı direnç gösterme -Sosyal ilişkilerde olumsuzluklar	-Güvenli ve sabit iş gücü -Yüksek seviyede iş performansı ve rekabeti -İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı -Örgütsel yenilik, esneklik ve uyum eksikliği -Geçmiş işlemlere güveni yıkmak -Örgüt adına yasadışı/etik olmayan hareketler

Yüksek bağlılık düzeyinde bireyler kariyerlerinde daha hızlı yükselbilmektedir. Eş zamanlı olarak örgütün ihtiyaçları daha kolay ve etkili şekilde karşılanabilmektedir. Buna rağmen, bireylerin yaşadığı sosyal hayatlarındaki sorunlar bireylere zarar verebilmektedir.

Ayrıca, örgüt esnekliğini kaybedebilmekte, aşırı hırslı çalışanlar örgütü olumsuz etkilemekte ve etik olmayan ya da yasa dışı bazı davranışlar artabilmektedir (Güler, 2016).

2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Luthans, Youssef ve diğerleri (2007), çalışmalarında pozitif psikolojik sermayenin (PsyCap) dört özelliğinin her birinin geliştirilebileceğini ve çalışanların tutum, davranış ve performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu rapor etmişlerdir. Bu çalışma göstermektedir ki; PsyCap'ın gelişiminin tutumlara etkisi, örgütsel amaç ve hedeflerle uyumlu bir davranış kalıbına sahip oldukları için, onu geliştirme eğiliminde olan çalışanlar arasında daha fazladır.

Bunu doğrulayan başka çalışmalar da vardır. PsyCap'i geliştirme olasılığı en yüksek çalışanlar, yüksek iyimserlikleri ve yeteneklerine inanmaları nedeniyle daha başarılı olacaklarına dair beklentileri sonucunda daha fazla iş tatmini hissi ve çalışma yerlerine karşı daha fazla bağlılık duygusu yaşamaktadırlar (Luthans, ve diğerleri, 2007; Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li, 2008).

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) pozitif psikolojik sermayenin çalışanların tutum, davranış ve performanslarına etkisini ölçtüler. Çalışmada, çalışanların davranışları, kuruluşun amaç ve hedeflerini göz önünde bulundurma durumlarına göre, insan kaynakları veya yönetimin bakış açısı doğrultusunda, istenmeyen ve / veya istenen davranışlar olarak iki kategoriye ayrılmaktadırlar. Çalışmanın sonucunda, PsyCap'ın tüm boyutlarının (öz yeterlik, iyimserlik, umut ve direnç) istenen personel tutumları üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Örneğin, PsyCap ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik refah arasında pozitif bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.

Youssef ve Luthans (2007), umut, iyimserlik ve esneklik gibi pozitif psikolojik boyutların örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu gerçeğini ifade ederken, Avey ve diğerleri (2011) pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutlarının örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler.

Sonuç olarak, yukarıda bahsedilen alanyazın ışığında bu araştırmanın amacı, İLBANK A.Ş çalışanları örneklemini kapsamında PsyCap ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca, çalışma ile İLBANK çalışanlarının demografik bilgileri ile pozitif psikolojik sermaye durumları ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişki ölçülecektir. Ayrıca, demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi), çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin ve örgütsel bağlılıklarının arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilecektir. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

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

Alt Hipotez 1: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı fark vardır.

Alt Hipotez 2: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı ortalamalarında medeni duruma göre anlamlı fark vardır.

Alt Hipotez 3: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı ortalamalarında yaşa göre anlamlı fark vardır.

Alt Hipotez 4: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı ortalamalarında eğitim durumuna göre anlamlı fark vardır.

Alt Hipotez 5: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı ortalamalarında kurumda çalışma süresine göre anlamlı fark vardır.

Alt Hipotez 6: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı ortalamalarında kadro türüne göre anlamlı fark vardır.

Alt Hipotez 7: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı ortalamalarında unvan türüne göre anlamlı fark vardır.

Hipotez 2: H₁: Pozitif Psikolojik Sermaye Örgütsel Bağlılığın anlamlı olarak yordamaktadır.

Hipotez 3: H₁: Pozitif Psikolojik Sermayenin bileşenleri Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarını anlamlı olarak yordamaktadır.

Alt Hipotez 1: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik ve Dayanıklılık kombinasyonu Duygusal Bağlılığı anlamlı olarak yordamaktadır.

Alt Hipotez 2: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik ve Dayanıklılık kombinasyonu Devam Bağlılığını anlamlı olarak yordamaktadır.

Alt Hipotez 3: H1: Umut, Özyeterlilik, İyimserlik ve Dayanıklılık kombinasyonu Normatif Bağlılığı anlamlı olarak yordamaktadır.

3. UYGULAMA VE ANALİZ

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu niceliksel korelasyon araştırmasının amacı, İLBANK A.Ş çalışanları örneklemini kapsamında PsyCap ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca, çalışma ile İLBANK çalışanlarının demografik bilgileri ile pozitif psikolojik sermaye durumları ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişki ölçülecektir.

İlişki analizi, alt boyutlar düzeyinde yapılacaktır. PsyCap'ın bileşenleri (iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık) ile örgütsel bağlılığın boyutlarının (duygusal, devamlılık ve normatif) ilişki derecelerinin ne olduğunu belirlenecektir.

Ayrıca, demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi), çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin ve örgütsel bağlılıklarının arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilecektir. Bu amaçlar doğrultusunda önceki bölümde sıralanan hipotezler geliştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları genel olarak evren ve örnekleme ilişkilidir. İlk olarak, çalışmanın örneklemini tesadüfi bir yöntemle belirlenmemiş, gönüllü katılım sağlayanlar çalışmaya katılmışlardır. Dolayısıyla örneklemin evreni temsil düzeyinin sınırlı olduğu söylenebilir.

Bulgular, sadece İLBANK personeli ile sınırlıdır. Araştırma bulguları, anket uygulamasının gerçekleştiği zaman dilimi kapsamında incelenebilmektedir. Ayrıca, elde edilen veriler anket içerisindeki ölçeklerden edinilen bilgilerle sınırlıdır.

Buna ek olarak, anket yönteminin doğası nedeniyle çalışmanın bulguları, mevcut durumu objektif olarak değil katılımcıların öz-alguları odaklı yansıtmaktadır. Diğer bir deyişle, katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar katılımcıların kendilerine yönelik algılarını yansıttığı için, bulguların sübjektifliği bu araştırmanın sınırlılığıdır.

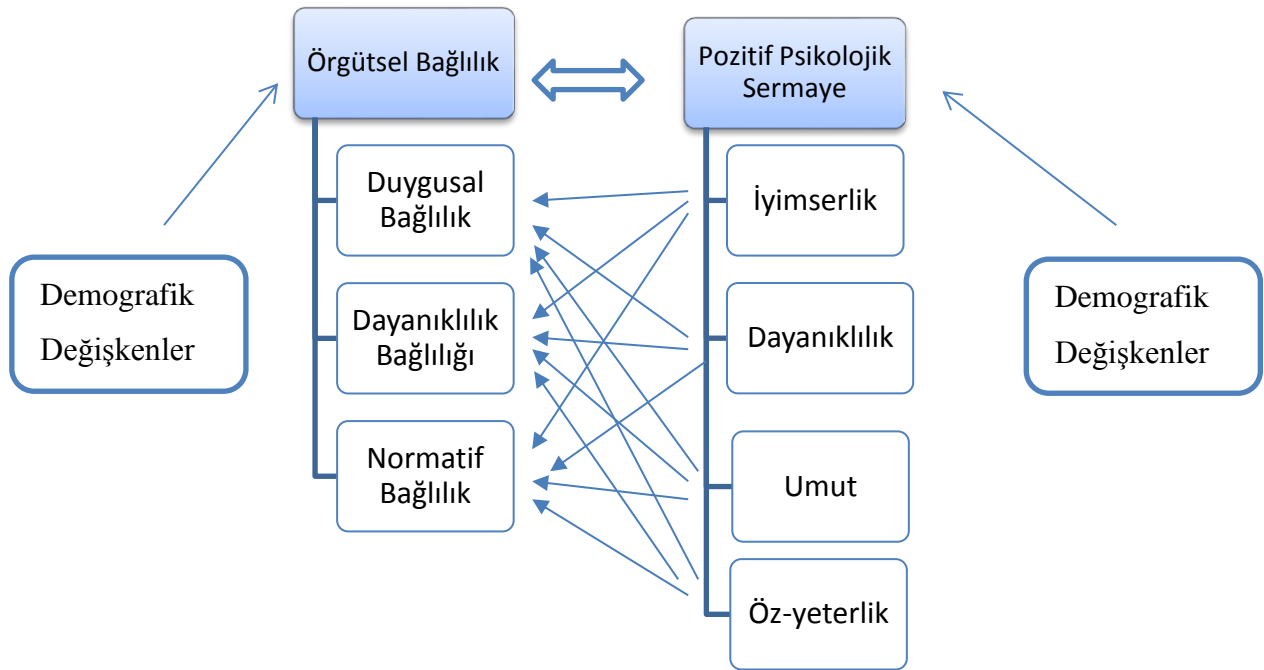
Katılımcıların sıkılmadan samimi cevaplar vermesini sağlamak açısından anket mümkün olduğunca kısa şekilde hazırlanmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla, literatürde değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyebileceği rapor edilmiş olası değişkenler çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu durum aracı değişkenlerin etkilerini test etme seçeneğinin engellemiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

3.3.1. Araştırmanın modeli

Araştırmada PsyCap ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evren ya da örneklem kapsamında yapılan taramayı tanımlayan genel tarama modeli kullanılmıştır (Öktem, 2005). Ayrıca, anket tekniği kullanılarak nicel verilere ulaşılmıştır.

PsyCap ve bileşenleri bağımsız değişkenler, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ise bağımlı değişkenler olarak incelenecektir. Araştırmanın sonucunda ulaşılabilecek beklenen değişken ilişkileri Şekil 3.1 de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.3.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın evreni 2017 yılı İLBANK A.Ş çalışanları olarak tanımlanmıştır. 2017 Aralık ayı verilerine göre, İLBANK A.Ş 18 bölgeden ve toplam 2235 personelden oluşmaktadır. Uygulanan anket online olarak tüm personele gönderildiği ve bu şekilde tüm personele ulaşılacağı düşünüldüğünden özel bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamıştır.

Veri toplama araçları

Araştırmada verileri toplamak için üç bölümden oluşan (demografik bilgi formu ve iki ölçek formu) bir anket formu kullanılmıştır. Bu form Google formlar aracılığı ile online olarak hazırlanmıştır. Formda ilk olarak çalışma hakkında kısa bir bilgi verilmiş ve devamında katılımcıların demografik bilgilerine yönelik sorulara yer verilmiştir. Ardından, çalışanların psikolojik sermayelerini ölçmeyi amaçlayan Psikolojik Sermaye Ölçeği yerleştirilmiştir. Son olarak, Örgütsel Bağlılık Ölçeği katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini anlamak için eklenmiştir. Anket formu ekte sunulmuştur.

Demografik bilgi formu

Demografik bilgiler bölümü altı sorudan oluşmaktadır. Katılımcılar bu bölümde;

- cinsiyetlerini (Kadın/Erkek),
- yaşlarını,
- medeni durumlarını (*Evli/Bekâr*),
- eğitim düzeylerini (*Lise/Ön Lisans/Lisans/Yüksek Lisans/Doktora*),
- kurumda çalışma sürelerini (*3 yıldan az/3-9 yıl arası/10-16 yıl arası/17-23 yıl arası/24-30 yıl arası/31+*),
- kadro türlerini (*İdari/Teknik/Diğer*) ve
- unvan türlerini (*Büro Personeli/Yönetim Personeli/Uzman Yrd./Uzman/Müdür/Diğer*) belirtmişlerdir.

Psikolojik sermaye ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların psikolojik sermayelerini öğrenmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen PSYCAP (Psychological Capital) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, yirmi dört maddeden ve dört boyuttan oluşmaktadır (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık). Cevaplama şekli olarak 6'lı Likert tipinde hazırlanmıştır. 1 ve 6 arasında azdan çoğa doğru kodlanmaktadır. Ölçeğin her bir boyutunda alınan puanlar artması, katılımcının umudunun, iyimserliğinin, öz-yeterliliğinin ve dayanıklılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Boyutların ilgili numaralı soruları Çizelge 3.1'de verilmiştir:

Çizelge 3.1. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının ilgili maddeleri. (*) İşaretili maddeler ters puanlanmıştır.

PsyCap Alt Boyut	İlgili Maddeler
Umut	1, 2, 6, 12, 17, 24
İyimserlik	9, 11*, 14, 18, 19, 20*
Öz-yeterlilik	3, 4, 15, 16, 21, 23
Dayanıklılık	5, 7, 8*, 10, 13, 22

Örgütsel bağlılık ölçeği

Araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen OCS (Organizational Commitment Scale) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin, Türkçe'ye uyarlam çalışması Wasti (2000) tarafından yapılmış ve Bolat ve Bolat (2008) tarafından bazı maddeler üzerinde değişiklikler yapılarak ölçeğin son haline getirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği on sekiz maddeden ve üç boyuttan (duygusal, normatif ve devamlılık) oluşmaktadır. 1. Hiç Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum ve 5. Tamamen Katılıyorum kodlama seçeneklerine sahip olarak 5'li Likert

tipinde hazırlanmıştır. Her bir boyutu temsil eden 6'şar maddeden oluşmaktadır. Boyutların ilgili numaralı maddeleri Çizelge 3.2'de verilmiştir:

Çizelge 3.2. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının ilgili maddeleri. (*) İşaretli maddeler ters puanlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut	İlgili Maddeler
Duygusal Bağlılık	1, 2*, 5, 6, 7*, 11*
Devamlılık Bağlılığı	3, 4, 8, 9*,10, 14
Normatif Bağlılık	12, 13, 15, 16, 17, 18,

Veri toplama süreci

Anket bilgisayar ortamında “Google Forms” aracılığıyla hazırlanmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra, anketin linki İLBANK’ın Outlook sistemi aracılığıyla çalışanlara mail olarak gönderilmiştir. Katılımcılara tanınan üç haftanın sonunda linke erişim kapatılmıştır.

Veri analizi

Verilerin analizi SPSS 22.0 istatistik paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde ve ortalama gibi) kullanılarak örneklem hakkında genel bilgi edinilmiş ve anketin çözümlenmesi yapılmıştır. PsyCap ve Örgütsel Bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla regresyon analizi, iki değişkenin farklılıklarını belirlemek için ANOVA, T-testi, Regresyon, ve Post Hoc analizleri yapılmıştır. Ardından demografik özellikler ile iki değişken arasındaki olası ilişkiler regresyon analiz yöntemi uygulanarak test edilmiştir.

3.3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın güvenilirliği

Bu çalışmada kullanılan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. İlk olarak 24 maddeden oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeğine ve bu ölçeğin dört alt boyutunun Chronbach alpha katsayıları kontrol edilmiştir. Pallant (2011) bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için alpha değerinin 0,7’den büyük olması gerektiğini söylemektedir.

Yapılan analiz sonucunda ise dört alt boyut için Cronbach Alfa katsayıları umut için 0,849, iyimserlik için için 0,585, öz-yeterlilik için 0,932 ve dayanıklılık için 0,783 olarak bulunmuştur. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin genelinin güvenilirlik düzeyi %93 olarak ölçülmüş olup, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyini tanımlayan chronbach alfa katsayıları Çizelge 3.3’te verilmiştir.

Çizelge 3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyi

	Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş maddelere göre Cronbach's Alpha	N of Items
Psikolojik Sermaye Ölçeği	,929	,938	24
Umut	,849	,858	6
İyimserlik	,585	,572	6
Öz-yeterlilik	,932	,933	6
Dayanıklılık	,783	,806	6

Yalnızca iyimserlik alt ölçeğinin alpha katsayı değeri 0,7’den küçüktür. Pallant (2011) 10’den daha az sayıda madde sayısına sahip küçük ölçeklerin alpha değerleri düşük olduğunda maddeler arası korelasyon ortalama değerinin kontrol edilebileceğini ve bu değer .2 ile .4 arasında ise ölçeğin güvenilir sayılabileceğini belirtmektedir. 6 maddeli

iyimserlik ölçeğinin maddeler arası korelasyon ortalama değeri 0,202'dir (bkz. Çizelge 3.4).

Çizelge 3.4. İyimserlik ölçeğinin maddeler arası korelasyon ortalama değeri

	Ortalama	Minimum	Maksimum	Varyans	Madde Sayısı
Inter-Item Correlations	,202	-,070	,582	,035	6

18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeğini ve ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha katsayısı değerleri hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre üç alt boyutun Cronbach Alfa katsayı değerleri duygusal bağlılık için 0,832, devamlılık bağlılığı için 0,815 ve normatif bağlılık için 0,716'dır. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin genel alpha katsayı değeri 0,817 olarak ölçülmüştür. Her ölçeğin alpha değeri 0.7'den büyük olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyini tanımlayan cronbach alfa katsayıları Çizelge 3.5'te verilmiştir.

Çizelge 3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyi

Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş maddelere göre Cronbach's Alpha	N
Örgütsel Bağlılık	,817	,818	18
Duygusal Bağlılık	,832	,836	6
Devamlılık Bağlılığı	,815	,815	6
Normatif Bağlılık	,716	,712	6

Örneklem grubunun özellikleri

Anket formunda ilk bölümde yer alan demografik bilgilere yönelik soruların sonucunda örneklem grubunun genel tanımlaması Çizelge 3.6'da gösterilmiştir. Toplam 221 anket sayısına ulaşılmış ve yapılan frekans, normallik incelemelerine göre herhangi bir aykırı değere ya da normal dağılım göstermeyen değişkene ulaşılmamıştır. Dolayısıyla bütün anketler analize dahil edilmiştir.

Katılımcıların %67,9'u erkek, %32,1'i ise kadındır. Cinsiyet gruplarının frekans dağılımlarına göre araştırmaya katılan İLBANK A.Ş çalışanlarının çoğunluğunu erkek personel oluşturmaktadır.

Yaş gruplarının frekans dağılımları incelendiğinde en fazla katılımın %37,1 ile 41 ve daha fazlası yaş grubundan olduğu ve bu grubu 31-35 yaşları arasında katılımcıların yaklaşık %25 oranda takip ettiği görülmektedir. 26-30 yaş grubundaki katılımcılar için ikinci gruba çok yakın bir katılım yüzdesi görülmektedir (%23,5). En düşük frekans yüzdesine sahip yaş grubu %14,5 ile 36-40 yaş arasındaki katılımcılardır.

Ankete katılan çalışanların %74'ü evli, %26'sı ise bekârdır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu evli çalışanlar oluşturmaktadır.

Lisans mezunları %55,2 ile en büyük paya sahipken; lisansüstü mezunlarının oranı %41'dir. Katılımcılardan %3'ü lise mezunu iken, %1'i de önlisans mezunudur. Bu değerler incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Toplam hizmet süreleri incelendiğinde çalışanlar, yaklaşık olarak %9'u 3 yıldan az, %47'si 3-9 yıl, %16'sı 10-16 yıl, %13'ü 17-23 yıl, %8'i 24-30 yıl ve %9'u ise 30 ve üzeri yıldır İLBANK A.Ş'de çalışmaktadır. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun kurumdaki çalışma sürelerinin 3 ile 9 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.6. Örneklemin Frekans Dağılımları

		n	%
Cinsiyet	kadın	71	32,1
	erkek	150	67,9
	Toplam	221	100,0
Yaş	26-30	52	23,5
	31-35	55	24,9
	36-40	32	14,5
	41+	82	37,1
	Toplam	221	100,0
Medeni durum	Bekar	57	25,8
	Evli	164	74,2
	Toplam	221	100,0
Eğitim	Lise	6	2,7
	Ön Lisans	2	,9
	Lisans	122	55,2
	Yüksek Lisans	85	38,5
	Doktora	6	2,7
	Toplam	221	100,0
Kurumda çalışma süresi	3 yıldan az	19	8,6
	3-9 yıl arası	103	46,6
	10-16 yıl arası	35	15,8
	17-23 yıl arası	28	12,7
	24-30 yıl arası	17	7,7
	31+	19	8,6
	Toplam	221	100,0
Kadro Türü	Teknik	79	35,7
	İdari	140	63,3
	Diğer	2	,9
	Toplam	221	100,0
Unvan Türü	Büro Personeli	7	3,2
	Yönetim Personeli	4	1,8
	Uzman Yrd.	38	17,2
	Uzman	156	70,6
	Müdür	11	5,0
	Diğer	5	2,3
	Toplam	221	100,0

Kadro ve unvan türleri incelendiğinde ise, idari personelin ve uzmanların daha büyük oranda katılım sağladığı görülmektedir. %63 oranıyla idari personel çalışmaya

katılım sağlarken, %36 oran ile teknik personel çalışmaya destek olmuştur. Ayrıca %1 oran ile diğer kategorisinden kadro türüne sahip çalışanlar örneklem içerisinde bulunmaktadır.

Son olarak, unvan türüne göre uzman personel %71, uzman yardımcıları %17, müdürler, %5, büro personeli %3, diğerleri %2 ve yönetim personeli %2 oranlarında katılım göstermişlerdir.

Demografik özelliklere göre değişkenlerin analizi

Örneklem grubunun örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için t- testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. T-testi cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için, ANOVA testi ise yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, kadro ve unvan türü değişkenleri için kullanılmıştır.

PsyCap ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşması

Kadınlar ve erkekler için PsyCap ve alt boyutları düzeylerini ve örgütsel bağlılık ve alt boyutları düzeylerini karşılaştırmak için bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, bağımlı değişkenler cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$) (Bkz. Çizelge 3.7)

Pozitif Psikolojik Sermaye açısından kadınlar ($M=107.06$, $SD=19.14$) ve erkekler ($M=109.78$, $SD=16.77$) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(219) = -1.08$, $p=.28$). Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları incelendiğinde, İyimserlik için kadınlar ($M=24.52$, $SD=4.47$) ve erkekler ($M=24.47$, $SD=4.69$; $t(219) = .072$, $p=.23$) arasında, Dayanıklılık için kadınlar ($M=27.42$, $SD=5.08$) ve erkekler ($M=28.27$, $SD=4.49$; $t(219) = -1.26$, $p=.28$) arasında, Umut için kadınlar ($M=27.03$, $SD=5.62$) ve erkekler ($M=27.95$, $SD=5.12$; $t(219) = -1.22$, $p=.21$) arasında ve Öz-yeterlilik için kadınlar ($M=28.08$, $SD=6.45$) ve erkekler ($M=29.08$, $SD=5.29$; $t(219) = -1.22$, $p=.225$) arasında ortalamalarına göre anlamlı bir farkın olmadığı gözlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık açısından kadınlar ($M=57.48$, $SD=11.27$) ve erkekler ($M=58.45$, $SD=10.33$) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(219) = -.63$, $p=.28$). Örgütsel

Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, Duygusallık için kadınlar ($M=18.82$, $SD=5.23$) ve erkekler ($M=20.79$, $SD=5.25$; $t(219) = -.60$, $p=.55$) arasında, Devamlılık için kadınlar ($M=18.82$, $SD=5.23$) ve erkekler ($M=19.38$, $SD=5.28$; $t(219) = -.74$, $p=.46$) arasında, Normatif için kadınlar ($M=18.34$, $SD=4.24$) ve erkekler ($M=18.28$, $SD=4.64$; $t(219) = .09$, $p=.93$) arasında ortalamalarına göre anlamlı bir farkın olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.7. Cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi

Grup İstatistikleri								
	cinsiyet	N	Ortalama	SS	F	p	t	df
umut	kadın	71	27,03	5,616				
	erkek	150	27,95	5,118				
özyeterlilik	kadın	71	28,08	6,449	2,361	,225	-1,216	219
	erkek	150	29,08	5,288				
iyimserlik	kadın	71	24,52	4,472	,865	,943	,072	219
	erkek	150	24,47	4,689				
dayanıklılık	kadın	71	27,42	5,081	1,849	,209	-1,260	219
	erkek	150	28,27	4,490				
PsyCap	kadın	71	107,06	19,136	1,423	,283	-1,077	219
	erkek	150	109,78	16,765				
duygusallık	kadın	71	20,32	5,567	,017	,549	-,600	219
	erkek	150	20,79	5,250				
devamlılık	kadın	71	18,82	5,230	,055	,459	-,742	219
	erkek	150	19,38	5,283				
normatif	kadın	71	18,34	4,242	,623	,929	,089	219
	erkek	150	18,28	4,637				
Örgütsel bağlılık	kadın	71	57,48	11,271	,219	,528	-,631	219
	erkek	150	58,45	10,332				

PsyCap ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşması

Bekar ve evli çalışanlar için PsyCap ve alt boyutları düzeylerini ve örgütsel bağlılık ve alt boyutları düzeylerini karşılaştırmak için bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, çalışanların psikolojik sermayeleri medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterirken ($p<.05$), örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$) (Bkz. Çizelge3.8).

Pozitif Psikolojik Sermaye açısından bekarlar ($M=104.58$, $SD=17.36$) ve evliler ($M=110.41$, $SD=17.44$) arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t(219) = -2.18$, $p=.03$). Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları incelendiğinde, İyimserlik için bekarlar ($M=22.70$, $SD=4.85$) ve evliler ($M=25.11$, $SD=4.37$; $t(219) = -3.482$, $p=.001$) arasında, Umud için bekarlar ($M=26.47$, $SD=4.95$) ve evliler ($M=28.07$, $SD=5.35$; $t(219) = -1.973$, $p=.05$) arasında ortalamalarına göre anlamlı bir farkın olduğu gözlenmiştir. Dayanıklılık için bekarlar ($M=27.16$, $SD=4.82$) ve evliler ($M=28.29$, $SD=4.63$; $t(219) = -1.58$, $p=.12$) arasında, ve Öz-yeterlilik için bekarlar ($M=28.25$, $SD=6.04$) ve evliler ($M=28.94$, $SD=5.78$; $t(219) = -.79$, $p=.43$) arasında ortalamalarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Çizelge 3.8. Medeni durum değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	SS	F	p	t	df
umut	Bekar	57	26,47	4,954	,043	,050	-1,973	219
	Evli	164	28,07	5,353				
özyeterlilik	Bekar	57	28,25	6,036	,863	,429	-,792	219
	Evli	164	28,94	5,575				
iyimserlik	Bekar	57	22,70	4,851	1,224	,001	-3,482	219
	Evli	164	25,11	4,369				
dayanıklılık	Bekar	57	27,16	4,817	1,697	,116	-1,578	219
	Evli	164	28,29	4,629				
PsyCap	Bekar	57	104,58	17,360	,339	,031	-2,177	219
	Evli	164	110,41	17,436				
duygusal	Bekar	57	18,95	6,591	12,565	,019	-2,404	76,921
	Evli	164	21,23	4,722				
devam	Bekar	57	17,65	5,909	3,552	,010	-2,616	219
	Evli	164	19,74	4,923				
normatif	Bekar	57	18,79	4,078	1,679	,341	,955	219
	Evli	164	18,13	4,643				
Örgütsel Bağlılık	Bekar	57	55,39	13,080	11,887	,053	-1,966	77,476
	Evli	164	59,09	9,491				

Örgütsel Bağlılık açısından bekarlar ($M=55,39$, $SD=13,08$) ve evliler ($M=59,09$, $SD=9,49$) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(77,48) = -1,97$, $p=.053$). Örgütsel Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, Duygusallık için bekarlar ($M=18,95$, $SD=6,59$) ve evliler ($M=20,79$, $SD=5,25$; $t(76,92) = -2,40$, $p=.02$) arasında, Devamlılık için bekarlar ($M=21,23$, $SD=4,92$) ve evliler ($M=19,74$, $SD=4,92$; $t(219) = -2,62$, $p=.01$) arasında ortalamalarına göre anlamlı bir farkın olduğu gözlenmiştir. Ancak, normatif bağlılık için bekarlar ($M=18,79$, $SD=4,08$) ve evliler ($M=18,13$, $SD=4,64$; $t(219) = .96$, $p=.34$) arasında ortalamalarına göre anlamlı bir farkın olmadığı gözlenmiştir.

PsyCap ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaşması

Yaş gruplarının incelenen değişkenler üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Varyansların homojenliği sayıltısı kontrol edildiğinde (Bkz. Çizelge 3.9), özyeterlilik, duygusallık, normative bağlılık alt boyutlarının ve örgütsel bağlılık değişkeninin sayıltısını ihlal ettiği görülmektedir ($p<.05$). Bu değişkenlerin p değerleri Welch ve Brown-Forsythe analizine göre kontrol edilmiştir (Bkz. Çizelge3.9).

Çizelge 3.9. Varyansların homojenliği testi

	Levene Statistic	df1	df2	p
umut	,325	3	217	,807
özyeterlilik	2,867	3	217	,038
iyimserlik	2,037	3	217	,110
dayanıklılık	2,370	3	217	,072
PsyCap	1,515	3	217	,212
duygusal	3,098	3	217	,028
devam	2,505	3	217	,060
normatif	2,829	3	217	,039
Örgütsel Bağlılık	3,008	3	217	,031

Pozitif Psikolojik Sermaye düzeylerinin dört yaş grubu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur: $F(3, 217) = 8.95, p = .00$. Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları incelendiğinde, İyimserlik ($F(3, 217) = 9.91, p = .00$), Dayanıklılık ($F(3, 217) = 4.91, p = .00$), Umut ($F(3, 217) = 6.73, p = .00$) ve Öz-yeterlilik ($F(3, 93.57) = 5.97, p = .00$) boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür (Bkz. Çizelge3.10).

Çizelge 3.10. Psikolojik Sermaye Düzeyleri yaş değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
umut	26-30	52	25,62	Gruplararası	523,460	3	6,727	,000
	31-35	55	27,13	Gruplariçi	5628,405	217		
	36-40	32	27,13	Toplam	6151,864	220		
	41+	82	29,51					
	Toplam	221	27,66					
özyeterlilik	26-30	52	26,37	Gruplararası	543,085	3	5,967	,001
	31-35	55	28,64	Gruplariçi	6583,205	217		
	36-40	32	28,47	Toplam	7126,290	220		
	41+	82	30,48					
	Toplam	221	28,76					
iyimserlik	26-30	52	22,62	Gruplararası	563,217	3	9,907	,000
	31-35	55	23,51	Gruplariçi	4112,004	217		
	36-40	32	24,13	Toplam	4675,222	220		
	41+	82	26,48					
	Toplam	221	24,49					
dayanıklılık	26-30	52	26,37	Gruplararası	307,976	3	4,909	,003
	31-35	55	27,38	Gruplariçi	4538,024	217		
	36-40	32	28,31	Toplam	4846,000	220		
	41+	82	29,33					
	Toplam	221	28,00					
PsyCap	26-30	52	100,96	Gruplararası	7474,201	3	8,952	,000
	31-35	55	106,65	Gruplariçi	60394,804	217		
	36-40	32	108,03	Toplam	67869,005	220		
	41+	82	115,79					
	Toplam	221	108,90					

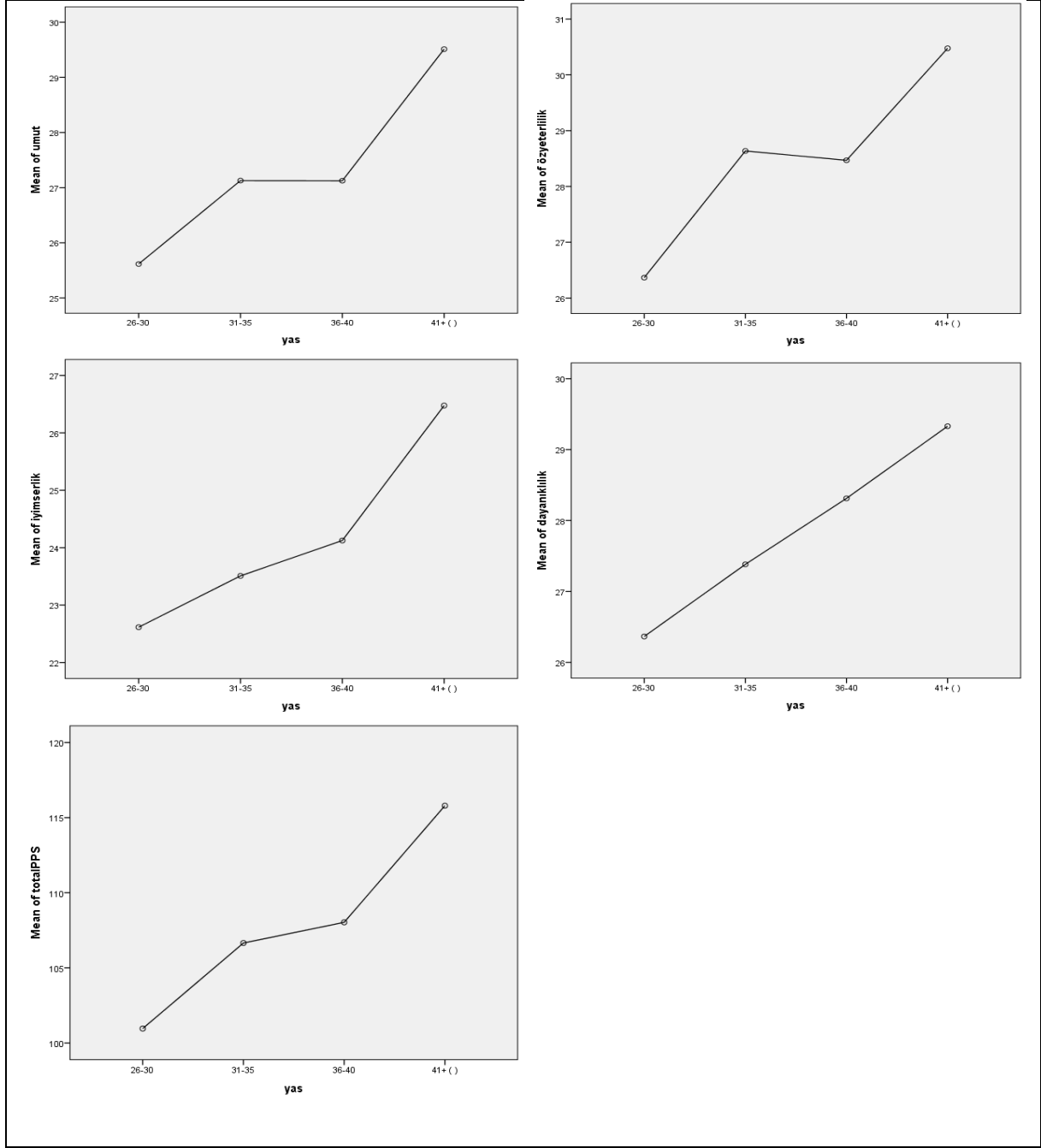
Çizelge 3.11. Varyansları homojen olmayan değişkenlerde farklılık testi

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
özyeterlilik	Welch	5,825	3	93,568	,001
	Brown-Forsythe	5,365	3	141,070	,002
duygusal	Welch	12,707	3	96,020	,000
	Brown-Forsythe	11,752	3	165,341	,000
normatif	Welch	1,128	3	96,878	,342
	Brown-Forsythe	1,372	3	142,172	,254

a. Asymptotically F distributed.

Bulunan farkın yaş grupları bazında tespiti amacıyla Post Hoc testi yapılmıştır. Test sonucuna göre; Psikolojik sermaye düzeylerinin 41+ ile 26-30 ve 31-35 yaş grupları arasında, Umut boyutunda farkın 41+ ile 26-30 ve 31-35 yaş grupları arasında, Öz-yeterlilik boyutunda farkın 41+ ile 26-30 yaş grupları arasında, İyimserlik boyutunda farkın 41+ yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında, Dayanıklılık boyutunda farkın 41+ ile 26-30 yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 3.2, değişkenlerin yaş grupları bazında farklarını göstermektedir. Pozitif Psikolojik Sermayenin genel düzeyi ve umut açısından incelendiğinde yaş 26-30 yaş grubunun en düşük değerde, 31-35 yaş grubunun ilk gruba göre yükseliş gösterdiği, 41+ yaş grubunun en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Özyeterlilik bileşeninde fark bulunan yaş gruplarından genç grubun ortalamasının en düşük seviyede, büyük yaş grubunun ortalamasının ise en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. İyimserlik bileşenindeki ortalama değerlerde anlamlı farka sahip olan grupların değerlerinde yaşın artmasıyla artış göstermektedir. Son olarak, dayanıklılık bileşeninde pozitif yönlü lineer bir ilişki saptanmıştır.



Şekil 3.2. Yaş grupları bazında Post-Hoc testi PsyCap değişkenlerinin ortalama dağılımları

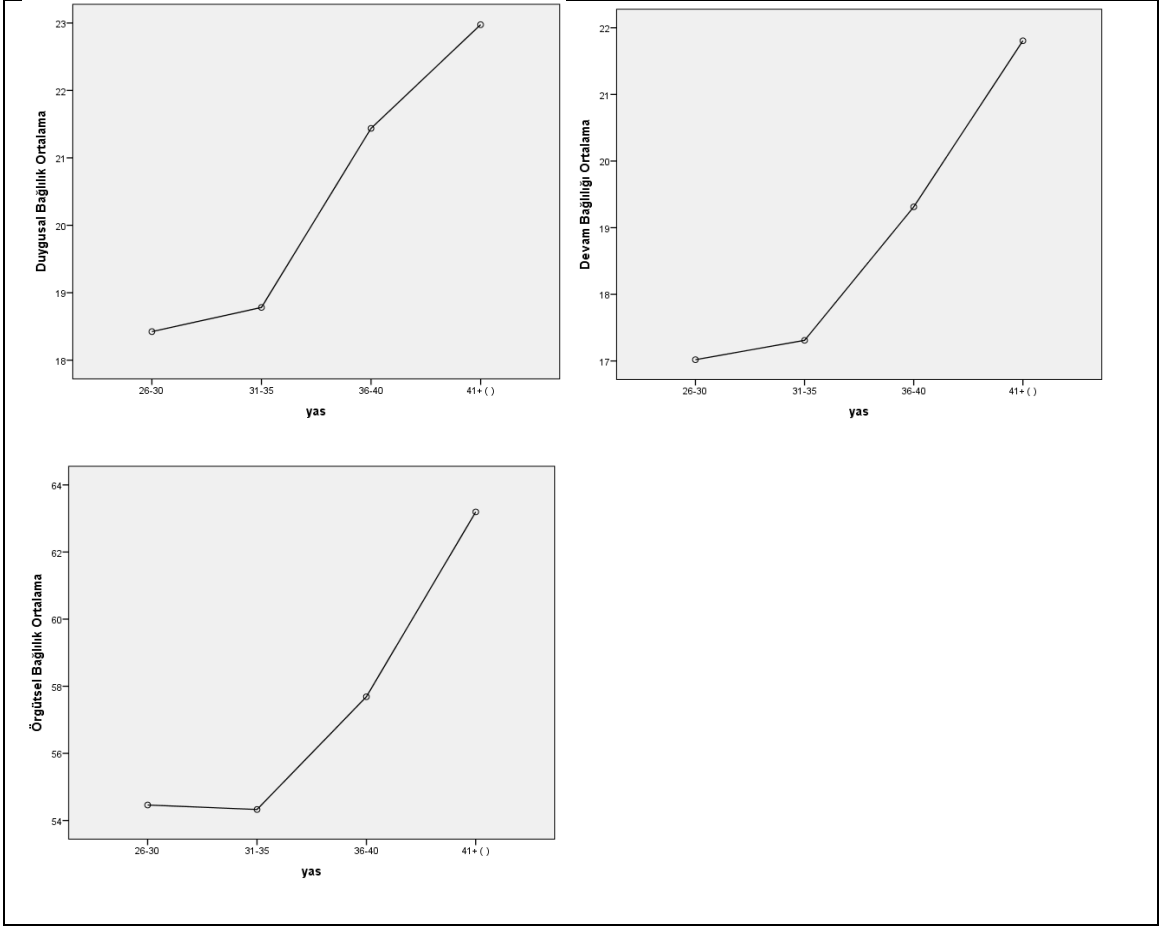
Örgütsel Bağlılığın dört yaş grubu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur: $F(3, 217) = 8.95, p = .00$. Örgütsel Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, Duygusal ($F(3, 96.02) = 12.29, p = .00$), Devamlılık ($F(3, 217) = 14.23, p = .00$) boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark görülürken, Normatif ($F(3, 96.88) = 6.73, p = .34$) boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmemiştir (Bkz. Çizelge3.12).

Çizelge 3.12. Örgütsel Bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
duygusalılık	26-30	52	18,42	Gruplararası	913,140	3	12,291	,000
	31-35	55	18,78	Gruplariçi	5373,900	217		
	36-40	32	21,44	Toplam	6287,041	220		
	41+	82	22,98					
	Toplam	221	20,64					
devamlılık	26-30	52	17,02	Gruplararası	1000,761	3	14,226	,000
	31-35	55	17,31	Gruplariçi	5088,479	217		
	36-40	32	19,31	Toplam	6089,240	220		
	41+	82	21,80					
	Toplam	221	19,20					
normatif	26-30	52	19,02	Gruplararası	87,604	3	1,448	,230
	31-35	55	18,24	Gruplariçi	4376,685	217		
	36-40	32	16,94	Toplam	4464,290	220		
	41+	82	18,41					
	Toplam	221	18,30					
Örgütsel	26-30	52	54,46	Gruplararası	3605,142	3	12,278	,000
	31-35	55	54,33	Gruplariçi	21238,785	217		
	36-40	32	57,69	Toplam	24843,928	220		
	41+	82	63,20					
	Toplam	221	58,14					

Bulunan farkın yaş grupları bazında tespiti amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, Örgütsel Bağlılığın boyutlarına bakıldığında farkın 41+ yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında, Duygusal Bağlılık boyutunda 26-30 yaş grubu ile 36-40 ve 41+ yaş grupları arasında, Devamlılık Bağlılığı boyutunda 41+ yaş grubu ile 26-30 ve 31-35 yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Şekil 3.3, değişkenlerin yaş grupları bazında farklarının ortalama dağılımlarını göstermektedir. Grafikler incelendiğinde, yaş gruplarının artmasıyla örgütsel bağlılık ortalama değerlerinin de arttığı görülmektedir.



Şekil 3.3. Yaş grupları bazında Post-Hoc testi Örgütsel Bağlılık değişkenlerin ortalama dağılımları

PsyCap ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşması

Eğitim düzeylerinin incelenen değişkenler üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

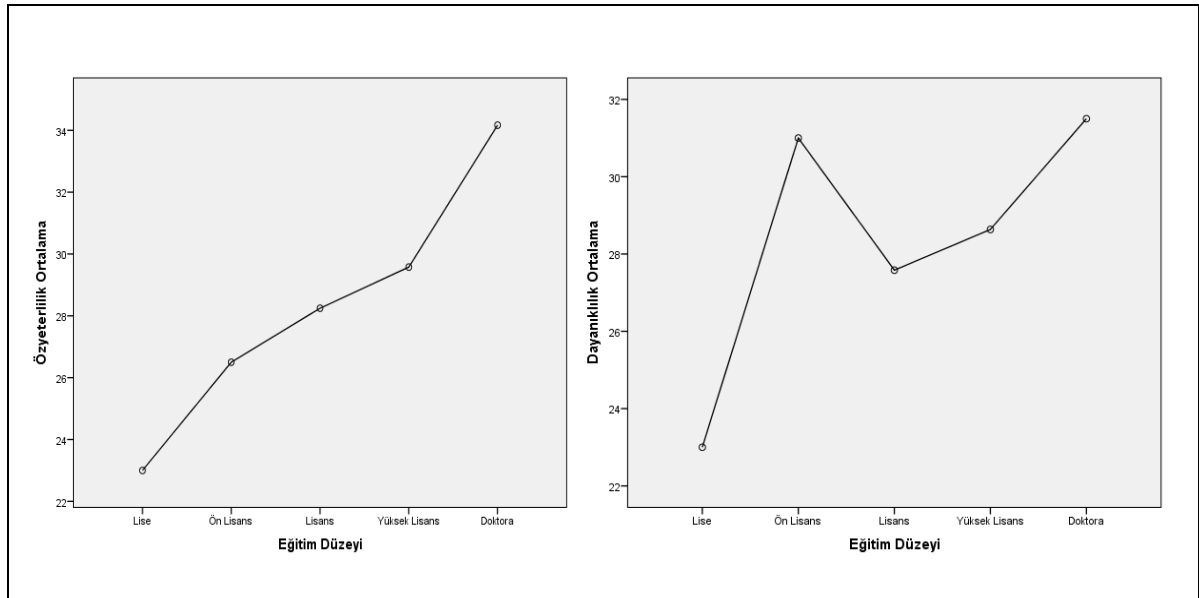
Pozitif Psikolojik Sermaye düzeylerinin beş eğitim durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır: $F(4, 216) = 1.45, p = .22$. Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları incelendiğinde, İyimserlik ($F(4, 216) = .42, p = .79$) ve Umut ($F(4, 216) = 1.45, p = .22$) bileşenleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Dayanıklılık ($F(4, 216) = 3.53, p = .01$), ve Öz-yeterlilik ($F(4, 216) = 3.84, p = .01$) bileşenlerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür (Bkz. Çizelge 3.13).

Çizelge 3.13. Psikolojik Sermaye Düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
umut	Lise	6	24,00	Gruplararası	161,070	4	1,452	,218
	Ön Lisans	2	28,50	Gruplariçi	5990,794	216		
	Lisans	122	27,41	Toplam	6151,864	220		
	Yüksek	85	28,02					
	Lisans							
	Doktora	6	30,83					
	Toplam	221	27,66					
özyeterlilik	Lise	6	23,00	Gruplararası	473,580	4	3,844	,005
	Ön Lisans	2	26,50	Gruplariçi	6652,709	216		
	Lisans	122	28,25	Toplam	7126,290	220		
	Yüksek	85	29,58					
	Lisans							
	Doktora	6	34,17					
	Toplam	221	28,76					
iyimserlik	Lise	6	25,67	Gruplararası	36,408	4	,424	,791
	Ön Lisans	2	28,00	Gruplariçi	4638,814	216		
	Lisans	122	24,50	Toplam	4675,222	220		
	Yüksek	85	24,29					
	Lisans							
	Doktora	6	24,67					
	Toplam	221	24,49					
dayanıklılık	Lise	6	23,00	Gruplararası	297,126	4	3,527	,008
	Ön Lisans	2	31,00	Gruplariçi	4548,874	216		
	Lisans	122	27,58	Toplam	4846,000	220		
	Yüksek	85	28,64					
	Lisans							
	Doktora	6	31,50					
	Toplam	221	28,00					
PsyCap	Lise	6	95,67	Gruplararası	2396,055	4	1,976	,099
	Ön Lisans	2	114,00	Gruplariçi	65472,950	216		
	Lisans	122	107,74	Toplam	67869,005	220		
	Yüksek	85	110,53					
	Lisans							
	Doktora	6	121,17					
	Toplam	221	108,90					

Bulunan farkın eğitim durumları bazında tespiti amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, psikolojik sermayenin bileşenlerinden öz-yeterliliğe bakıldığında farkın lise mezunu çalışanlar ile yüksek lisans ve doktora mezunları arasında olduğu, Dayanıklılık bileşenine bakıldığında ise; farkın yine lise mezunu çalışanlar ile yüksek lisans ve doktora mezunları arasında olduğu bulunmuştur.

Şekil 3.4, fark bulunan değişkenlerin eğitim düzeyleri bazında ortalama dağılımlarını göstermektedir. Grafikler incelendiğinde, eğitim düzeylerinin artmasıyla öz-yeterlilik ve dayanıklılık ortalama değerlerinin de arttığı görülmektedir.



Şekil 3.4. Eğitim düzeyi bazında Post-Hoc testi PsyCap bileşenlerinin ortalama dağılımları

Örgütsel Bağlılığın beş eğitim durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır: $F(4, 216) = 2.06, p = .09$. Örgütsel Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, Duygusal ($F(4, 216) = 1.12, p = .35$), Devamlılık ($F(4, 216) = 1.45, p = .22$) ve Normatif ($F(4, 216) = 2.3, p = .06$) boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark görülmemiştir (Bkz. Çizelge 3-14).

Çizelge 3.14. Örgütsel Bağlılık düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
duygusal	Lise	6	18,67	Gruplararası	127,900	4	1,121	,347
	Ön Lisans	2	26,50	Gruplarıçi	6159,141	216		
	Lisans	122	20,86	Toplam	6287,041	220		
	Yüksek Lisans	85	20,47					
	Doktora	6	18,50					
	Toplam	221	20,64					
devam	Lise	6	19,33	Gruplararası	158,949	4	1,447	,219
	Ön Lisans	2	25,00	Gruplarıçi	5930,291	216		
	Lisans	122	19,55	Toplam	6089,240	220		
	Yüksek Lisans	85	18,78					
	Doktora	6	16,00					
	Toplam	221	19,20					
normatif	Lise	6	21,33	Gruplararası	182,039	4	2,296	,060
	Ön Lisans	2	17,00	Gruplarıçi	4282,250	216		
	Lisans	122	18,81	Toplam	4464,290	220		
	Yüksek Lisans	85	17,58					
	Doktora	6	15,50					
	Toplam	221	18,30					
Örgütsel Bağlılık	Lise	6	59,33	Gruplararası	910,717	4	2,055	,088
	Ön Lisans	2	68,50	Gruplarıçi	23933,211	216		
	Lisans	122	59,22	Toplam	24843,928	220		
	Yüksek Lisans	85	56,82					
	Doktora	6	50,00					
	Toplam	221	58,14					

PsyCap ve örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşması

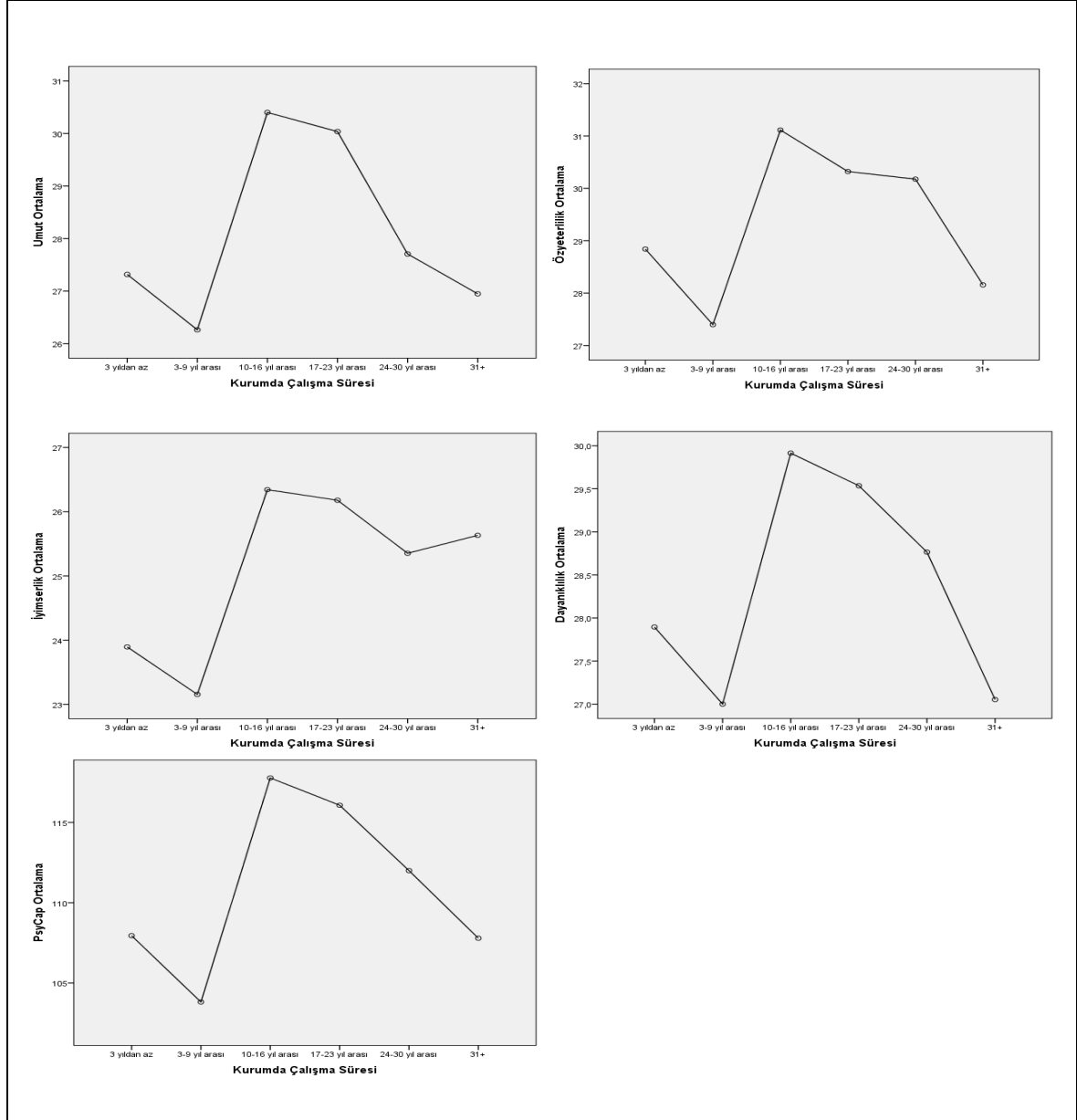
Çalışanların kurumda çalışma sürelerinin incelenen değişkenler üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında İLBANK A.Ş.'de çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3.15. Psikolojik Sermaye Düzeyleri kurumda çalışma süresi değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
umut	3 yıldan az	19	27,32	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	633,996 5517,869 6151,864	5 215 220	4,941	,000
	3-9 yıl arası	221	26,26					
	10-16 yıl arası	19	30,40					
	17-23 yıl arası	103	30,04					
	24-30 yıl arası	35	27,71					
	31+	28	26,95					
	Toplam	17	27,66					
	özyeterlilik	3 yıldan az	19					
3-9 yıl arası		221	27,40					
10-16 yıl arası		19	31,11					
17-23 yıl arası		103	30,32					
24-30 yıl arası		35	30,18					
31+		28	28,16					
Toplam		17	28,76					
iyimserlik		3 yıldan az	19	23,89	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	427,621 4247,600 4675,222	5 215 220	4,329
	3-9 yıl arası	221	23,16					
	10-16 yıl arası	19	26,34					
	17-23 yıl arası	103	26,18					
	24-30 yıl arası	35	25,35					
	31+	28	25,63					
	Toplam	17	24,49					
	dayanıklılık	3 yıldan az	19	27,89				
3-9 yıl arası		221	27,00					
10-16 yıl arası		19	29,91					
17-23 yıl arası		103	29,54					
24-30 yıl arası		35	28,76					
31+		28	27,05					
Toplam		17	28,00					
PsyCap		3 yıldan az	19	107,95	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	7061,376 60807,629 67869,005	5 215 220	4,993
	3-9 yıl arası	221	103,82					
	10-16 yıl arası	19	117,77					
	17-23 yıl arası	103	116,07					
	24-30 yıl arası	35	112,00					
	31+	28	107,79					
	Toplam	17	108,90					

Pozitif Psikolojik Sermaye düzeylerinin altı kurumda çalışma süre aralığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur: $F(5, 215) = 4.0$, $p = ,00$. Pozitif

Psikolojik Sermayenin alt boyutları incelendiğinde, İyimserlik ($F(5, 215) = 4.33, p = .00$) ve Umut ($F(5, 215) = 4.94, p = .00$), Dayanıklılık ($F(5, 215) = 3.09, p = .01$), ve Öz-yeterlilik ($F(5, 215) = 3.21, p = .01$) bileşenlerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür (Bkz. Çizelge 3.15).



Şekil 3.5. Kurumda çalışma süresi bazında Post-Hoc testi PsyCap bileşenlerinin ortalama dağılımları

Bulunan farkın çalışma süre aralıkları bazında tespiti amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, psikolojik sermayenin genel düzeyi açısından farkın 3-9 yıllık

çalışanlar ile 10-16 ve 17-23 yıllık çalışanlar arasında, Umuda ve İyimserliğe bakıldığında farkın yine 3-9 yıllık çalışanlar ile 10-16 ve 17-23 yıllık çalışanlar arasında, Öz-yeterliliğe ve Dayanıklılığa bakıldığında ise farkın 3-9 yıllık çalışanlar ile 10-16 yıllık çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur.

Şekil 3.5, fark bulunan değişkenlerin kurumda çalışma süreleri açısından ortalama dağılımlarını göstermektedir. Psikolojik sermayenin genel düzeyinde 3 yıldan az çalışanlar 10-16 ve 17-23 yıllık çalışanlara kıyasla düşük ortalamaya sahiptirler. Umuda ve İyimserliğe bakıldığında; 3-9 yıllık çalışanların en düşük ortalama değerde, 10-16 ve 17-23 yıllık çalışanlar ise en yüksek ortalama değerde oldukları görülmektedir. 16 yıllık çalışanlardan sonra bir düşüş gözlenmektedir. Öz-yeterlilik ve Dayanıklılıkta ise yine 3-9 yıllık çalışanlar en düşük ortalama değere, 10-16 yıllık çalışanlar ise en yüksek ortalama değere sahiptirler.

Örgütsel Bağlılığın altı kurumda çalışma süre aralığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur: $F(5, 215) = 6.45, p = .00$. Örgütsel Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, Duygusal ($F(5, 215) = 6.27, p = .00$) ve Devamlılık ($F(5, 215) = 8.95, p = .00$) boyutlarında çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark görülürken. Normatif ($F(5, 215) = 1.25, p = .29$) boyutunda anlamlı bir fark görülmemiştir (Bkz. Çizelge 3.16).

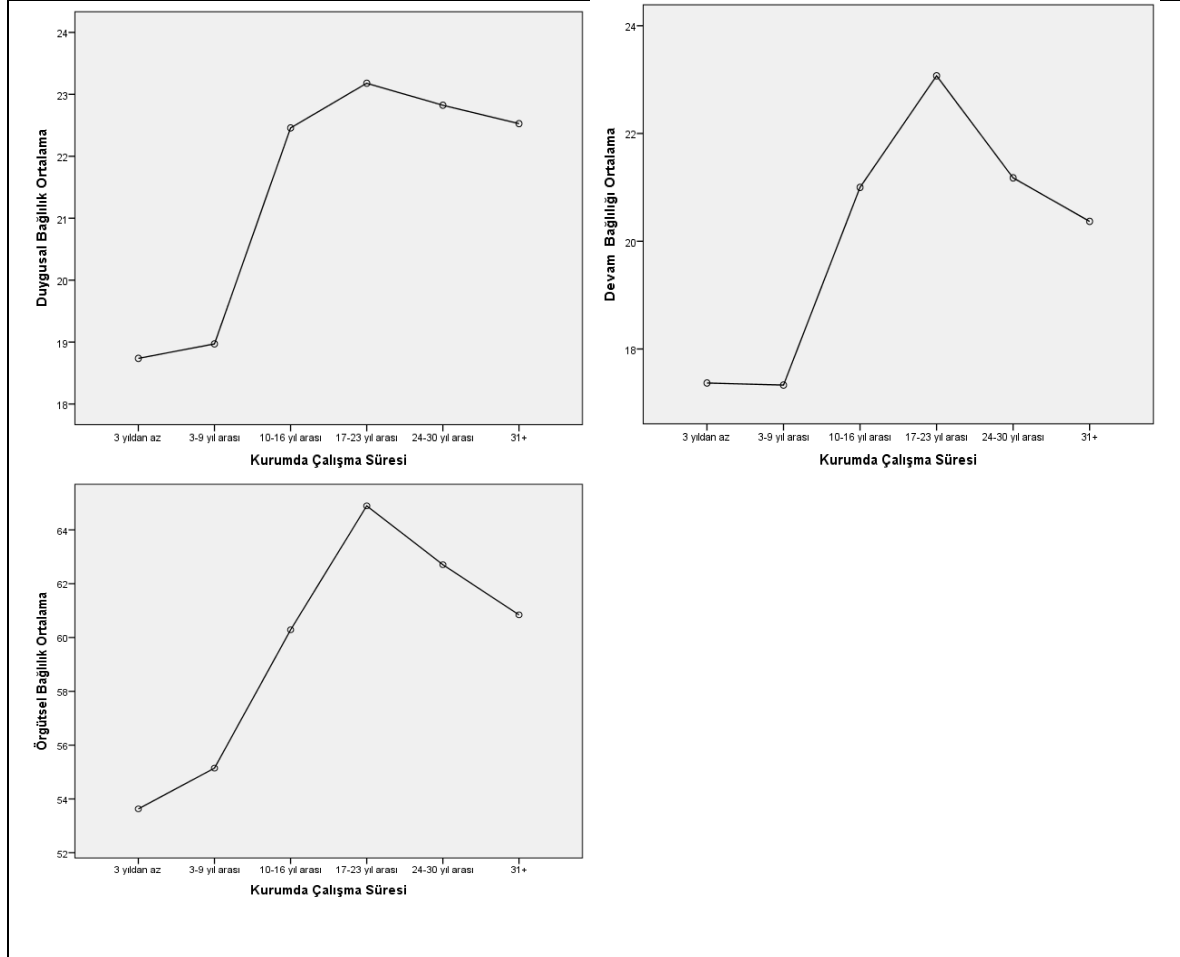
Bulunan farkın çalışma süre aralıkları bazında tespiti amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, Örgütsel Bağlılığın genel düzeyi açısından farkın 3 yıldan az çalışanlar ile 17-23 yıl çalışanlar arasında, Duygusal ve Devam bağlılıklarına bakıldığında farkın 3 yıldan az çalışanlar ile 17-23 yıllık çalışanlar, 3-9 yıllık çalışanlar ile 10-16,17-23 ve 24-30 yıllık çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur.

Çizelge 3.16. Örgütsel Bağlılık düzeyleri kurumda çalışma süresi değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
duygusal	3 yıldan az	19	18,74	Gruplararası	800,444	5	6,273	,000
	3-9 yıl arası	103	18,97	Gruplarıçi	5486,597	215		
	10-16 yıl arası	35	22,46	Toplam	6287,041	220		
	17-23 yıl arası	28	23,18					
	24-30 yıl arası	17	22,82					
	31+	19	22,53					
	Toplam	221	20,64					
devam	3 yıldan az	19	17,37	Gruplararası	1049,293	5	8,952	,000
	3-9 yıl arası	103	17,33	Gruplarıçi	5039,947	215		
	10-16 yıl arası	35	21,00	Toplam	6089,240	220		
	17-23 yıl arası	28	23,07					
	24-30 yıl arası	17	21,18					
	31+	19	20,37					
	Toplam	221	19,20					
normatif	3 yıldan az	19	17,53	Gruplararası	126,161	5	1,251	,287
	3-9 yıl arası	103	18,84	Gruplarıçi	4338,128	215		
	10-16 yıl arası	35	16,83	Toplam	4464,290	220		
	17-23 yıl arası	28	18,64					
	24-30 yıl arası	17	18,71					
	31+	19	17,95					
	Toplam	221	18,30					
Örgütsel Bağlılık	3 yıldan az	19	53,63	Gruplararası	3240,814	5	6,451	,000
	3-9 yıl arası	103	55,15	Gruplarıçi	21603,114	215		
	10-16 yıl arası	35	60,29	Toplam	24843,928	220		
	17-23 yıl arası	28	64,89					
	24-30 yıl arası	17	62,71					
	31+	19	60,84					
	Toplam	221	58,14					

Şekil 3-6, fark bulunan değişkenlerin kurumda çalışma süreleri açısından ortalama dağılımlarını göstermektedir. 3 yıldan az çalışanlar, 17-23 yıllık çalışanlara kıyasla hem Örgütsel Bağlılığın genel düzeyinde hem de duygusal ve devam bağlılıklarında düşük ortalamaya sahiptirler. Genel itibariyle, ilk grup en düşük ortalama değerde, diğer grup en yüksek ortalama değerdedir. Duygusal ve devam bağlılıklarında 3-9 yıllık çalışanlardan

sonra 17-23 yıllık çalışanlara kadar ortalama değerde ciddi bir artış gözlenirken, bu noktadan sonra çalışma yıl sayısı arttıkça bağıllık düzeylerinin azaldığı gözlenmiştir.



Şekil 3.6. Kurumda çalışma süresi bazında Post-Hoc testi Örgütsel Bağlılık ortalama dağılımları

PsyCap ve örgütsel bağıllık düzeylerinin kadro türüne göre farklılaşması

Çalışanların kadro türlerinin incelenen değişkenler üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında kadro türlerine göre anlamlı bir fark olduğu ancak örgütsel bağıllık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

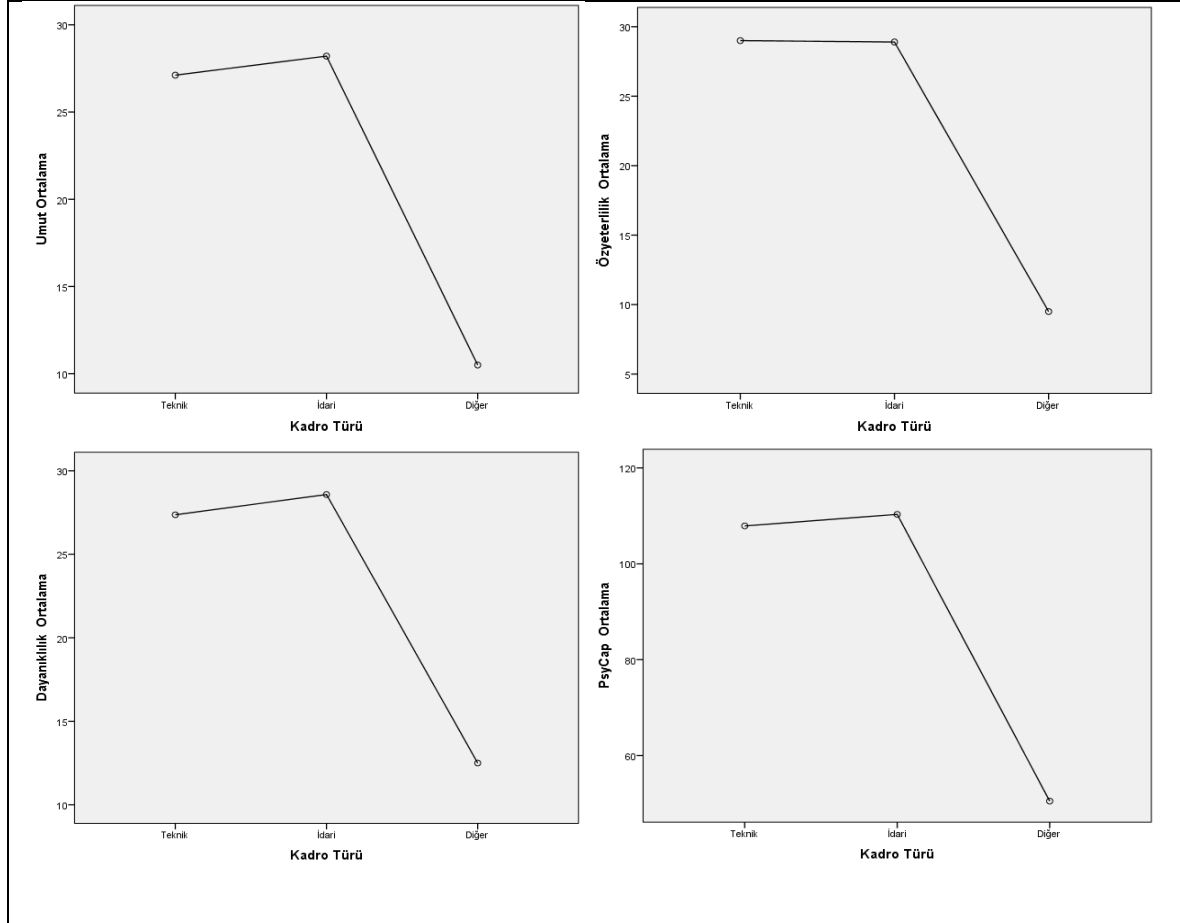
Pozitif Psikolojik Sermaye düzeylerinin üç kadro türü açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur: $F(2, 218) = 12.96, p = .00$. Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları incelendiğinde, İyimserlik ($F(2, 218) = 2.07, p = .13$) bileşeninde karo türüne göre bir fark saptanamazken, Umut ($F(2, 218) = 12.98, p = .00$), Dayanıklılık ($F(2, 218) = 14.21, p = .00$), ve Öz-yeterlilik ($F(2, 218) = 12.81, p = .00$) bileşenlerinde kadro türü değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür (Bkz. Çizelge 3.17).

Çizelge 3.17. Psikolojik Sermaye Düzeyleri kadro türü değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
umut	Teknik	79	27,11	Gruplararası	654,397	2	12,975	,000
	İdari	140	28,21	Gruplariçi	5497,468	218		
	Diğer	2	10,50	Toplam	6151,864	220		
	Toplam	221	27,66					
özyeterlilik	Teknik	79	29,00	Gruplararası	749,190	2	12,805	,000
	İdari	140	28,90	Gruplariçi	6377,100	218		
	Diğer	2	9,50	Toplam	7126,290	220		
	Toplam	221	28,76					
iyimserlik	Teknik	79	24,42	Gruplararası	87,071	2	2,069	,129
	İdari	140	24,62	Gruplariçi	4588,151	218		
	Diğer	2	18,00	Toplam	4675,222	220		
	Toplam	221	24,49					
dayanıklılık	Teknik	79	27,37	Gruplararası	559,010	2	14,213	,000
	İdari	140	28,58	Gruplariçi	4286,990	218		
	Diğer	2	12,50	Toplam	4846,000	220		
	Toplam	221	28,00					
PsyCap	Teknik	79	107,90	Gruplararası	7177,522	2	12,891	,000
	İdari	140	110,31	Gruplariçi	60691,483	218		
	Diğer	2	50,50	Toplam	67869,005	220		
	Toplam	221	108,90					

Bulunan farkın kadro türleri bazında tespiti amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, psikolojik sermayenin genel düzeyi açısından farkın diğer kadro türündeki personel ile teknik ve idari kadrolarındaki personel arasında olduğu görülmüştür. Umuda, Öz-yeterliliğe ve Dayanıklılığa bakıldığında ise farkın yine diğer kadro grubu ile teknik ve idari kadroları arasında olduğu bulunmuştur.

Şekil 3.7, fark bulunan değişkenlerin kadro türleri açısından ortalama dağılımlarını göstermektedir. Diğer kadro türündeki çalışanların Umut, Öz-yeterlilik, Dayanıklılık ve psikolojik sermayenin genel düzeyi ortalama değerlerinde çok düşük seviyede oldukları görülmektedir.



Şekil 3.7. Kadro türü bazında Post-Hoc testi Psikolojik Sermaye ortalama dağılımları

Örgütsel Bağlılığın üç kadro türü açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır: $F(2, 218) = 1.20, p = .30$. Örgütsel Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, Duygusal ($F(2, 218) = .378, p = .69$), Devamlılık ($F(2, 218) = 1.95, p = .14$), Normatif ($F(2, 218) = 1.25, p = .29$) boyutlarında kadro türlerine göre anlamlı bir fark görülmemiştir (Bkz. Çizelge 3-18).

Çizelge 3.18. Örgütsel Bağlılık düzeyleri kadro türü değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
duygusal	Teknik	79	20,54	Gruplararası	21,724	2	,378	,686
	İdari	140	20,74	Gruplarıçi	6265,316	218		
	Diğer	2	17,50	Toplam	6287,041	220		
	Toplam	221	20,64					
devam	Teknik	79	18,28	Gruplararası	107,181	2	1,953	,144
	İdari	140	19,73	Gruplarıçi	5982,059	218		
	Diğer	2	18,50	Toplam	6089,240	220		
	Toplam	221	19,20					
normatif	Teknik	79	17,90	Gruplararası	21,607	2	,530	,589
	İdari	140	18,51	Gruplarıçi	4442,683	218		
	Diğer	2	19,50	Toplam	4464,290	220		
	Toplam	221	18,30					
Örgütsel	Teknik	79	56,72	Gruplararası	269,668	2	1,196	,304
	İdari	140	58,97	Gruplarıçi	24574,259	218		
	Diğer	2	55,50	Toplam	24843,928	220		
	Toplam	221	58,14					

PsyCap ve örgütsel bağlılık düzeylerinin unvan türüne göre farklılaşması

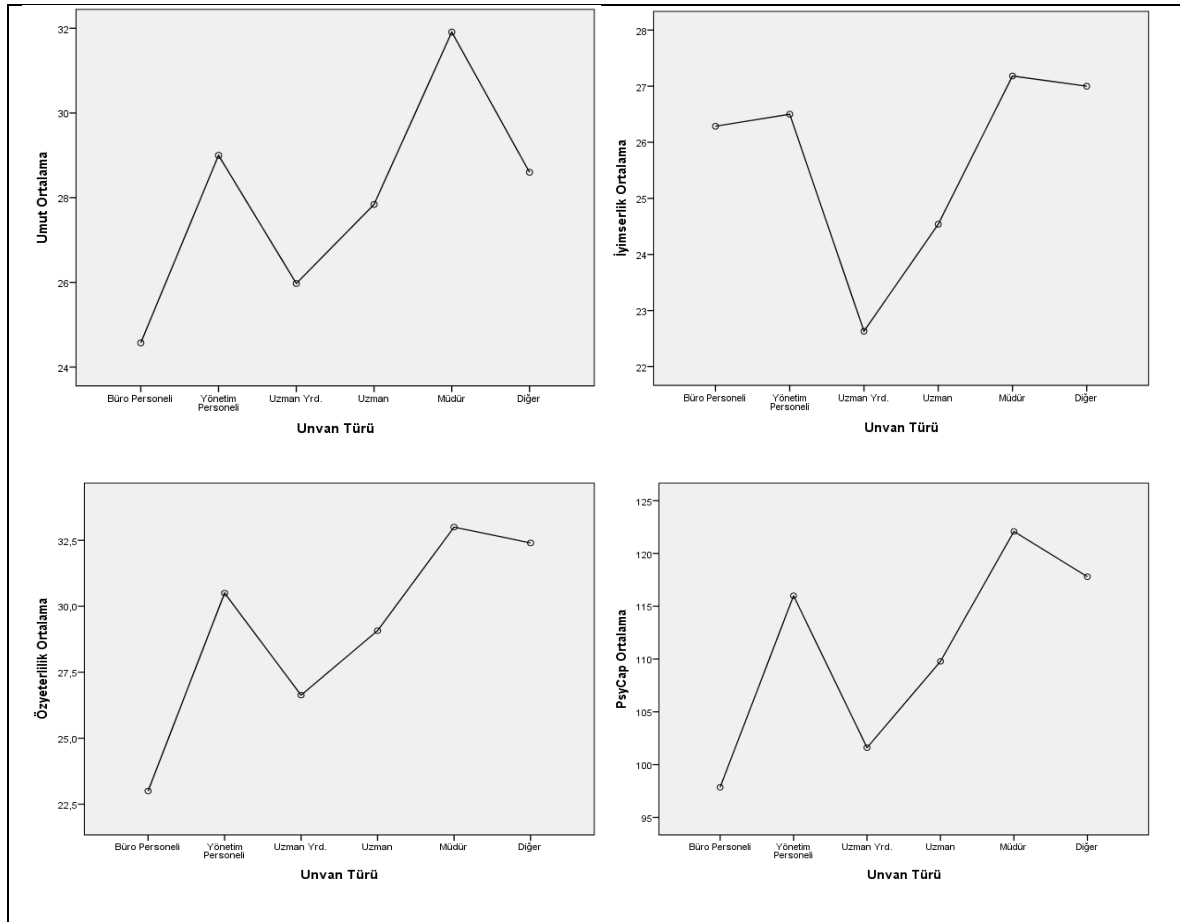
Çalışanların unvan türlerinin incelenen değişkenler üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında unvan türlerine göre anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Pozitif Psikolojik Sermaye düzeylerinin altı unvan türü açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur: $F(5, 215) = 3.80$, $p = .00$. Pozitif Psikolojik Sermayenin alt boyutları incelendiğinde, Umut ($F(5, 215) = 2.91$, $p = .01$), İyimserlik ($F(5, 215) = 2.76$, $p = .02$), Dayanıklılık ($F(5, 215) = 2.90$, $p = .02$), ve Öz-yeterlilik ($F(5, 215) = 4.66$, $p = .00$) bileşenlerinde unvan türü değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür (Bkz. Çizelge 3.19).

Çizelge 3.19. Psikolojik Sermaye Düzeyleri kurumda unvan türü değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
umut	Büro Personeli	7	24,57	Gruplararası	390,074	5	2,911	,014
	Yönetim Personeli	4	29,00	Gruplarıçi	5761,791	215		
	Uzman Yrd.	38	25,97	Toplam	6151,864	220		
	Uzman	156	27,84					
	Müdür	11	31,91					
	Diğer	5	28,60					
	Toplam	221	27,66					
	özyeterlilik	Büro Personeli	7	23,00	Gruplararası	696,171		
Yönetim Personeli		4	30,50	Gruplarıçi	6430,119	215		
Uzman Yrd.		38	26,63	Toplam	7126,290	220		
Uzman		156	29,08					
Müdür		11	33,00					
Diğer		5	32,40					
Toplam		221	28,76					
iyimserlik		Büro Personeli	7	26,29	Gruplararası	281,545	5	2,755
	Yönetim Personeli	4	26,50	Gruplarıçi	4393,676	215		
	Uzman Yrd.	38	22,63	Toplam	4675,222	220		
	Uzman	156	24,54					
	Müdür	11	27,18					
	Diğer	5	27,00					
	Toplam	221	24,49					
	dayanıklılık	Büro Personeli	7	24,00	Gruplararası	306,031	5	
Yönetim Personeli		4	30,00	Gruplarıçi	4539,969	215		
Uzman Yrd.		38	26,37	Toplam	4846,000	220		
Uzman		156	28,33					
Müdür		11	30,00					
Diğer		5	29,80					
Toplam		221	28,00					
PsyCap		Büro Personeli	7	97,86	Gruplararası	5508,770	5	3,799
	Yönetim Personeli	4	116,00	Gruplarıçi	62360,235	215		
	Uzman Yrd.	38	101,61	Toplam	67869,005	220		
	Uzman	156	109,78					
	Müdür	11	122,09					
	Diğer	5	117,80					
	Toplam	221	108,90					

Bulunan farkın unvan türü aralıkları bazında tespiti amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, psikolojik sermayenin genel düzeyi açısından farkın büro personeli ile müdür ve diğer personel grupları arasında olduğu görülmüştür. Umut bileşenindeki farkın büro personeli ile müdür grupları, uzman yardımcısı ile müdür grupları arasında, Öz-yeterlilik bileşenindeki farkın büro personeli ile uzman, müdür ve diğer grupları arasında, İyimserlik bileşenindeki farkın ise uzman yardımcısı ile müdür grupları arasında olduğu bulunmuştur.



Şekil 3.8. Unvan türü bazında Post-Hoc testi Psikolojik Sermaye ortalama dağılımları

Şekil 3.8, fark bulunan değişkenlerin unvan türleri açısından ortalama dağılımlarını göstermektedir. Post-Hoc sonuçlarında, büro personelinin psikolojik sermaye düzeylerinin en düşük seviyede iken müdürlerin en yüksek seviyede olduğu, diğer personel grubunun ise müdürlerden sonra küçük bir azalış gösterdiği gözlenmektedir. Umut bileşeninde müdürlerin en yüksek düzeydeki değerine karşılık olarak büro personelinin en düşük

seviyede, uzman yardımcılarının ise büro personellerinin seviyesine göre artış gösterdiği ancak genel itibariyle ikinci düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Öz-yeterlilik bileşeninde büro personelinin en düşük seviyedeki değerinin uzmanlar ve sonrasında müdürler için artış gösterdiği, diğer grubunda müdürlerden sonra küçük bir düşüş yaşandığı görülmektedir. İyimserlik bileşeninde fark bulunan diğer bileşenlerin dışında en düşük düzeyde değere sahip grubun uzman yardımcıları olduğu, müdürlerin ise en yüksek değerinde olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel Bağlılığın altı kurumda unvan türü grubu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur: $F(5, 215) = 3.03, p = .00$. Örgütsel Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, Duygusal ($F(5, 215) = 5.76, p = .00$) ve Devamlılık ($F(5, 215) = 3.40, p = .01$) boyutlarında çalışanların kurumda unvan türlerine göre anlamlı bir fark görülürken, Normatif ($F(5, 215) = 1.20, p = .31$) boyutunda anlamlı bir fark görülmemiştir (Bkz. Çizelge 3.20).

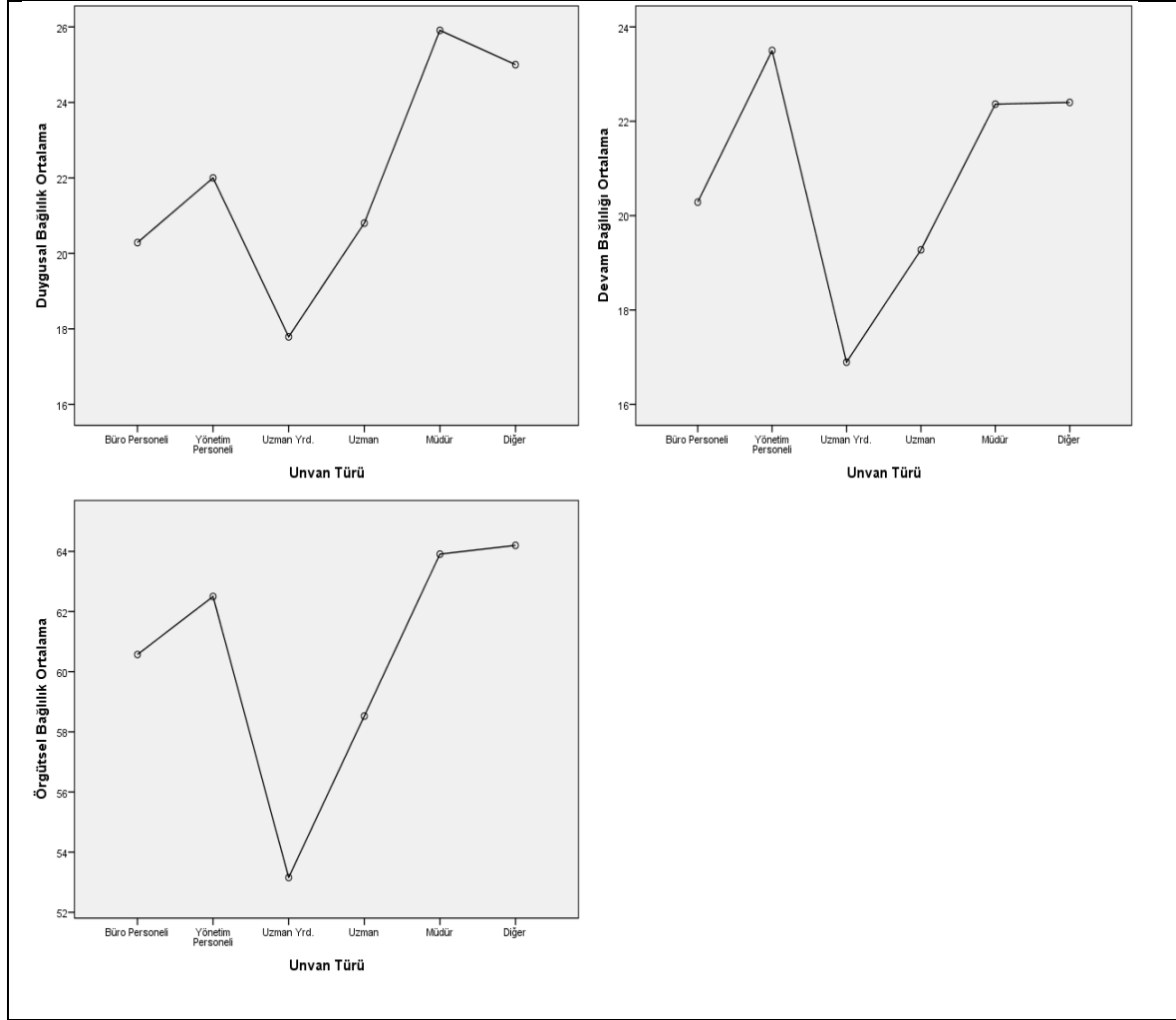
Bulunan farkın unvan türü aralıkları bazında tespiti amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, örgütsel bağlılığın genel düzeyi açısından farkın uzman yardımcısı ile müdür grupları arasında olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık boyutundaki farkın uzman yardımcısı ile uzman, müdür ve diğer grupları arasında, Devamlılık boyutundaki farkın uzman yardımcısı ile müdür grupları arasında olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3.20. Örgütsel Bağlılık düzeyleri unvan türü değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
duygusal	Büro Personeli	7	20,29	Gruplararası	721,548	5	5,575	,000
	Yönetim Personeli	4	22,00	Gruplariçi Toplam	5565,493	215		
	Uzman Yrd.	38	17,79		6287,041	220		
	Uzman	156	20,80					
	Müdür	11	25,91					
	Diğer	5	25,00					
	Toplam	221	20,64					
	devam	Büro Personeli	7		20,29	Gruplararası		
Yönetim Personeli		4	23,50	Gruplariçi Toplam	5642,900	215		
Uzman Yrd.		38	16,89		6089,240	220		
Uzman		156	19,28					
Müdür		11	22,36					
Diğer		5	22,40					
Toplam		221	19,20					
normatif		Büro Personeli	7		20,00	Gruplararası	120,881	5
	Yönetim Personeli	4	17,00	Gruplariçi Toplam	4343,409	215		
	Uzman Yrd.	38	18,47		4464,290	220		
	Uzman	156	18,45					
	Müdür	11	15,64					
	Diğer	5	16,80					
	Toplam	221	18,30					
	Örgütsel Bağlılık	Büro Personeli	7		60,57	Gruplararası	1633,554	5
Yönetim Personeli		4	62,50	Gruplariçi Toplam	23210,373	215		
Uzman Yrd.		38	53,16		24843,928	220		
Uzman		156	58,53					
Müdür		11	63,91					
Diğer		5	64,20					
Toplam		221	58,14					

Şekil 3.9, fark bulunan değişkenlerin unvan türleri açısından ortalama dağılımlarını göstermektedir. Örgütsel bağlılık ve Devam bağlılığı düzeylerinde uzman yardımcılarının

en düşük değerde, m¼d¼rlerin ise onlara g¼re dramatik bir artış g¼sterdięi g¼r¼lmektedir. Duygusal bağlılık d¼zeylerinde en d¼ř¼k değere sahip uzman yardımcılarını takiben uzman, m¼d¼r ve diğer gruplarında hızlı bir artış g¼zlenmektedir. Bu artışta m¼d¼rlerden sonra diğer personel grubunun değerinde k¼c¼k bir azalış eğilimi olmuştur.



şekil 3.9. Unvan t¼r¼ bazında Post-Hoc testi ¼rg¼tsel Bağlılık ortalama dağılımları

Bağımsız değişkenlerin açıklayıcılık dereceleri için regresyon analizleri

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri ne derecede açıkladığını tespit etmek için doğrusal regresyon analizlerini yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri bağımsız değişkenler, ¼rg¼tsel bağlılık ve alt boyutları ise bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır.

PsyCap ve örgütsel bağlılık regresyon analizi

Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı açıklayıcılık derecesini ölçmek amacıyla iki değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre (Bkz. Çizelge 3.21), pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıkladığı ve aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür ($\beta=.24$, $p = .00$). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığın varyansının yaklaşık olarak %6'sını açıklamaktadır. Açıklanan örgütsel bağlılık için denklem şu şekildedir:

$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 0,146 X_{\text{PsyCap}} + 42,202$$

Çizelge 3.21. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık regresyon modeli

a. Bağımsız değişken b. Bağımlı değişken	R²	F	p	Beta	B	
a. PsyCap b. Örgütsel Bağlılık	,058	13,602	,000	,242	(Constant)	42,202
					PsyCap	,146

PsyCap'in bileşenleri ve örgütsel bağlılığın duygusal boyutu regresyon analizi

Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık) duygusal bağlılığı açıklayıcılık derecesini ölçmek amacıyla çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre (Bkz. Çizelge 3-22), duygusal bağlılığın umut ve iyimserlik ile pozitif yönlü bir ilişki, öz-yeterlilik ve dayanıklılık ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Dört alt boyutun kombinasyonu, duygusal bağlılığın %32'lik varyansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamaktadır; $F(4, 216) = 25.70$, $p < .005$. Açıklanan duygusal bağlılık için denklem şu şekildedir:

$$Y_{\text{Duygusal Bağlılık}} = 0,241 X_{\text{umut}} - 0,146 X_{\text{özyeterlilik}} + 0,586 X_{\text{iyimserlik}} - 0,051 X_{\text{dayanıklılık}} + 5,252$$

Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle bireysel korelasyonları incelendiğinde, umudun ve iyimserliğin duygusal bağlılık için anlamlı birer yordayıcı oldukları ancak özyeterlilik ve dayanıklılığın anlamlı birer yordayıcı olmadıkları görölmüştür. En güçlü yordayıcı iyimserlik (beta = .51, $p < .005$), ikinci güçlü yordayıcı umut (beta = .24, $p < .05$), üçüncü özyeterlilik (beta = -.16, $p > .05$), sonuncu da dayanıklılıktır (beta = -.05, $p > .05$).

Çizelge 3.22. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve duygusal bağlılık regresyon modeli

	Katsayılar			Model		
	B	Beta	p	R ²	F	p
(Constant)	5,252		,009	,322	25,700	,000
umut	,241	,238	,034			
özyeterlilik	-,146	-,155	,182			
iyimserlik	,586	,505	,000			
dayanıklılık	-,051	-,045	,675			

PsyCap'in bileşenleri ve örgütsel bağlılığın devamlılık boyutu regresyon analizi

Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık) devam bağlılığını açıklayıcılık derecesini ölçmek amacıyla çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre (Bkz. Çizelge 3.23), devam bağlılığının umut ve iyimserlik ile pozitif yönlü bir ilişki, özyeterlilik ve dayanıklılık ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu görölmüştür. Dört alt boyutun kombinasyonu, duygusal bağlılığın %27'lik varyansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamaktadır; $F(4, 216) = 20.02, p < .005$. Açıklanan devam bağlılığı için denklem şu şekildedir:

$$Y_{\text{Devam Bağlılığı}} = 0,312 X_{\text{umut}} - 0,208 X_{\text{özyeterlilik}} + 0,532 X_{\text{iyimserlik}} - 0,154 X_{\text{dayanıklılık}} + 7,831$$

Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle bireysel korelasyonları incelendiğinde, umudun ve iyimserliğin devam bağlılığı için anlamlı birer yordayıcı oldukları, ancak özyeterlilik ve dayanıklılığın anlamlı birer yordayıcı olmadıkları görülmüştür. En güçlü yordayıcı iyimserlik (beta = .47, p < .005), ikinci güçlü yordayıcı umut (beta = .31, p < .05), üçüncü özyeterlilik (beta = -.23, p > .05), sonuncu da dayanıklılıktır (beta = -.14, p > .05).

Çizelge 3.23. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve devam bağlılığı regresyon modeli

	Katsayılar			Model		
	B	Beta	p	R ²	F	p
(Constant)	7,831		,000	,270	20,023	,000
umut	,312	,314	,007			
özyeterlilik	-,208	-,225	,062			
iyimserlik	,532	,466	,000			
dayanıklılık	-,154	-,137	,218			

PsyCap'in bileşenleri ve örgütsel bağlılığın normatif boyutu regresyon analizi

Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık) normatif bağlılığı açıklayıcılık derecesini ölçmek amacıyla çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre (Bkz. Çizelge 3.24), normatif bağlılığının umut ve özyeterlilik ile negatif yönlü bir ilişki, iyimserlik ve dayanıklılık ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Dört alt boyutun kombinasyonu, duygusal bağlılığın %8,4'lük varyansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamaktadır; $F(4, 216) = 4.92, p < .05$. Açıklanan devam bağlılığı için denklem şu şekildedir:

$$Y_{\text{Devam Bağlılığı}} = -0,134 X_{\text{umut}} - 0,187 X_{\text{özyeterlilik}} + 0,069 X_{\text{iyimserlik}} + 0,067 X_{\text{dayanıklılık}} + 23,808$$

Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle bireysel korelasyonları incelendiğinde, hiçbir bileşenin anlamlı birer yordayıcı olmadığı görülmüştür. En güçlü yordayıcı özyeterlilik (beta = - .24, $p > .05$), ikinci güçlü yordayıcı umuttur (beta = - .16, $p > .05$). Diğer değişkenler eşit varyanslar açıklamaktadır (beta = .07, $p > .05$).

Çizelge 3.24. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve normatif bağlılık regresyon modeli

	Katsayılar			Model		
	B	Beta	p	R ²	F	p
(Constant)	23,808		,000	,084	4,921	,001
umut	-,134	-,158	,225			
özyeterlilik	-,187	-,236	,082			
iyimserlik	,069	,070	,387			
dayanıklılık	,067	,070	,573			

SONUÇ

Günümüzde hem özel sektörde hem de kamu alanında kurumun (örgütün) hedeflerine ulaşmasında bireylerin önemli bir rolü vardır. Dolayısıyla, başarıyı yakalamak için belirlenen stratejilerde odaklanılması gereken faktör insandır. Kurumuyla kendini özdeşleştiren ve yüksek bağlılık hisseden çalışanlar, kurumun başarısı ve hedeflerine ulaşması noktasında etkin bir konumdadır. Kuruma bağlılık seviyesi yüksek olduğunda, bireyler hem çevrelerine hem çalıştıkları kurumlara daha sağlıklı ve yüksek verimlilikte katkı sağlamaktadırlar.

Öte yandan, son yıllarda alanyazında yoğun olarak çalışılan pozitif psikolojik sermaye olgusunun örgütler açısından önemi aşikardır. Umut, dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlilik kavramları çalışanlar açısından eğitilebilir ve geliştirilebilir birer sermaye olarak birçok çalışma tarafından ortaya koyulmakla birlikte, bu sermayenin gerek kamu gerek özel sektörde örgütlerin hedefleri ile ilişkili olduğu da belirtilmiştir.

Örgütlerin stratejik planlarında insan faktörüne odaklanmaları gerçeğinden yola çıkılarak hem örgütsel hem de geniş perspektiften bakıldığında toplumsal açıdan daha verimli ve hızlı gelişme gösterebilmek için pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramlarının çalışılması önem arz etmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada bireylerin umut, dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlilik sermayelerinin duygusal, normatif, devam bağlılıkları ile ilişkileri çalışılmıştır. Çalışma içerisinde psikolojik sermaye bir yordayıcı, örgütsel bağlılık ise bir çıktı olarak incelenmiştir. Ayrıca, demografik değişkenlere her iki ana değişkenin farklılaşması durumu araştırılmıştır. Tüm bu analizler, İLBANK A.Ş insan kaynakları ve yönetimi açısından kurum yönetimine önemli ip uçları sunmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile cinsiyete göre bir farklılaşma bulunamamıştır. Bu bulgu alanyazında yapılan diğer çalışmalar ile benzerlik göstermemektedir (Çınar, 2011; Güler, 2016).

Medeni durum açısından değişkenlerin umut, iyimserlik, pozitif psikolojik sermaye genel düzeyi, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı değişkenlerinde farklılık görülürken; dayanıklılık, özyeterlilik, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılığın genel düzeyi

değişiklerinde fark görülmemiştir. Fark ortaya çıkan bağımlı değişkenler bazında evli çalışanların daha yüksek düzeyde oldukları ortaya çıkmıştır.

Yaş, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, kadro türü, unvan türü değişkenleri açılarından da her iki ana değişkenin genel düzeyleri veya alt boyutları düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar saptanmıştır. Yaş (normatif bağıllık haricinde diğer değişkenler) ve eğitim düzeyleri (özyeterlilik ve dayanıklılık) yüksek çalışanların düşük çalışanlara göre daha yüksek düzeyde sermaye ve bağıllık gösterdikleri söylenebilir.

Kurumda çalışma süresindeki farklılaşma yaş değişkeni ile örtüşmektedir. Sadece normatif bağıllık değişkeninde çalışma süresi açısından bir farklılık görülmemiştir. 3-9 yıllık çalışanların hem sermaye hem bağıllık açılarından kıdem yılı fazla çalışanlara göre çok düşük değerler rapor ettikleri görülmektedir. Bu bulgu unvan türü değişkenindeki farklılaşma ile de benzerlik taşımaktadır. Uzman yardımcıları ve büro personeli müdürlere kıyasla düşük değerler rapor etmişlerdir. Kadro türü açısından incelendiğinde ise, teknik ve idari personel arasında bir fark yokken diğer personel grubunun değişken ortalamalarında çok düşük düzeylerde oldukları görülmüştür.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin örgütsel bağıllık ve alt boyutlarını yordayıcılık durumlarının test etmek için yapılan analizlerde, sermaye değişkenlerinin bağıllık değişkenlerini anlamlı olarak yordadıkları saptanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin genel düzeyi örgütsel bağıllığın genel düzeyinin %6'sını açıklamaktadır.

Bağımsız değişkenlerin (sermaye ve bileşenleri), duygusal bağıllığı %32 oranında açıklarken en güçlü yordayıcının iyimserlik olduğu; devam bağıllığını %27 oranında açıklarken en güçlü yordayıcının yine iyimserlik olduğu; normatif bağıllığı ise %8,4 oranında açıklarken en güçlü yordayıcının özyeterlilik olduğu saptanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü incelendiğinde, genel düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Yani, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri arttıkça örgütsel bağıllık düzeyleri de artmaktadır. Öte yandan, devam bağıllığı ve duygusal bağıllık ile umut ve iyimserlik arasında pozitif yönlü, dayanıklılık ve özyeterlilik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Umut ve iyimserlik arttıkça devam bağıllığı

ve duygusal bağıllık artarken, dayanıklılık ve özyeterlilik arttıkça bu iki bağıllık türü azalmaktadır. Normatif bağıllık için ise, umut ve özyeterlilik negatif yönlü bir ilişki, dayanıklılık ve iyimserlik pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Umut ve özyeterlilik arttıkça normatif bağıllık düzeyi azalmakta, dayanıklılık ve iyimserlik arttıkça bu iki bağıllık türü de artmaktadır.

Bu sonuçlardan yola çıkılarak İLBANK için öneriler şunlardır:

- Çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin çalışanların kuruma olan bağıllığını ve iş verimlerini artırdığı gerçeğinden yola çıkılarak, çalışanların eğitim ve kariyer planlarının desteklenmesi kuruma olan bağıllıklarını (kurumda kalmaya olan isteklerini) artıracaktır.
- Pozitif psikolojik sermayeler eğitilebilir ve geliştirilebilir olgulardır. Çalışanların bu kişilik özelliklerini de geliştirmelerine yönelik eğitim programlarının hazırlanması ve kurum içerisinde uygulanması, çalışanların verimini artırmakla birlikte kurumun da var olan kalitesine olumlu katkı sağlayacaktır.
- Çalışanları motive edici etkinlikler düzenlenerek, motivasyonu yüksek ve kurumunu içselleştirmiş personel sayısı artırılabilir. Bu sayede kurumun başarı oranı artırılacaktır.
- Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerde gruplar arasında saptanan farkların nedenlerini tespit etmek ve değişkenlerde düşük düzeyler rapor eden grupların bu düzeylerini artırmaya yönelik stratejik planlar yapmak kurumun işleyişine katkı sağlayacaktır.
- Çalışanların kurumun plan ve işleyiş sürecinde aktif olarak yer alması, onların hem pozitif psikolojik sermayelerini hem de örgütsel bağıllıklarını etkilemektedir. Dolayısıyla, çalışanların karar mekanizmasında aktif olarak yer alması ve düşüncelerine yöneticilerce önem verildiğini hissetmeleri önemlidir.

Çalışmanın metodu ve uygulanışı düşünüldüğüne, verilerin katılımcıların öznel yargılarına dayanması, katılımcıların rastgele seçilmemiş olması gibi sınırlılıkların varlığı

görülmektedir. Araştırmanın bulguları alanyazında yapılmış diğer çalışmalar ile benzerlikler taşımaktadır. Sonuçlara dayanarak, çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik ek çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu kapsamda anonim olarak sorulacak açık uçlu sorularda mevcut bağlılık düzeylerinin nedenleri ve bu düzeyi artırmak için yapılması gereken çalışmalara yönelik ip uçları elde edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Abbas, M. ve Raja, U. (2011). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. In 15th International Business Research Conference.
- Aras, M. (2010). Örgütsel Bağlılık: GOÜ Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Aspinwall L. G. and Staudinger U. M. (2003). "A Psychology of Human Strengths: Some Central Issues of an Emerging Field," In: L. G. Aspinwall and U. M. Staudinger, Eds., A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology, *American Psychological Association*, 9-22. doi:10.1037/10566-001.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. and Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227–239.
- Mukund, B. (2016). Positive Psychology Intervention in Community Development. *Indian Journal of Community Psychology*, 12(2), 254-264.
- Mathieu, J. and Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Cameron K., and Caza. A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship, *American Behavioral Scientist*, 47(6). 731-739. doi:10.1177/0002764203260207.
- Caught, K. ve Shadur. (2000). The measurement artifact in the organizational commitment questionnaire. *Psychological Reports*, 87, 777-788.

- Chemers, M. M., Watson, C. B., and May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 267-277.
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A., and Kilcullen, R. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 835-847.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (3), 79-94.
- Dewey, J. (1900). Psychology and social practice. *Psychological Review*, 7, 105-124.
- Dick, G. and Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organisational Commitment - A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *International Journal of Public Sector Management*, 14 (2), 111-128.
- Gardner, W. L. and Schermerhorn, J. R. (2004). Unleashing In-dividual Potential: Performance Gains through Positive Organizational Behavior and Authentic Leadership, *Organizational Dynamics*, 33(3). 270- 281.
- Güler, G. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Hodges, T. D. (2010). An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect. Dissertations, University of Nebraska, Lincoln.
- Hollenbeck, G. P. and Hall, D. T. (2004). Self-Confidence and Leader Performance. *Organizational Dynamics*, 33(3). 254-269. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.06.003.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-321.
- Luthans, F. and Youssef, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003.
- Luthans, F. and Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3). 321-349. doi: 10.1177/0149206307300814.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16(1). 57-72. doi:10.5465/AME.2002.6640181.
- Luthans, F. (2002a). The Need for and Ortalamaing of Positive Organizational Behaviour," *Journal of Organizational Behavior*, 23(6). 695-706. doi:10.1002/job.165.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., and Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1). DOI: 10.1002/hrdq.20034.
- Luthans, F., Avey, J. B., and Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a Web-based intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209–221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., and Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., and Li, W. (2005). The psychological capital of Chineseworkers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 247–269.
- Kumari, N. and Afroz, N. (2013). Role Of Affective Commitment In Employees Life Satisfaction. *International Journal of Advance Research*, 1 (12), 11-20.
- Kurtbaşı, D. (2011). *Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mathieu, J. ve Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mercan, M. (2006), *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Meyer, J. ve Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 81-89.
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mayer, J.P., and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J.P., and Parfyonova, N.M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>

- Morrison, E.W. ve Robinson, S. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M.F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 4(1), 115-133.
- Öktem, R. (2005). *Araştırma Modeli*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Araştırma Yöntemleri Dersi Ödevi.
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22).
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. 4th Edition, Allen & Unwin, Berkshire.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12 (3), 460-471.
- Rego, P., Lopes, M. P. and Nascimento, J. L. (2015). Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1). 129-151. Doi: 10.3926/jiem.1540.
- Robinson, S. ve Morrison, E.W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effects of unfulfilled obligations. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.
- Sahoo, B. C. Ve Sia, S. K. (2015). Psychological Capital and Organisational Commitment: Nature, Structure and Relationship in an Indian Sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11 (3). Doi:10.1177/2319510X15588386.
- Starnes B. J. and Truhorn, S. A. (2010). A primer on organizational commitment.
- Seligman, M.E.P. (2001). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In: C.R. Snyder ve S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sheldon, K., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Stajkovicand, A. and Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4). 62-74. doi:10.1016/S0090-2616(98)90006-7.

- Snyder, C. R. 2002. Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13: 249-275.
- Testa, M. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Wright, T. (2003). Positive Organizational Behaviour: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4). 437-442. doi:10.1002/job.197.
- Lopes, M. P. (2013). A Dialectical Approach to Positive Organizational Studies. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3, 185-195. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2013.32024>.
- Roberts, L. M. (2006). Shifting the lens on organizational life: The added value of positive scholarship. *Academy of Management Review*, 31, 292–305.
- Youssef, C. M., and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33, 774–800.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi – Bildiriler, Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000: 401-410.
- Zayas-Ortiz, M. Rosario, E., Marquez, E. & Colón Gruñeiro, P. (2015) Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35 (1/2). 91-106. Doi: 10.1108/IJSSP-02-2014-0010.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

İller Bankası Personeli Yaşam Tatmini Belirleyicileri Anketi

Sevgili İller Bankası Çalışanları,

Sizlerin yaşam tatmini belirleyen unsurların anlaşılması için anketteki tüm soruları içtenlikle doldurmanız güvenilir sonuçlara ulaşabilmemiz için oldukça önemlidir. Bilgileriniz gizli tutulacak olup lütfen samimiyetle cevaplayınız.

1.Cinsiyetiniz ?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41+ ()

3.Medeni Durumunuz?

Evli Bekar

4. Öğrenim Durumunuz:

Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. Kurumda Çalışma Süresi:

3 yıldan az () 3-9 yıl arası () 10-16 yıl arası () 17-23 yıl arası () 24-30 yıl arası () 31+ ()

6. Kadro Türü:

Teknik () İdari () Diğer ()

7. Unvan Türü:

Müdür () Uzman () Uzman Yrd. () Yönetim Pers. () Büro Pers. () Diğer ()

EK-1 ANKET FORMU (devam)

Psikolojik Sermaye Ölçeği

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

EK-1 ANKET FORMU (devam)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

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

Anketiniz bitmiştir, katılımınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : KARACAN, Turgut Mahmut
Doğum Tarihi ve Yeri : 11.01.1983 Kayseri
Medeni Hali : Bekar
Telefon Numarası : 0 (312) 303 33 48
Faks Numarası : 0 (312) 303 33 49
E-posta Adresi : tmkaracan@ilbank.gov.tr

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lise	Sema Yazar Anadolu Lisesi	2002
Üniversite	Anadolu Üniversitesi- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- İşletme Bölümü	2007

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011- 2014	Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü	Memur
2014-....	İller Bankası A.Ş.	Uzman Yardımcısı

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Üç bant bilardo



İL BANK
TÜRKİYE'NİN YAPICI GÜCÜ