

**T.C.
BAŐKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

ALPER GENÇ

TEZ DANIŐMANI

PROF. DR. H. NEJAT BASIM

ANKARA - 2014

..... tarafından hazırlanan
.....
.....
..... adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi: / /

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi :.....

Jüri Üyesi :.....

Jüri Üyesi :.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..... / /

Prof. Dr. Doğan TUNCER
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜRLER.....	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	V
ÖNSÖZ.....	VI
TABLolar LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK.....	6
1.1.Psikolojik Dayanıklılık Kavramı	6
1.2.Psikolojik Dayanıklılık Yaklaşımları	15
1.3.Psikolojik Dayanıklılık Sınıflandırmaları.....	17
1.3.1.Masten ve Reed'in Sınıflandırması	17
1.3.2.Coutu'nun Sınıflandırması	23
1.3.3.Fredrickson'ın Sınıflandırması	25
1.3.4.Tusaie ve Dyer'in Sınıflandırması.....	28
1.3.5.Jackson, Firtko ve Edenborough'nun Sınıflandırması	30
1.3.6.Luthans ve Arkadaşlarının Sınıflandırması	33
1.3.7.Friborg ve Arkadaşlarının Sınıflandırması	42
BÖLÜM II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	46
2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	46
2.2.Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	48
2.3.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	49
2.3.1.Becker'in Sınıflandırması.....	49
2.3.2.Buchanan'ın Sınıflandırması	51
2.3.3.Katz'ın Sınıflandırması	51
2.3.4.Morrow'un Sınıflandırması	52
2.3.5.Mowday, Steers ve Porter'in Sınıflandırması.....	52
2.3.6.O'Reilly ve Caldwell'in Sınıflandırması.....	54
2.3.7.Sheldon'ın Sınıflandırması	56
2.3.8.Steers'in Sınıflandırması	57
2.3.9.Wiener'in Sınıflandırması	58

2.3.10.Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	60
BÖLÜM III. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	63
3.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	63
3.2.Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi	67
3.3.İşten Ayrılma Niyeti Yaklaşımları	68
3.4.İşten Ayrılma Niyeti Sınıflandırmaları.....	69
3.4.1.Bowen'in Sınıflandırması.....	69
3.4.2.Krausz ve Arkadaşları'nın Sınıflandırması	71
3.4.3.Jenkins'in Sınıflandırması	72
3.4.4.Abelson'in Sınıflandırması.....	72
3.4.5.Staw ve Oldham'in Sınıflandırması	73
3.4.6.Mobley'in Sınıflandırması.....	74
3.4.7.Cotton ve Tuttle'in Sınıflandırması.....	75
3.4.8.Coomber ve Barribal'in Sınıflandırması	76
3.4.9.Landau ve Hammer'in Sınıflandırması	77
3.4.10.Wayne, Shore ve Liden'in Sınıflandırması	77
BÖLÜM IV. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ / ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ / DEMOGRAFİK FAKTÖRLER VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İLİŞKİSİ.....	79
4.1.Psikolojik Dayanıklılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	80
4.2.Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi	83
4.3.Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	85
4.4.Demografik Faktörler ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi	87
BÖLÜM V. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: GÜVENLİK MENSUPLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	88
5.1.Araştırmanın Konusu ve Kapsamı.....	88
5.2.Araştırmanın Amacı	88
5.3.Araştırmanın Önemi	89
5.4.Araştırmanın Model ve Hipotezleri.....	90
5.4.1.Araştırmanın Modeli	90
5.4.2.Hipotezler ve Araştırma Sorusu	91
5.4.3.Araştırmanın Sınırlılıkları	92

5.5.Araştırmanın Yöntemi	92
5.5.1.Evren ve Örneklem	93
5.5.2.Veritoplama Araçları	93
5.5.2.1.Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	93
5.5.2.2.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	96
5.5.2.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	97
5.5.3.Verideğerlendirme Tekniği	99
5.6.Araştırma Bulguları	102
5.6.1.Betimleyici İstatistikler	102
5.6.2.Değişkenler Arası İlişkiler	104
5.6.3.Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi ve Bulgular	107
BÖLÜM VI. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	110
6.1.Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler	110
6.2.Psikolojik Dayanıklılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler	113
6.3.Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler	115
6.4.Demografik Faktörler ile Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler	119
6.4.Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Öneriler	120
SONUÇ	121
KAYNAKÇA	124
EKLER	136

TEŞEKKÜRLER

Öncelikle çalışmamın bu aşamaya gelmesinde ve öğrenme isteğimin doyurulmasında bana hep destek olan hem tez danışmanım hem de – benimle benzer çizgilerde yürüyen bir çok kimsenin olduğu gibi benim de – rol modelim olan Prof. Dr. H. Nejat BASIM'a; yüzyüze tanışmasak da onca faaliyetinin arasında yardımlarını benden esirgemediği için Doç. Dr. Fatih ÇETİN'e; veri toplama sırasında verdiği destekten dolayı Nihat UÇAN'a; örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalarım esnasındaki katkılarından dolayı Prof. Dr. Arzu WASTI'ye ve bu çalışmada bana bir şekilde yardımı dokunan adını hatırlayamadığım veya unuttuğum herkese şükranlarımı arz ediyorum.

Ayrıca canım karım birtanecik sevgilim Elçin ve kızım Gökçe'ye beraber geçiremediğimiz zamanlara ve geceleri erkenden uyumama gösterdikleri sabır ve anlayıştan; oğlum Mete'ye de geceleri bana bıraktığı için bir kalp dolusu teşekkür ediyor ve en kalbi sevgilerimi sunuyorum.

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkilerinin bir model çerçevesinde araştırılmasıdır. Bu maksatla kamu güvenliği alanında hizmet veren 309 işgörenden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 21.0 ve IBM SPSS AMOS 21.0 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde pozitif psikolojik bir kavram olarak psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak örgütsel bağlılığın ve işten ayrılma niyetini etkilediği; ancak işgörenden incelenen demografik özelliklerinden hiçbirinin psikolojik dayanıklılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarına etkilerini inceleyen bir modelin ortaya konabileceği görülmüştür.

Anahtar kelimeler : Psikolojik dayanıklılık, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti

ABSTRACT

The main purpose of this study is to reveal the effects of the psychological resilience on the organizational commitment and the intention to quit. The data were gathered from 309 employees serving in public sector by using survey method. The structural equation modelling and correlation analyzes were used analyzing the data by the IBM SPSS Statistics 21.0 and IBM SPSS AMOS 21.0 programs. The findings showed that as a positive psychological concept the psychological resilience has effects on the concepts of the organizational commitment and the intention to quit according to the analyzed data. In addition to the findings the organizational commitment has also an affect on the concept of intention to quit. On the contrary it is concluded that the demographic qualities has no affect on the psychological resilience. As a result a model that views the effects of the psychological resilience on the organizational commitment and the intention to quit can be offered.

Key words : Psychological resilience, organizational commitment, intention to quit.

ÖNSÖZ

Günümüz çalışma hayatında hızlanan günlük hayatla paralel olarak özellikle örgütler arasındaki gerek teknolojiye gerekse bilgi ve kaynağa ulaşma bağlamındaki makas giderek kapanmaktadır. Bu noktada giderek kapanan rekabet makasının bir sonucu olarak örgütlerin arasındaki rekabetin farklı boyutlara kaydığı ve örgütlerin rekabetçi avantajlarını koruyabilmek adına fark yaratabilecekleri tüm faktörleri göz önünde bulundurdukları da açıkça görülmektedir. Zira teknolojinin yaygınlaşması ile bilgi ve kaynağa ulaşmada, dış kaynak kullanımının artması gibi birçok sebepten dolayı da maliyetlerde yaşanan azalma ile örgütler arasında fark yaratan en önemli unsur olarak insan sermayesi göze çarpmaktadır.

İşgörenlerden oluşan insan sermayesinin ifade edilen bu zorlu rekabet koşulları altında önemini giderek arttırdığı söylenebilir. Öyle ki örgüte özgü bir kavram olarak ele alınan insan sermayesi söz konusu olunca gerek işgörenlerin tümünü, gerekse tek tek herbirini bir makine gibi ya da bilindik sermaye yaklaşımları ile algılamamanın yanlış olacağı değerlendirilmektedir. İfade edilen bu hususların ışığında işgörenlerinin ne bildiği ile ilgilenen insan sermayesi veya entelektüel sermaye diğer sermaye yaklaşımlarından ayrılmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin rekabetçi avantajı korumak adına yapmaları gereken hususun, insan sermayesini oluşturan her bir işgöreni daha verimli, daha kaliteli hizmet sunan ve örgütsel bağlılığı daha kuvvetli bireyler haline dönüştürmek olduğu kabul edilmektedir. İşte bu noktada psikolojik sermaye, ifade edilen bu hususlarla örtüşen pozitif psikolojik bir kaynak olarak ön plana çıkmaktadır.

Özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından oluşan psikolojik sermaye; olumlu, tek, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilişkili bir pozitif örgütsel davranış bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik sermayenin örgütsel bağlamdaki en önemli alt boyutu olarak kabul edilen psikolojik dayanıklılık, zorlu olaylardan sonra yeniden toparlanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin özgüvenleri yüksek, gelecekte umutlu ve iyimserliklerini asla kaybetmeyen bir yapıya sahip olacakları; bu sayede de iş yaşantılarında daha başarılı olacakları kabul edilmektedir.

Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacı; pozitif psikolojik bir kavram olarak psikolojik dayanıklılığın, yine pozitif psikolojik bir kavram olarak ifade edilebilen örgütsel bağlılıkla ve iş yaşantısında olumsuz algılanan bir diğer kavram olan işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu maksatla bir model oluşturulmuş ve oluşturulan bu model kamu güvenliği alanında hizmet veren işgörenler üzerinde test edilmiştir.

Mevcut çalışmada incelenen bu gibi ilişkilerin ortaya konmasının özellikle yapısı itibariyle son derece kritik bir hizmet alanı olan kamu güvenliğinde etkili ve sonuca yönelik yönetim ve/veya organizasyon modellerine ışık tutabileceği; ayrıca ulusal yazına da katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Güçlerine göre örgütsel bağlılık türleri	59
Tablo 2. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler	75
Tablo 3. İşten ayrılma niyetinin olası sonuçları	75
Tablo 4. Yaygın uyum indeksleri	101
Tablo 5. Değişkenlerin betimleyici istatistik değerleri.....	102
Tablo 6. Değişkenler arası korelasyonlar	107
Tablo 7. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri	108
Tablo 8. Psikolojik dayanıklılık ile demografik faktörler arasındaki korelasyonlar	109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Psikolojik dayanıklılık modelleri	19
Şekil 2. Risk / kaynak denge göstergesi	20
Şekil 3. Psikolojik dayanıklılık seviyesi modeli.....	21
Şekil 4. Örgütsel bağlılığa tutumsal bakış açısı.....	62
Şekil 5. Örgütsel bağlılığa davranışsal bakış açısı	62
Şekil 6. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli (Basitleştirilmiş).....	62
Şekil 7. Planlı davranış teorisi	67
Şekil 8. Araştırmanın modeli.....	91
Şekil 9. Araştırmanın hipotezleri ve araştırma sorusu.....	91
Şekil 10. Örneklemin medeni duruma göre yüzdesel dağılımı	103
Şekil 11. Örneklemin yaşa göre yüzdesel dağılımı	103
Şekil 12. Örneklemin hizmet süresine göre yüzdesel dağılımı	104
Şekil 13. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli	108

GİRİŞ

Geleneksel bakış açısına göre bir örgüt için örgütsel kaynak, avantaj sağlayan ve rakiplerce kolaylıkla taklit edilemeyen kaynak veya kaynaklar şeklinde ifade edilmektedir (Luthans & Youssef, 2004). Bu kaynakların rakipler için mevcut pazara giriş bariyerleri olarak engel teşkil etmediği noktada, finansal olmayan unsurların sürdürülebilir rekabetçi avantajı şekillendirebileceği öne sürülmektedir (Luthans, Luthans & Luthans, 2004; Luthans & Youssef, 2004). Bu bağlamda entelektüel sermaye; sürdürülebilir örgütsel performansın ve rekabetçi avantajın kazanılması noktasında hayati öneme sahip bir anahtar faktör olarak göze çarpmaktadır (Luthans ve diğ., 2004). Paralel olarak entelektüel sermayenin en küçük yapıtaşı olan insan ve insan ile ilgili bütün hususları anlama çabasının da farklı alanlardaki araştırmacıların dikkatini çektiği görülmektedir.

Özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra daha da önem kazanan insanı anlama noktasındaki bu çalışmaların çoğunun psikoloji bilimi ile ilgili çalışmalar olduğu görülmektedir (Seligman, 2002). Ancak gerek savaşın yarattığı olumsuz koşullar, gerekse henüz klinik psikolojinin yeterince gelişmemiş olması sebebiyle yapılan bu çalışmaların neredeyse tamamının bireylerin negatif özellikleri ve bu negatif özelliklerin nasıl iyileştirileceği hususuna odaklandıkları göze çarpmaktadır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Giderek tedavi odaklı bir hal alan psikoloji biliminin, bireyleri güçlendirme işlevinin bu sebeplerden dolayı arka planda kaldığı kabul edilmektedir (Seligman, 2002). Her ne kadar “bozuk olanı onar” yaklaşımı psikoloji biliminin gelişmesine oldukça büyük katkı sağlamış olmasına karşın, “kuvvetli olanı güçlendir” yaklaşımının insanı anlama, güçlendirme ve olası mental rahatsızlıkları oluşmadan önleme bağlamında son derece önemli bir role sahip olduğunun da altı çizilmektedir (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Bu bilgiler ışığında olumlu tecrübeler ve kişilik özellikleri ve bu tecrübe ve kişilik özelliklerini geliştirecek her şey ile ilgilenen bir bilimsel çalışma (Duckworth, Steen & Seligman, 2005) olarak ifade edilen pozitif psikolojinin amacı; bireyin kuvvetli olan pozitif özelliklerini daha da güçlü ve negatif özelliklere karşı koruyucu bir hale getirmek şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a). Böylece kuvvetlenecek pozitif bireysel özelliklerin yaratacağı pozitif duygulanımın, bireyin sadece bugün değil gelecekte de daha iyi hissetmesini ve stres yaratan durumlardan daha az etkilenmesini sağlayacağı öngörülmektedir (Fredrickson & Joiner, 2002).

Ancak pozitif psikoloji ile ilgili olarak altı çizilmesi gereken en önemli nokta; pozitif psikolojinin klinik psikolojinin odağını hastalık ve tedavi bakış açısının ötesine genişlettiğidir (Duckworth ve diğ., 2005). Ayrıca pozitif psikoloji aracılığıyla bir anti-negatif durum yaratma veya bireyleri negatif nitelikler taşıyan özelliklerinden arındırma durumu söz konusu değildir (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Martin, 2005). Pozitif psikoloji ile esas ulaşılmak istenen hedef, pozitif duygulanım yaratarak bireylerin maruz kalmaları muhtemel olumsuz durumlardan etkilenmemelerini ve sağlıklı hallerinin devamını sağlamaktır (Fredrickson, 2002).

Pozitif psikolojinin bireylerin pozitif özelliklerini destekleyen bakış açısının yansımaları örgütsel davranış alanında da görülmektedir. Sıradan insanın zayıf yanlarından çok güçlü yanlarına eğilen, geliştirilebilir özellikleri üzerinde duran pozitif psikolojinin (Seligman, 2002); iş tatmini, örgütsel bağlılık, pozitif duygulanım ve örgütsel adalet gibi pozitif merkezli konuları da kapsadığı öne sürülmektedir (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Buna göre pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanında iki uzantısının olduğu öngörülmektedir (Luthans & Youssef, 2004).

Bu bağlamda ilk olarak öne sürülen yaklaşım olan pozitif örgütsel öğrenim, örgütlerin güçlü ve olumlu yanlarına odaklanmakta, örgütlerin zaman içindeki etkinlikleri ve olumsuz durumlara karşı nasıl ayakta kalacakları ile ilgilenmektedir (Cameron, Dutton & Quinn, 2003). Daha sonra Luthans (2002a; b) tarafından öne sürülen pozitif örgütsel davranış ise bireylerin güçlü ve olumlu özelliklerine odaklanmakta ve onları nasıl daha güçlü ve olumlu işgörenler haline getirebileceği hususuna odaklanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımına göre bu yaklaşımın çatısı altında değerlendirilen kavramların ölçülebilir, geliştirilebilir, performans artışı için yönetilebilir ve durumsal değişken kişisel özelliklerden oluşuyor olması gerektiğinin altı çizilmektedir (Luthans & Youssef, 2004).

Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanına en önemli yansıması olan pozitif örgütsel davranış yaklaşımına göre; özellikle geçmişte örgütler için ayırt edici yetenek olarak ele alınan ve sürdürülebilir rekabetçi avantaj sağlayan bilgi teknolojileri ve örgüt yapıları gibi hususlar, düşen maliyetler ve teknoloji ile örgütler adına artan kıyas yapabilme yeteneği sayesinde günümüzde bu şekilde değerlendirilmemektedir (Luthans &

Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2004). Bu bağlamda geleneksel kaynakların sürdürülebilir rekabetçi avantaj için yeterli olmadığı sonucuna varılabilir. Ancak geleneksel kaynaklarla oluşturulmuş rekabet modeline insan değişkeni ilave edildiği takdirde yukarıda ifade edilmiş olan tüm varsayımların değişeceği öngörülmektedir (Luthans ve diğ., 2004). İnsan kaynakları denince ilk olarak akla gelen insan sermayesi ve sosyal sermaye kavramlarına ek olarak bireysel seviyede gelişme ve performansı “ateşleyen” psikolojik bir kaynak (Luthans ve diğ., 2005) şeklinde ifade edilen pozitif psikolojik sermayenin de sürdürülebilir rekabetçi avantajı sağlamada etkili olacağı değerlendirilmektedir (Luthans & Youssef, 2004). Bu kapsamda psikolojik sermayenin önemini ve gelişimini anlayabilmek için öncelikle insan sermayesi ve sosyal sermayenin önemini ve psikolojik sermaye üzerindeki etkilerini anlamının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Yapılan bir yatırım için harcanan ve geri dönmesi beklenen kaynaklar olarak ifade edilebilen “sermaye” ve bir örgütün tüm seviyelerinde yer alan işgörenlerin tamamını temsil eden “insan” kavramının birleşimi olan insan sermayesi (Luthans ve diğ., 2004), her örgüt için farklıdır ve örgüte özgüdür. Bu tanımdan hareketle insanı –yani işgöreni– mekanik sistemlere entegre edilmiş programlanabilir makineler gibi değerlendirmenin yanlış olacağı açıktır. Kaldı ki sermaye algısındaki bu değişimin, klasik değişim modelinin çözünme – değişme ve tekrar donma süreçlerinden farklı olarak sürekli çözünmüş ve içine girdiği her kabın şeklini alan bir pozisyona gelmiş olduğu da göz önünde bulundurulduğu takdirde nitelikli insan kaynağının öneminin son derece arttığı görülecektir (Larson & Luthans, 2006). Bu bağlamda insan sermayesi; örgüt için çok değerli, nadir ve taklit edilmesi imkânsıza yakın bir olgu olarak, sürdürülebilir rekabetçi avantajın kazanılması bağlamında oldukça önemli bir nitelik göstermektedir (Luthans ve diğ., 2004). İnsan sermayesi eğitim, tecrübe ve ayırt edici yeteneklerden kaynaklanan bilgi, imkân ve kabiliyetlerin toplamı olarak kabul edilmektedir (Luthans & Youssef, 2004). Paralel olarak “Neye sahipsin?” sorusuyla ilgilenen geleneksel sermayenin sadece verilerle ilgili, finansal ve fiziksel unsurları sermaye olarak algılamasının aksine, sermaye kavramına daha modern yaklaşan bazı araştırmacı ve yöneticiler, “Ne biliyorsun?” sorusunu temel alan insan sermayesi ya da diğer bir deyişle entelektüel sermayenin öneminin farkına varmışlardır (Luthans ve diğ., 2004). Ekonomi ve muhasebedeki geleneksel kullanımının yanında, sermaye kavramı insanın ne kadar değerli bir kaynak olduğunu belirtmek için de kullanılmaktadır (Luthans ve diğ., 2007).

Örgütlerin rekabetçi avantajı kazanmaları ve sürdürebilmeleri ile ilgili incelenen bir diğer kavram ise sosyal sermayedir. Luthans ve arkadaşlarının (2004) deyişiyle insan sermayesinin “kuzeni” olan sosyal sermaye, insan sermayesine kıyasla daha muğlâk ve ölçülmesi zor bir kavram olarak ele alınmaktadır. Özellikle güven, ilişkiler, ağlar ve bağlantı kaynakları ile ilgilenen bu yapı, “Kimi tanıyorsun?” sorusu üzerine odaklanmaktadır (Luthans ve diğ., 2004). Bu bağlamda araştırmacılar “Bu sorunu kim halledebilir?” gibi bir soru ile örgüt içi; “Bana en kaliteli hammadde için en uygun fiyatı kim verebilir?” gibi bir soru ile de örgüt dışı olarak sosyal sermayeyi iki bakış açısı altında incelemiştirler. Tıpkı insan sermayesi gibi sosyal sermayenin de bugün ve yarın rekabetçi avantajın sağlanması ve sürdürülmesi noktasında kritik öneme sahip olacağı değerlendirilmektedir (Luthans ve diğ., 2004).

Psikolojik sermaye; insan kaynaklarının güçlü yanlarına ve psikolojik kapasitesine odaklanan, performans gelişimi bağlamında ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönlendirilebilen pozitif temelli bir çalışma ve uygulama olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a; b). İnsanın bünyesinde barındırdığı tükenmeyen bir güç ve sürekli gelişim için bir itici kuvvet olarak ifade edilen (Sun, Zhao, Yang & Fan, 2011) psikolojik sermayenin örgüt adına daha yüksek verimlilik, daha iyi hizmet kalitesi ve örgütsel bağlılığı daha güçlü bir işgören grubu oluşturacağı (Luthans ve diğ., 2004; Çetin, 2011a) değerlendirilmektedir. Bu yeni insan kaynakları yönetimi anlayışının ilk nesli olarak geleneksel sermaye, ikinci nesli olarak insan sermayesi anlayışı, insan sermayesinin bir uzantısı olarak sosyal sermaye ve sonraki nesli olarak da psikolojik sermaye ifade edilmektedir (Larson & Luthans, 2006). Bu noktada, insan sermayesi ve sosyal sermayenin ilgilendiği “Ne biliyorsun?” ve “Kimi tanıyorsun?” sorularının ötesinde; işgücünün performansına yönelik bir kavram olarak öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının oluşturduğu “psikolojik sermaye” kavramı, bireye “Kimsin?” ve “Kim olmak istiyorsun?” sorularını sormaktadır (Luthans ve diğ., 2004).

Yapılan araştırmalar sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarının birlikte değerlendirilmelerinin, bireysel performansın ölçülmesi bağlamında tek tek değerlendirildiklerinden daha anlamlı ve güvenilir sonuçlar ortaya koyduklarına işaret etmektedir (Luthans, 2002b). Bu sonuç da psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranış

kriterlerine uygun bir yapı olduğunu desteklemektedir. Bu bağlamda olumlu, tek, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilişkili bir pozitif örgütsel davranış bileşeni olarak ele alınabilecek olan psikolojik sermayenin bu kriterleri sağlayan alt boyutları bireyin özgüveni, motivasyonu ve bilişsel kaynaklarını kendisi ile beraber her yere taşıyabilmesi ve kendisine verilen görevlerde kullanabilmesi şeklinde ele alınan özyeterlilik; hedefler, araçlar ve izlenecek yollardan oluşan ve içsel bir istek olarak ifade edilen umut; olumlu olayları içsel, olumsuz olayları dışsal olarak algılayan bir tarza işaret eden iyimserlik ve zorlu olaylardan sonra yeniden toparlanma kapasitesi olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık şeklinde ifade edilmektedir (Luthans & Youssef, 2004).

Pozitif psikolojide psikolojik dayanıklılık, güçlükler ve zorlu hayat tecrübeleri karşısında pozitif olarak mücadele etmek, karşı koymak ve uyum sağlamak şeklinde ifade edilmektedir (Masten & Reed, 2002). Mevcut tanım üzerinde hareketle, psikolojik dayanıklılığın işyeri ortamına uyarlanmış şeklini de işyerinde meydana gelen zorlu, belirsiz, karmaşık, hatalı hatta olumlu değişikliklerin ve artan sorumluluğun yarattığı strese karşı koyma, geri gelme şeklinde ifade etmek mümkündür (Luthans, 2002a; b). Ayrıca Peterson ve arkadaşlarının (2008) yaptığı çalışmada da moralin ve motivasyonun bileşenleri arasında kabul edilen psikolojik dayanıklılık pozitif psikolojiye ait bir kavram olarak ele alınmaktadır (Martin, 2005; Peterson, Park & Sweeney, 2008).

Çetin ve Basım (2011) psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan psikolojik dayanıklılığın; psikolojik sermayenin diğer alt boyutları olan umut, öz yeterlilik ve iyimserlik kavramlarını bünyesinde barındırdığını ifade etmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığı örgütsel başarının tesis edilmesi bağlamında kritik bir faktör olan psikolojik sermayenin en önemli unsuru olarak değerlendiren başka çalışmalara da rastlamak mümkündür (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006). Bu bağlamda öz yeterliliği yüksek bireylerin gerek iş, gerekse özel hayatlarında daha cesaretli hareket edecekleri, farklı tecrübeler yaşasalar dahi iyimserliklerini muhafaza edecekleri ve yaşadıkları veya yaşayacakları hiçbir zorluk karşısında yılmayacakları, umutlarını yitirmeyecekleri ve geleceğe güvenle bakacakları öngörüsünde bulunulabilir (Çetin & Basım, 2011).

İfade edilen bu bilgilerin ışığında psikolojik dayanıklılık pozitif bir psikolojik özellik olarak çocuk psikopatolojisinden örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimine kadar

geniş bir yelpaze dâhilinde kullanılmaktadır. Psikolojik dayanıklılık günümüzün karmaşık ve dengesiz iş ortamı ile birlikte anılmakta (Çetin & Basım, 2012) ve uyumu destekleyen, stres yaratan olayların olumsuz etkilerini azaltan bir olgu olarak ifade edilmektedir (Jacelon, 1997). Zira işten ayrılma, atılma veya terfi etme gibi iş ile ilgili olayların yaratabileceği stresi yenme yolu olarak da ifade edilebilen psikolojik dayanıklılık, pozitif ve geliştirilebilen bir durumsal değişken kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır (Luthans, 2002b; Luthans ve diğ., 2004). Bu bağlamda psikolojik olarak dayanıklı bireylerin sosyal yetenekleri, problem çözme becerileri, iyimserlikleri, öz kontrol kabiliyetleri ve sorumluluk duygularının yüksek olacağı değerlendirilmektedir (Luthans ve diğ., 2004). Ayrıca psikolojik olarak dayanıklı bireyin, stresle olan mücadelesinde galip gelebildiği (Matos, Neushotz, Griffin & Fitzpatrick, 2010), özyeterliliği, özgüveni ve kendine inancının da yüksek seviyede (Haase, 2004) olduğu ifade edilmektedir.

Bu bilgiler ışığında stres yaratan olumlu veya olumsuz olaylar karşısında yeniden toparlanabilme kabiliyeti olarak tanımlanabilen psikolojik dayanıklılık (Masten & Reed, 2002; Luthans ve diğ., 2004), psikolojik sermayenin en önemli bileşeni olarak kabul edilmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmada pozitif psikolojik bir kavram olarak pozitif örgütsel davranış bünyesinde değerlendirilen psikolojik dayanıklılığın, yine başka bir pozitif psikolojik kavram olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık ve örgütsel manada tercih edilmeyen bir diğer kavram olan işten ayrılma niyeti arasında bulunduğu değerlendirilen ilişkiler incelenecektir

BÖLÜM I. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

1.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

19'uncu yüzyılın başlarında ilk buharlı makinenin yapılması ile başladığı kabul edilen endüstri devrimi, üretim ve verimliliği son derece arttırmış; bu artış beraberinde gün geçtikçe kaynakların azalması ile önemini daha da arttıran rekabet kavramını ortaya çıkarmıştır. Özellikle günümüzde rekabet kavramı ile birlikte anılan bir diğer kavram ise örgütsel başarıdır. Örgütsel başarı; sadece iyi kaynak yönetimi,

teknolojik üstünlük veya en düşük maliyet avantajına sahip olma gibi faktörlerle değerlendirilmemelidir. Zira günümüzde kaynaklara erişimin kolaylaştığı, hızla gelişen teknoloji sayesinde teknolojik üstünlüğün ortadan kaybolduğu ve her örgüt için maliyetlerin neredeyse eşitlendiği kabul edilebilir. Bu noktada örgütsel başarı ile asıl ifade edilmek istenen husus ise sürdürülebilir rekabetçi avantaja sahip olabilmektir. Örgütsel başarının, yapılan yatırımın geri dönüşünün ve sürdürülebilir rekabetçi avantajın sağlanması noktasında da bir örgüt için en kritik kaynağın insan olduğu açıktır (Luthans & Youssef, 2004). Bu bağlamda hızla değişen iş yaşamı ve sosyal yaşam paralelinde giderek önemi artan bir kaynak olarak insan psikolojisini inceleyen, ruh halini anlamaya çalışan ve dolaylı olarak bireylerden nasıl daha fazla performans elde edileceğini araştıran çalışmalar da artmış ve aynı derecede önem kazanmıştır.

İfade edilen hususlar ışığında insan psikolojisi ile ilgili ilk çalışmalara 2. Dünya Savaşı'ndan önce başlandığı ve bu çalışmalarda;

1) mental hastalıkları iyileştirme,

2) bireyleri daha yaratıcı ve tatmin olabilir hale getirme ve

3) bireylerin iyi oldukları yeteneklerini belirleme ve güçlendirme olmak üzere üç temel yaklaşımın benimsendiği görülmektedir (Seligman, 2002). Ancak özellikle 2. Dünya Savaşı'nın ardından savaş sonrası koşulların da etkisi ile sadece iyileştirici bir bilim rolü üstlenen psikoloji, bireylerin sorunlarına daha çok hastalık ve iyileştirme modelleri ile yaklaşmıştır. Böylece psikoloji bilimi, ana fonksiyon alanlarından sadece ilkinde yani mental hastalıkları iyileştirme boyutuna odaklanmış ve diğer iki fonksiyon alanını unutmuş, geri planda bırakmıştır (Seligman, 2002; Luthans, 2002a). Sadece mental hastalıkların tedavi edilmesini temel alan yaklaşımın bir sonucu olarak yapılan çalışmalarda bireylerin güçlü yanlarını ortaya çıkarmaları ve daha da güçlendirmelerini temel alan yaklaşımların göz ardı edildiği görülmektedir (Lazarus, 1993). Ayrıca 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana geçen zaman boyunca; hastalık ve iyileştirme modelleri ekseninde uygulanan tedavi yöntemlerinin, bireylerin sorunlarını çözme bağlamında yetersiz kaldığı da kabul edilmektedir (Gillham & Seligman, 1999; Seligman, 2002).

Psikoloji alanındaki pozitif davranışlara ve pozitif yaklaşıma yönelik bu eksikliğin farkına varan Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), pozitif psikoloji olarak adlandırdıkları çalışmalarını ortaya koymuşlardır. Buna göre pozitif psikolojinin amacı, psikoloji biliminin rolünün sadece bireylerin zayıf yönlerini iyileştirmek olmadığını altını çizmek ve psikoloji bilimine bireylerin güçlü yanlarının daha da güçlendirilmesi hususunda yardımcı olmaktır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002). Psikolojinin sadece hastalıklar, hasarlar ve zayıflıkları içeren bir alan olmadığına değinen pozitif psikoloji, değerler ve güçlü yanların bir kenara bırakılmayacağını, psikolojinin bünyesinde bu kavramları da barındırdığına işaret etmektedir (Seligman, 2002).

Bireysel seviyede cesaret, gelecek odaklı olma, mutluluk, iyimserlik, umut ve inanç gibi pozitif kişilik özellikleri ile ilişkilendirilen pozitif psikoloji, topluluk seviyesinde ortak değerler, sorumluluk ve iş ahlakı gibi değerlerle bağdaştırılmaktadır (Seligman, 2002). Yapılan çalışmalarda yukarıda ifade edilmiş olan pozitif psikolojik özelliklerin, bireylerin gelecekte karşılaşmaları muhtemel olası psikolojik sorunların üstesinden gelmelerine yardımcı olacağı veya bu sorunların hiç oluşmamasını sağlayacağı öne sürülmektedir (Lazarus, 1993; Fredrickson, 2000; Fredrickson, 2002; Fredrickson & Joiner, 2002; Seligman, 2002). Bireylerin hayatlarını negatif duygulardan etkilenmemiş olan pozitif duygularının şekillendirdiğini ifade eden Fredrickson (2002), bu durumun bireylerin iyi olma hallerinin derecesini de etkilediğini öne sürmektedir. Bu bağlamda pozitif duygular sayesinde bireyin maruz kaldığı strese karşı koyarak, mental ve dolaylı olarak fiziksel sağlığını koruyabileceği öngörülmektedir (Fredrickson & Joiner, 2002; Fredrickson, 2004). Ancak bu noktada göz ardı edilmemesi gereken husus pozitif duygulanıma sahip bireylerin asla negatif duygulara kapılmadığı değil, negatif duygulanıma yol açan duygularla pozitif olanlarının yer değiştirebildikleri; değiştiremedikleri durumlarda da bu duygulara teslim olmalarındadır (Fredrickson, Tugade, Waugh & Larkin, 2003).

İnsan faktörünün giderek artan önemi ile beraber ortaya çıkan bir diğer kavram ise strestir. Sıkıntı ve zorluklarla eş anlamlı olarak değerlendirilen stres kavramının temelini 14. yüzyıla kadar uzandığı ve ilk olarak 17. yüzyılda fizikçi ve biyolog

Robert Hooke tarafından yapılan çalışmaların stres ile ilgili olarak günümüzde yapılan çalışmalara ışık tuttuğu kabul edilebilir (Lazarus, 1993). Bir fizikçi olarak insanların inşa ettiği köprü gibi yüksek dayanıma ihtiyaç duyan yapılar üzerine bir model geliştiren Hooke; bu yapıların sağlam bir temel üzerine oturması, kendi ağırlığı ve üzerindeki yükleri taşıyabilmesi ve doğal koşullara karşı dirençli olması gerektiğinden bahsetmektedir. Günümüzde stres ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda bir metafor olarak kullanılan bu yaklaşıma göre yük ile ifade edilen husus, yapıya uygulanan baskı; stres ise bu yükün baskıyı uyguladığı alanı belirtmektedir (Lazarus, 1993). Böylece yük, alana ne derece baskı uygularsa yapıdaki aşınma da o derece fazla olacaktır. Ancak yapı sağlam bir şekilde inşa edilmişse bu yükün ağırlığı ve yaptığı baskı, yapı için o derece az aşındırıcı olacaktır (Lazarus, 1993; Fredrickson, 2001). Bu modelin, 20. yüzyılda stres kavramı ile ilgilenen psikolog ve sosyologları büyük ölçüde etkilediğinin de altı çizilmektedir (Lazarus, 1993).

1. Dünya Savaşı döneminde savaş bunalımı (shell shock), 2. Dünya Savaşı'nda da savaş kırıklığı (battle fatigue) gibi isimlerle ele alınan stres kavramı, bireyin iş görme özelliğini azaltan bir fonksiyon bozukluğu olarak değerlendirilmiştir (Lazarus, 1993). Özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra gündelik hayatın her alanına etki eden strese maruz kalan bireylerin, savaş dönemindeki askerlerin gösterdikleri psikolojik davranışlara benzer şekilde davranmaları sonucunda bu kavrama olan ilgi giderek artmış ve stres kavramının sadece savaş alanları ile sınırlı kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Lazarus, 1993).

Metallerin esneklikleri ile de ilgilenen Hooke, bu hususla ilgili olarak Hooke yasası olarak da bilinen elastik deformasyon yasasını bulmuştur. Bu yasaya göre dövülmüş ve dövülmemiş metalin basınç altında farklı tepkiler verdiğini ortaya koymuştur. Buna göre dövülmüş demire bir kuvvet uygulandığı zaman kırılmadığını, esneyebildiğini ve kuvvet kaldırıldığı zaman metalin orijinal şekline geri döndüğünü; dövülmemiş metalin ise aynı derecede uygulanan kuvvet altında kırılıp parçalara ayrıldığını belirtmiştir (Lazarus, 1993). Metallerin baskı altında kaldıklarında bozulmaya karşı gösterdikleri tepkiler, strese dayanıklılık ve strese karşı koyma bağlamında bireysel farklılığa işaret eden bir diğer metafor olarak kullanılmıştır (Rutter, 1985).

Günümüzde stres, tercih edilmeyen birey-çevre uyumsuzluklarına sebebiyet veren bir kavram olarak ifade edilmektedir (Lazarus, 1993). Stresin özellikle bireysel performansta sebep olduğu azalma (Moore, 2000; Avey, Luthans & Jensen, 2009) ve örgüt içi iklimi olumsuz etkilemesi (Cameron ve diğ., 2003) strese karşı koyma ve strese karşı dayanıklı olma durumunun önemini özellikle günümüz koşullarında daha da arttırmaktadır. Örgütsel başarının anahtarı olan insan kaynağının iyi olma halinin devamı için stresin etkilerinin olumsuz olduğunu ortaya koyan bazı çalışmalara da yazında rastlamak mümkündür (Velotsou & Panigyrakis 2004; Maddi, 2006). Bu bağlamda maruz kalınan stres yaratan olaylar karşısında bireysel yeterliliği kaybetmemek şeklinde ifade edilen strese karşı dayanıklı olma olgusu (Garmezy, Masten & Tellegen, 1984) ile beraber pozitif bir psikolojik kaynak olarak ele alınan psikolojik dayanıklılık (Lazarus, 1993; Fredrickson, 2001) kavramı önem kazanmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık, yüksek risk içeren zorlu koşullar karşısında bireyin başarılı bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olan özellikler ve koruyucu mekanizmalar bütünü olarak ifade edilmektedir (Benard, 1991). Olumsuz hayat tecrübelerinin oluşturduğu negatif faktörler karşısında başarısız olmuş bireylerin başarısızlıklarından ziyade, aynı negatif faktörlerin etkisinde kalmalarına rağmen başarılı olabilen bireylerin, psikolojik dayanıklılıkla ilgili araştırmaların odak noktasını oluşturduğu görülmektedir (Garmezy ve diğ., 1984; Rutter, 1985; Benard, 1991). Stres veya olumsuz olayların üstesinden gelme olgusu (Rutter, 1985) şeklinde de ele alınan psikolojik dayanıklılık, yazında genellikle kötü ve olumsuz olaylarla beraber konumlandırılmasına rağmen yarattığı sonuçlar bağlamında pozitif bir olgu olarak ele alınmaktadır (Luthans, 2002b).

Psikolojik dayanıklılığı etkilediği kabul edilen ve bu pozitif bireysel özellik ile birlikte ele alınması gereken en önemli kavramlardan biri de risktir (Masten & Reed, 2002). Okuldaki veya işteki başarısızlık, uyuşturucu bağımlılığı veya işsizlik gibi olumsuz ve stres yaratan tecrübelerle karşı bireylerin gösterdiği hassasiyet olarak da ele alınan risk kavramı, olumsuzluklara işaret eden tüm çevresel faktörler olarak ifade edilebilir (Howard, Dryden & Johnson, 1999). Ancak bu noktada esas

odaklanılan husus, risk faktörleri karşısında bazı bireylerin nasıl başarılı olabildikleri ve onları bu faktörlere bağımsız hale getiren unsurların neler olduğudur (Howard ve diğ., 1999). Werner ve Smith (1983); (akt. iç. Howard ve diğ., 1999) bireylerin yaşamlarındaki pozitif psikolojik kaynakların, risk faktörlerine kıyasla bireylerde çok daha derin etkiler oluşturduğunun altını çizmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda bireylerin zayıflıklarından ziyade güçlü yönlerine odaklanan bir pozitif psikolojik kaynak (Fredrickson, 2001) olarak psikolojik dayanıklılık kavramının yazında kendine yer bulduğu görülmektedir.

Masten ve arkadaşları (1990) psikolojik dayanıklılığı daha genel bir ifade ile başarılı bir uyum süreci veya uyum sağlayabilme kapasitesinin bir çıktısı olarak tanımlamakta ve üç çeşit psikolojik dayanıklılığın varlığına değinmektedir (Masten, Best & Garmezy, 1990). Bunlardan ilkinde herhangi bir risk faktörü olmaksızın, bireylerin güçlü yanları ve kişisel özellikleri yardımı ile olumsuzlukların üstesinden gelebileceklerine işaret etmektedir. İkincisinde ise psikolojik dayanıklılığın şiddetli ve devamlılık gösteren –aile içi çatışmalar– gibi durumlarla yüz yüze kalındığında ortaya çıktığı öngörülmektedir. Son olarak ise yaşanmış olan belirli bir travmanın sonucu olarak psikolojik dayanıklılığın ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Masten ve diğ., 1990). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı bireylerin sahip oldukları ya da olmadıkları farklı bir özellikmiş gibi ele almanın doğru olmadığı ifade edilmektedir (Howard ve diğ., 1999).

Psikolojik dayanıklılık ele alınırken sadece güçlü kişilik özellikleri değil, bireyleri etkileyen çevresel koşullar da göz önünde bulundurulmalıdır (Howard ve diğ., 1999). Bireyin yaşamındaki olumlu tecrübelerin sıklığı, stresle başa çıkmada potansiyel bir güç olarak değerlendirilmektedir (Luthar, 1991). Bu bağlamda bireyin kendisini geliştirdiği sistemlerin tümü olarak ifade edilen dışsal güçler, yazında koruyucu faktörler olarak adlandırılmaktadır (Rutter, 1985). Stresle başa çıkabilme noktasında olumlu tecrübelerin tesis ettiği kabul edilen bu gücün, olumlu hayat tecrübelerinin olumsuz hayat tecrübelerini daha üstesinden gelinebilir bir hale getirmesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir (Luthar, 1991). Daha doğru bir yaklaşımla psikolojik dayanıklılığın bireysel ve çevresel faktörlerin etkileşimlerine ve birikimlerine bağlı olarak daha yüksek veya düşük seviyede ortaya çıktığı kabul

edilen değişken, bireysel ve pozitif bir olgu olarak ele alınabileceği kabul edilmektedir (Masten ve diğ., 1990). Bu ifadeden hareketle psikolojik dayanıklılık ile risk durumu koşullara göre değiştii için, psikolojik dayanıklılık olgusunu değişmeyen sabit bir kişilik özelliği olarak incelemenin doğru bir yaklaşım olmayacağı öne sürülmektedir (Lazarus, 1993; Fredrickson, 2001).

Bireylerin zorlu koşullarda yeniden toparlanmalarını sağlayan kabiliyetler ve özellikler bütünü olarak da ele alınan psikolojik dayanıklılık, maruz kalınan stres seviyesinin azaltılmasına da yardımcı olmaktadır (Tusaie & Dyer, 2004). Farklı araştırmacılar psikolojik dayanıklılık kavramının bireysel niteliksel bir yapı, bir uyum süreci veya başarı tecrübeleri gibi başlıklar altında değerlendirilebileceğini noktasında ortak görüş belirtmektedirler (Garmezy ve diğ., 1984; Masten ve diğ., 1990; Lazarus, 1993; Block & Kremen, 1996; Luthans & Youssef, 2004; Tusaie & Dyer, 2004). Bu başlıkların tümünün gelişmeye uygun birer yapı olmaları, psikolojik dayanıklılık kavramının da statiklikten uzak, dinamik ve değişken bir kavram olduğuna işaret etmektedir (Masten & Reed, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Tusaie & Dyer, 2004).

Garmezy ve arkadaşları (1984) bireyin stresle mücadelesini kolaylaştıran faktörleri sınıflandırma ihtiyacı hissetmişlerdir. Yaptıkları bu sınıflandırmaya göre, bireyin basit karşı ataklarla strese karşı koymasına yardımcı olan bu faktörleri yardımcı faktörler olarak tanımlamışlardır (Garmezy ve diğ., 1984). Koruyucu ve hassasiyet faktörleri ile ise strese sebep olması muhtemel durumlarla direkt olarak etkileşim içinde bulunan faktörleri işaret etmişlerdir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler için koruyucu faktörler olarak işlev gören bu faktörler, psikolojik dayanıklılığı düşük bireyler için ise hassasiyet faktörü olarak işlev gördüğü ifade edilmektedir (Luthar, 1991).

Bireylerin yaşamlarındaki koruyucu faktörlerin de, riskler gibi etkilerinin birikimli olduğu varsayımından hareketle; bireyin hayatında ne kadar çok koruyucu faktör yer alıyorsa bireyin psikolojik olarak o derece dayanıklı olacağı kabul edilmektedir (Howard ve diğ., 1999). Ancak bu noktada düşünmemesi gereken yanılığ; koruyucu faktörleri arttırmanın bireyin psikolojik dayanıklılığını arttırmak

için tek başına yeteceğidir. Öyle ki bireyin risk faktörünün değerlendirmede esas rolü oynadığı unutulmamalıdır (Howard ve diğ., 1999). Yapılan bazı araştırmalarda psikolojik dayanıklılığın tesis edilmesi bağlamında koruyucu değişkenler ve/veya faktörlerden çok, bireyi ve diğer tüm koruyucu faktörleri bir arada ele alan koruyucu mekanizmalar üzerine yoğunlaşılması gerektiği ifade edilmektedir (Rutter, 1990).

İster faktör ister süreç olsun, eğer bir risk faktörünü azaltıyorsa bu kavramların koruyuculuğundan söz edilebilir. İfade edilen bu hususa paralel olarak; riskin etkisini azaltan veya bireyi riskin etkisinden koruyan, olumsuz tecrübeler sonunda oluşan zincirleme negatif etkileri azaltan, özgüveni ve özyeterliliği destekleyen ve pozitif ilişkiler ile fırsatların psikolojik dayanıklılığı oluşturma noktasında gerekli olan kaynakları veya yeni bakış açılarını sağlayabileceği öngörülmektedir (Howard ve diğ., 1999).

Geçmiş bazı kaynaklara göre 1800'lere (Jacelon, 1997) bazı kaynaklara göre Freud'a kadar (Masten & Reed, 2002) uzanan psikolojik dayanıklılık, araştırmacılar tarafından bir süreç, sistem, özellikler bütünü, döngü ve nitel bir kategori olarak incelenmiştir (Jacelon, 1997; Tusaie & Dyer, 2004). Çoğunlukla yaşanması arzu edilmeyen bir olay veya olaylardan sonra tecrübe sonucu öğrenilen psikolojik dayanıklılık, pasif bir ayak uydurma süreci olarak da ele alınmaktadır (Youssef & Luthans 2004). Ayrıca psikolojik dayanıklılık; hassasiyetin tam zıttı (Rutter, 1985) ya da stresli yaşamsal değişimlerin sonucunda ortaya çıkan (Tusaie & Dyer, 2004) değişmesi zor kişisel özelliklerden biri olarak da ele alınmıştır (Jacelon, 1997). Çağdaş manada psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak ilk çalışmaların çocuklar, adölesanlar ve aileler üzerine yapıldığı görülmektedir (Garmezy ve diğ., 1984; Luthar, 1991; Jacelon, 1997; Masten, 2001; Masten & Reed, 2002). Zira çocuk gelişimi ile ilgili yazında psikolojik dayanıklılık; istenen davranışların sergilenmesi ve zorluklar yaşayan çocukların bu zorluklar karşısında olumlu kişilik özellikleri göstermeleri şeklinde açıklanmaktadır (Jackson, Firtko & Edenborough, 2007).

Ulusal yazında ise psikolojik dayanıklılık kavramı yılmazlık (Gürkan, 2006; Kaner & Bayraklı, 2010; Kırımoğlu, Çokluk & Yıldırım, 2012), kendini toplama gücü (Terzi, 2006) ve psikolojik sağlamlık (Gizir, 2013) gibi çeşitli isimlerle

anılmaktadır. Basım ve Çetin (2011) yapmış oldukları çalışmada İngilizcede “resilience” olarak ifade edilen kavramın dilimize en uygun şekilde çevriminin “psikolojik dayanıklılık” olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada da psikolojik dayanıklılık ifadesi benimsenmiştir.

Psikolojik dayanıklılık, stresin yarattığı negatif etkilerin azaltılmasına aracılık eden ve uyum sürecini destekleyen pozitif bir kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir (Wagnild & Young, 1993). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığın pozitif psikolojik bir unsur olduğunu ve psikolojik olarak dayanıklı bireylerin bazı pozitif koruyucu faktörlerin etkisinde kaldıklarını ortaya koyan çalışmalara yazında rastlamak mümkündür (Bandura, 1994; Luthans & Youssef, 2004; Maddi, 2006). Bu koruyucu faktörler olumsuz olayların yarattığı stresi azaltan, bireylere sorun sahalardan uzak durmakta veya strese maruz kalındığında karşı koymakta yardımcı olan ve pozitif tavırlara sevk eden özellikler sergilemektedir (Fredrickson, 2001; Fredrickson ve diğ., 2003; Martin, 2005). Aynı doğrultuda Jacelon (1997), psikolojik olarak dayanıklı bireylerin genel itibarıyla pozitif kişilik özellikleri gösteren, zeki ve yüksek kendilik algısına sahip bireyler olduklarından bahsetmektedir. Tugade ve Fredrickson (2004) da yaptıkları çalışmada benzer bir şekilde bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının sahip oldukları pozitif psikolojik kaynaklarına göre şekillendiğine işaret etmişlerdir.

Yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın pozitif bir olgu olduğu noktasında ortak bir fikir oluşmasına karşın (Judge, Erez, & Bono, 1998; Luthans, 2002b; Fredrickson, 2004; Martin, 2005; Duckworth ve diğ., 2005; Youssef & Luthans, 2007), aynı ortak fikrin tanım adına oluşmadığı görülmektedir. Örneğin, Wagnild ve Young (1993) psikolojik dayanıklılığı değişim veya felaketlerin üstesinden başarılı bir şekilde gelebilme kabiliyeti; Basım ve Çetin (2011) de iyi sonuçlara katkı yapabilen koruyucu faktörler, süreçler ve mekanizmalar bütünü olarak açıklamıştır. Pozitif psikolojideki tanımıyla psikolojik dayanıklılık, güçlükler ve zorlu hayat tecrübeleri karşısında pozitif olarak mücadele etmek, karşı koymak ve uyum sağlamak şeklinde ifade edilmektedir (Masten & Reed, 2002). Psikolojik dayanıklılık ile ilgili bu tanımsal farklılaşmanın, araştırmacıların yaklaşım ve sınıflandırmalarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

1.2. Psikolojik Dayanıklılık Yaklaşımları

Psikolojik olarak dayanıklı olma ve stresle nasıl mücadele edileceğinin öğrenilmesi hususları; ilk olarak 2. Dünya Savaşı sonrası ABD ordusu tarafından askere alım sürecinde kullanılmıştır (Lazarus, 1993). Askere alacağı adayların strese karşı ne derece dayanıklı ve ne derece eğitilebilir olduklarını; dolayısıyla psikolojik dayanıklılıklarını değerlendirmek isteyen ABD ordusu, bunun için askerler üzerinde birçok çalışma yürütülmesine müsaade etmiştir. Bu çalışmaların genel bir sonucu olarak, bireysel biçimde algılanan bir unsur olan stresten her bireyin aynı seviyede etkilenmediği gibi strese karşı olan dayanıklılıklarının da aynı seviyede olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Lazarus, 1993). Strese karşı koyma noktasında kaynaklanan bu farklılıkların; bireysel farklılıklar, motivasyonel ve bilişsel değişkenlerden kaynaklandığının altı çizilmektedir (Coyne & Downey, 1991; Lazarus, 1993; Fredrickson & Joiner, 2002).

Psikolojik dayanıklılık, bazı durumlarda kişisel özellikler, bazı durumlarda da nitel özelliklerle incelenmiştir. Araştırmacıların farklı yaklaşımları hem tanımlamalarında, hem de psikolojik dayanıklılık kavramını ilişkilendirdikleri değişkenlerde kendini göstermektedir. Örneğin Jackson ve arkadaşlarına göre (2007) psikolojik dayanıklılık olumsuz olaylara uyum sağlama, mental olarak sağlıklı hali koruma, çevresel olaylar üzerindeki kontrol hissini muhafaza etme ve yaşama olumlu bir şekilde devam etme kabiliyeti olarak tanımlanırken, Bandura'ya göre (1994) hassasiyet ve dayanıklılık arasında değişen bir öz yeterlilik etkenidir.

Kazanılması ve mevcudiyeti bağlamında psikolojik dayanıklılığı doğuştan gelen bir kişilik özelliği gibi ele alan (Block & Kremen, 1996) araştırmacılar bulunduğu gibi; sonradan kazanılan, öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir olgu olarak ele alan ve bu şekilde inceleyen araştırmacılara da rastlamak mümkündür (Garmezy ve diğ., 1984; Masten ve diğ., 1990; Masten & Reed, 2002; Jackson ve diğ., 2007; Avey ve diğ., 2009; Basım & Çetin, 2011). Peterson ve arkadaşlarının (2008) yaptığı çalışmaya göre ise psikolojik dayanıklılık, moralin ve motivasyonun bileşenleri

arasında kabul edilen pozitif psikolojiye ait bir olgu olarak görülmektedir (Martin, 2005; Peterson ve diğ., 2008).

Yazında psikolojik dayanıklılık kavramının, stresin birey üzerinde yarattığı etkiler bağlamında değerlendirildiği çalışmalara rastlamak da mümkündür. Bu etkiler fizyolojik ve psikolojik olmak üzere iki genel bakış açısı altında ele alınmıştır (Fredrickson, 2001; Fredrickson ve diğ., 2003; Tusaie & Dyer, 2004). Stres yaratan durumlar karşısında vücudun bozulan homeostasis (denge) durumunu –normal fiziksel fonksiyonlarını yerine getirme– korumak adına geliştirdiği dayanıklılık, fizyolojiktir. Psikolojik dayanıklılığın psikolojik etkisi ise olumsuz, travmatik veya stres yaratan durumlar karşısında yılmadan olumlu bir şekilde devam etme gücünün kaybedilmemesi olarak ifade edilmektedir (Tugade & Fredrickson, 2004).

Psikolojik dayanıklılığın dayandığı ifade edilen temeller, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır.

Örneğin Haase (2004), psikolojik dayanıklılığın aile uyumu ve desteği, kişisel ve yapısal özellikler ve dışsal destek sistemleri olmak üzere üç temel yapı üzerinde şekillendiğini ifade etmiştir.

Basım ve Çetin (2011), psikolojik dayanıklılığın kişiler ve çeşitli boyutlardaki çevreleri arasındaki karşılıklı etkileşimi içeren dinamik ve çok boyutlu bir yapı olduğunu ve yazında öne sürülen psikolojik dayanıklılık modellerinin zamanla daha çevresel merkezli olmaya başladıklarını belirtmektedir. Bu noktada, gelişmeye devam eden ve eğitilebilen bir olgu olarak ele alınan (Avey ve diğ., 2009) psikolojik dayanıklılığı açıklamak için çevresel faktörlerin de göz ardı edilemeyeceğine işaret edilmektedir (Basım & Çetin, 2011).

Ayrıca olumsuz olaylar karşısında olumlu bir şekilde uyum sağlayabilme süreci (Block & Kremen, 1996) ya da stres veya olumsuz olayların üstesinden gelme olgusu (Rutter, 1985) şeklinde de incelenen psikolojik dayanıklılık, yazında genellikle kötü ve olumsuz olaylarla beraber konumlandırılmasına rağmen pozitif bir olgu olarak ele alınmaktadır (Luthans, 2002b).

İlgili yazın incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın kazançlar, riskler ve uyum süreçleri olmak üzere genel olarak üç faktörden etkilendiği görülmektedir (Garmezy ve diğ., 1984; Masten & Reed, 2002). Özellikle risklerin arttığı ve kaynakların azaldığı günümüzde, psikolojik olarak en dayanıklı uyumu nelerin sağladığı hususu pozitif psikologlar tarafından araştırılmaktadır. Örneğin Masten ve Reed (2002) farklı risk şartlarında hassasiyet ve koruyucu faktörler dengesinin değiştiğine işaret etmektedir. Garmezy ve arkadaşları (1984) psikolojik dayanıklılığın oluşturulması için bireyin hayatında en az bir destekleyici kimsenin bulunması gerekliliğinin altını çizmektedir. Bu destekleyici kimse, bireyin hayatına ne kadar erken dâhil olursa hayatına girdiği bireyin psikolojik dayanıklılığının o derece yüksek olacağı da öngörülmektedir (Garmezy ve diğ., 1984; Masten & Reed, 2002).

Yukarıda ifade edilen hususlar ışığında psikolojik olarak dayanıklı bireylerin sosyal yetkinlik ve sosyal sorunların üstesinden gelebilme yeteneklerinin üst düzeyde olacağı kabul edilmektedir (Howard ve diğ., 1999). Ayrıca amaç sahibi olmak ve gelecek algısı da psikolojik dayanıklılığın yüksek olmasına bir işaret olarak yorumlanabilir (Masten ve diğ., 1984). Bu bağlamda iş hayatında yer alan bireylerin yani işgörenlerin psikolojik olarak dayanıklı olmalarının örgütsel açıdan son derece faydalı olacağı öngörülmektedir (Avey ve diğ., 2009).

1.3. Psikolojik Dayanıklılık Sınıflandırmaları

1.3.1 Masten ve Reed'in Sınıflandırması

Psikolojik dayanıklılık en genel şekilde bariz olumsuz olaylar ve riskler karşısında sergilenen pozitif uyum şeklinde ifade edilmektedir (Garmezy ve diğ., 1984; Masten ve diğ., 1990; Masten & Reed, 2002). Bireylerin psikolojik olarak dayanıklı kabul edilebilmeleri için zorlu koşullara iyi bir şekilde ayak uydurmaları ve mevcut şartların gerçekten tehdit edici ve zorlayıcı olması koşulları aranmaktadır (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002). Psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak dışsal faktörlere uyum sağlama kadar göz ardı edilmemesi gereken bir diğer husus ise pozitif psikolojik durum ve duygusal

stres ve sorunların karşılaştırılması sonucu ulaşılan içsel uyumdur (Masten, 2001). Ancak psikolojik dayanıklılığı genel itibariyle şekillendiren husus, dışsal faktörlere bireyin ne derecede uyum sağladığıdır (Masten & Reed, 2002; Çetin & Basım, 2011).

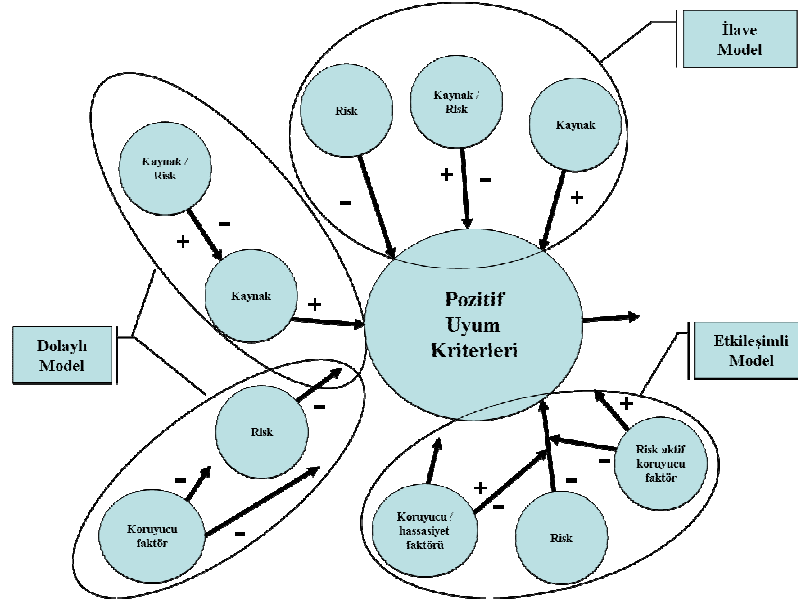
Risk ortamında başarılı olma fenomeni şeklinde ifade edilebilen psikolojik dayanıklılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalar Freud'a kadar uzanmaktadır (Masten & Reed, 2002). Ebeveynlerinden birinin şizofren olması, erken doğum veya kötü çevresel şartlar gibi zorlu tecrübeler etkisinde yetişmesine rağmen bu süreçleri başarı ile atlatan çocukların ve gençlerin psikolojik durumları ile ilgilenen psikolojik dayanıklılık (Garmezy ve diğ., 1984), iş ortamı ve yetişkinlere yönelik uygulanmaları ile yeni bir boyut kazanmıştır (Coutu, 2002; Luthans & Youssef, 2004).

Yapılan çalışmalarda zorlu hayat tecrübeleri karşısında çocuk ve gençlerin başarılı olarak nitelendiği durumlar; akademik başarı, sosyal hayata uyum, gerçeği olduğu gibi kabul edebilme, arkadaşlık kurma, ahlaki değerleri kabul etme ve yaşlıları ile yapılan faaliyetlere katılım gösterme şeklinde ifade edilmektedir (Masten & Reed, 2002). Ancak bu durumlar tek başına psikolojik olarak dayanıklı olarak nitelendirilmeye yetmemektedir. Ayrıca bireyin rekabetçi, iyi uyum sağlayabilen veya en azından "normal" olarak nitelendirilebilmesi ve zorlu bir hayat tecrübesi karşısında sağlıklı bir şekilde yeniden toparlanmış olması gerekmektedir (Masten & Reed, 2002).

Zorlu hayat tecrübeleri gibi stres yaratan olaylar bireyin psikolojik olarak gelişmesinin önünde duran risk faktörlerini oluşturmaktadır. Risk faktörü yüksek zorlu hayat tecrübeleri karşısında bireyin kendini korumak adına kullandığı silah ise koruyucu faktörlerdir. Koruyucu faktörler, riskli durumlarla karşılaşıldığında bireyin pozitif tepki vermesine ve içinde bulunduğu olumsuz durumdan süratle sıyrılmasına imkân sağlamaktadır (Masten & Reed, 2002).

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili olarak ortaya konan modeller incelendiğinde iki ana yaklaşım göze çarpmaktadır.

Şekil 1. Psikolojik dayanıklılık modelleri



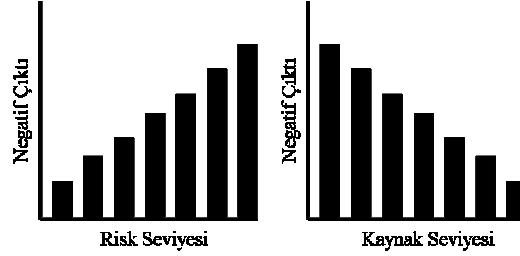
Kaynak: Masten, A. S. & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Editors). Handbook of positive psychology (pp. 74–88). Oxford University Press.

Bu yaklaşımların ilki olan değişken odaklı yaklaşım; bireyin karakteristik özelliklerini, çevresini ve zorlu hayat tecrübelerine karşı hangi tepkileri verdiğini incelemekte, bu bağlamda uyum sürecini hızlandıran ve zorlu hayat tecrübesinin olumsuz etkilerini atlatmayı sağlayan koruyucu faktörleri bulmaya odaklanmaktadır (Masten & Reed, 2002). Değişken odaklı modeller; ilave modeller, etkileşimli modeller ve dolaylı modeller olarak ele alınmaktadır. En temel model olan ilave model; risk, risk/kaynak ve kaynakların zolu olaylar karşısında ulaşılacak istene pozitif çıktılarla ilişkisini incelemektedir. Bu yaklaşıma göre, kullanılan kaynak ve riskler bireyin günlük hayatında karşılaştığı zorlu ve stres yaratan tecrübelerle karşı verdiği uyum ve üstesinden gelme mücadelesine katkı sağlarlar (Masten ve diğ., 1990; Masten & Reed, 2002). Riskler zorlu tecrübeler gibi negatif stres oluşturan durumları, kaynaklar bireyin riskleri dengeleyebilmek için sahip olduklarını ifade etmektedir.

Şekil 2’de görüldüğü üzere risk ve kaynak dengesine göre baskın olan bileşenin etkisinin birey tarafından kabul edileceği, buna göre çıktının pozitif

olması durumunda kaynak, negatif olması durumunda ise risk olarak değerlendirileceği ifade edilmektedir (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002).

Şekil 2. Risk / kaynak denge göstergesi



Kaynak: Masten, A. S. & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Editors). Handbook of positive psychology (pp. 74–88). Oxford University Press.

Değişken odaklı modellerden bir diğeri de etkileşimli modeldir. Bu modelde, bulunan düzenleyici faktörler ile risk ve/veya olumsuzluğun etkisi azaltılmaktadır. Bu düzenleyici faktörler duruma göre hassasiyet faktörü ve koruyucu faktör olarak adlandırılmaktadır. Etkileşimli modelde iki tür etkileşimden bahsedilmektedir. Bu etkileşimlerden ilki bireyin olumsuz olaylara karşı gösterebileceği dayanma gücü seviyesinin, bireyin hassasiyetini olumlu veya olumsuz şekilde etkilemesi olarak ifade edilen basit düzenleyicidir. Etkileşimli modelin diğeri düzenleyicisi ise tehdit edici ve risk taşıyan olaylarca tetiklenen ve bireyi bu olayların negatif etkilerinden korumaya yönelik harekete geçen risk aktif düzenleyicidir (Masten & Reed, 2002). Ebeveynlerin yaşadığı zorlu hayat tecrübelerinden çocuklarını uzak tutma çabaları risk aktif düzenleyicilere örnek teşkil edebilir (Masten & Reed, 2002).

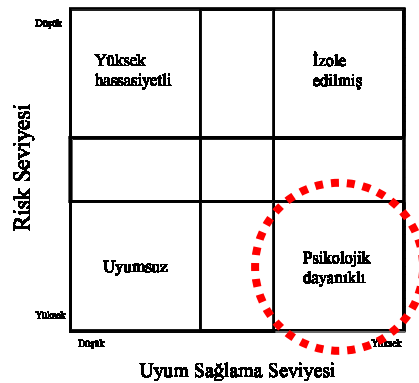
Dolaylı model, değişken odaklı modellerin sonucusudur. Bir etkinin bir diğeri etkinin aracılığı ile risk veya kaynaklar tarafından şekillendirilmesi (Şekil 1. Dolaylı Model Üst Çember) veya tüm koruyucu faktörlerin toplam etkisi (Şekil 1. Dolaylı Model Alt Çember) olarak ifade edilebilir (Masten & Reed, 2002). Bu modele örnek olarak çocuklarını daha iyi birer birey olarak yetiştirmeye çabalayan ebeveynlerin çocuklarının üzerinde yarattıkları etki, dolaylı bir etkidir. Zira ebeveynlerin etkileri ve kaynak/risk yönlendirmeleri

çocukta meydana gelen çıktı ve/veya çıktılar ile değerlendirilmektedir (Masten & Reed, 2002).

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak ele alınan diğer yaklaşım ise birey odaklı yaklaşımdır. Bu yaklaşımda ise psikolojik olarak dayanıklı addedilen bireyler ile zorlu hayat tecrübeleri karşısında diğerleri kadar başarılı olamayan bireyler arasındaki farklılıklar ve bu farklılıkların nedenleri ele alınmaktadır (Masten & Reed, 2002). Birey odaklı yaklaşım ile ilgili olarak geliştirilmiş olan üç model, psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda kritik rol oynamaktadır.

Bunlardan ilki örnek olaylardır. Örnek olaylardaki bireysel psikolojik dayanıklılık tecrübelerinin, daha geniş kitleleri etkilemesinin mümkün olduğu hususu yazında ifade edilmektedir (Masten & Reed, 2002). Diğer birey odaklı model ise yüksek risk koşullarında son derece başarılı olmuş bireyleri ortaya çıkarmaya dayanmaktadır. Bu gibi çalışmalar ilgili yazında klasik yaklaşım olarak ele alınmakta ve uzun vadeli çalışmalarla başarılabilmektedir (Masten & Reed, 2002). Birey odaklı yaklaşıma ait son model ise daha az riskli koşullarda yaşayan bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını belirleme ve yüksek risk ortamlarındaki bireylerle kıyaslama şeklinde ele alınmaktadır (Masten & Reed, 2002).

Şekil 3. Psikolojik dayanıklılık seviyesi modeli



Kaynak: Masten, A. S. & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Editors). Handbook of positive psychology (pp. 74–88). Oxford University Press.

Yukarıda ifade edilen yaklaşımlar ve modeller ışığında bireyin psikolojik olarak dayanıklı kabul edilebilmesi için Şekil 3’de de ifade edildiği üzere risk seviyesinin yüksek, uyum sağlama seviyesinin de buna paralel olarak yüksek olması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyin psikolojik olarak dayanıklı olduğundan bahsedilemez (Masten & Reed, 2002).

Bireyin psikolojik dayanıklılığını farklı dönemlerde farklı şekillerde etkileyen birçok unsurdan söz etmek mümkündür. Çocukluk döneminde bilişsel yetenekler, öz yeterlilik, inanç sahibi olma, hayata pozitif şekilde yaklaşım ve iyi bir mizah anlayışı gibi faktörlerin etkisinden söz edilebilir. Aile içindeki yakın ilişkiler, sorumluluk veren otoriter ama asla despot olmayan ebeveynler, pozitif bir aile hayatı ve sosyoekonomik avantajların varlığı da bireyin çocukluk döneminde psikolojik dayanıklılığının gelişmesine katkıda bulunabileceği ifade edilmektedir. İyi okullarda eğitim görmüş olmak, pozitif komşular ve sosyal şartların iyi seviyede olması yukarıda ifade edilen diğer destekleyici faktörlerle beraber bireyin psikolojik dayanıklılığını arttıracığı şeklinde yorumlanabilir (Masten & Reed, 2002).

Sorunlar ortaya çıktıklarında onlarla sağlıklı bir şekilde başa çıkmayı öğrenmek, en az sorunları önlemeye çalışmak kadar önemlidir. Sağlıklı ve mücadeleci nesiller için psikolojik dayanıklılığın güçlendirilmesi bağlamında üç temel stratejiden söz edilebilir (Masten & Reed, 2002).

1) Risk odaklı stratejiler: Bu stratejiler bireyleri risk içeren tecrübelerden uzak tutmayı hedeflemektedir. Böylelikle belirli bir tecrübe edinilene kadar destekleyici(ler) kontrolünde tecrübe kazanılması hedeflenmektedir (Masten & Reed, 2002).

2) Kaynak odaklı stratejiler: Kaynakları arttırarak veya güçlendirerek bireyi güçlendiren bu stratejiler dolaylı olarak bireyin psikolojik dayanıklılığını da güçlendirmektedir (Masten & Reed, 2002).

3) Süreç odaklı stratejiler: Bu stratejiler de psikolojik dayanıklılığın güçlendirilmesi için bireysel temel koruyucu faktörleri harekete geçirmeyi hedeflemektedir. Diğer stratejilerin aksine süreç odaklı stratejiler; risk içeren faktörleri ortadan kaldırmak veya kaynakları güçlendirmek yerine bireyin hayatını değiştirebilecek etkiler yaratmaya ve bu sayede psikolojik dayanıklılığı güçlendirmeye odaklanmaktadır (Masten & Reed, 2002).

Psikolojik dayanıklılık, az bulunan ve özel bireylere bahsedilmiş bir olgudan ziyade; sıradan bireyin vücudundan, beyninden, ilişkilerinden ve diğer tüm kültürel özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Masten & Reed, 2002). Hayatının akışını tehdit edebilecek koşullarda bireyin iyi seviyede uyum sağlayabilme ve kendisini geliştirme özelliği şeklinde ifade edilen (Masten & Reed, 2002) psikolojik dayanıklılık, geliştirilebilir bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda bireyin psikolojik dayanıklılığa sahip olabilmesi için en az bir destekleyici kimsenin varlığına ihtiyaç duyduğu da ifade edilmektedir (Masten & Reed, 2002).

1.3.2 Coutu'nun Sınıflandırması

Coutu (2002) çalışmasında aynı zorlayıcı etkiler altında kalmalarına rağmen neden bazı bireylerin bu etkilerin altından kalkamadığını ve neden bazı bireylerin de bunun aksine bu etkilere rağmen hayatlarında son derece başarılı olduklarını sorgulamıştır. İnsan doğasının en büyük yapbozlarından biri olarak ifade edilen psikolojik dayanıklılığın, terörizm ve savaşlar gibi değişkenlerle birlikte günümüzde öneminin son derece arttığı kabul edilmektedir (Coutu, 2002). Paralel olarak yaşandıktan sonra fark edilen bir kavram olarak psikolojik dayanıklılığın günlük hayatın hemen her bölümünde karşımıza çıktığı öne sürülmektedir (Coutu, 2002).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde ilk olarak doğuştan gelen bir kişilik özelliği olduğu savunulan psikolojik dayanıklılık, günümüzde öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Coutu, 2002). Yapılan

çalışmalarda genel olarak psikolojik dayanıklılığın üç alt boyutu bulunduğuna işaret edilmektedir. Bu alt boyutlar;

- 1) gerçeği yalın, olduğu şekilde kabul etmek,
- 2) hayatın değerini anlayabilmek için değerlerle şekillendirilmiş derin bir inanış ve

- 3) önemli değişiklikler karşısında doğaçlama bir şekilde uyum sağlayabilme şeklinde ifade edilmektedir (Youssef & Luthans, 2004; Coutu, 2002). Bu alt boyutlardan biri veya ikisine sahip olan bireylerin zorlu tecrübeler karşısında yılmayacakları öngörülse de, ancak ve ancak bu üç özelliğe de sahip olan bireyler için “psikolojik olarak dayanıklı” ifadesinin kullanılabileceğinin altı çizilmektedir (Coutu, 2002).

Gerçeği olduğu şekilde kabul etme noktasında psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak kabul edilen genel bir ifade, psikolojik dayanıklılığın iyimser bir doğası bulunduğudur. Ancak bu ifade, iyimser bakış açısının bireyin gerçeklik algısını bozmadığı sürece geçerlidir (Coutu, 2002). Zira aksi takdirde gerçeği yalın ve olduğu şekilde kabul etme gerçeğleşmeyeceği için psikolojik dayanıklılıktan söz edilemez. Paralel olarak psikolojik olarak dayanıklı bireyin sağlıklı ve ayakları yere basan bakış açısının psikolojik dayanıklılığı yarattığının da altı çizilmektedir (Coutu, 2002).

Zorlu ve travmatik hayat tecrübelerinden anlamlı sonuçlar çıkarmak psikolojik olarak dayanıklı bireyin özelliklerindedir (Coutu, 2002). Bireylerin yarattıkları bu anlamlar sayesinde bugünün zorlu tecrübeleri ile daha iyi bir gelecek arasında bir köprü kurmuş oldukları kabul edilmektedir (Coutu, 2002). Kurulan bu köprüler, bugünün zorluklarını yönetmede bireye destek olurken, zorlu koşullar ve tecrübelerin de bireyin hayatını idare etmesine engel olduğuna işaret edilmektedir. Ayrıca değer sahibi bireylerin, çevrelerini ve olayları etkileyebileceklerinin de altı çizilmektedir (Coutu, 2002). Örgütsel olarak da varlığından söz edilebilen psikolojik dayanıklılığı oluşturmak için değer sahibi ve psikolojik olarak dayanıklı işgörenleri çalıştırmak gerekliliği göze çarpmaktadır (Coutu, 2002). Gerçeği farklı şekillerde ve tüm yalınlığı ile

algılayacak olan psikolojik olarak dayanıklı işgörenlerin, bu sayede örgüt yararına değer üretebilecekleri ifade edilmektedir (Coutu, 2002).

Psikolojik dayanıklılığın dayandığı üçlü sacın son ayağı olan doğaçlama uyum sağlayabilme yeteneği, elde ne varsa onunla en iyi sonucu ortaya koymak şeklinde tanımlanabilir (Coutu, 2002). Uygun araçlar olmaksızın bir sorunun üstesinden gelebilme yeteneği şeklinde de ifade edilebilen bu husus (Coutu, 2002), zorluklar karşısında belirli şablonlara bağlı kalmaksızın yeniden toparlanabilmeye işaret etmektedir.

Coutu (2002) psikolojik dayanıklılığı bireyin hayat ile yüzleşmesinde kullandığı bir refleks, aklına ve ruhuna bağlı bir yol olarak tanımlamaktadır. Tanımla paralellik gösterecek şekilde psikolojik olarak dayanıklı bireylerin hayatın gerçekleriyle tüm yalınlığıyla yüzleştikleri, zorluklardan umutsuzluk ve yakınmalar yerine anlamlar çıkardıkları ve doğaçlama yetenekleri ile hiç yoktan çözüm yolları var ederek olumsuzlukların üstesinden geldikleri ifade edilmektedir (Coutu, 2002).

1.3.3 Fredrickson'ın Sınıflandırması

Negatif duygulanım ile daha uyumlu sonuçlar ortaya koyan geleneksel eylem eğilimi teorilerinin pozitif duygulanım ile aynı uyumlu sonuçları vermediği yazında ifade edilmektedir. Bu bağlamda Fredrickson (2001), genişlet-oluştur teorisi ile pozitif duygulanım ile karşılaşılan zorlu olaylar karşısında bireylerin düşünme-harekete geçme kapasitelerinin genişletilmesine ve bireysel dayanıklılık kaynaklarının oluşturulmasına işaret etmektedir. Genişlet-oluştur teorisi; bireylerin düşünme-harekete geçme kapasitelerini arttırmakta, negatif duygulanımın kalıcı etkilerini değiştirmekte, psikolojik dayanıklılığı beslemekte ve psikolojik dayanıklılık oluşturarak daha güçlü bir iyi olma halini tetiklemektedir (Fredrickson, 2001; Fredrickson & Joiner, 2002).

Mutluluk, huzur, aşk, gurur ve ilgi gibi pozitif duygulanım unsurlarının da zorlu olaylar karşısında bireylerin psikolojik kaynaklarını geliştirip

genişletebileceği öngörülmektedir (Fredrickson, 2001). İfade edilen bu hususlara ek olarak pozitif duygulanım yardımıyla artan psikolojik dayanıklılık gibi bireysel psikolojik kaynakların etkilerinin daha kalıcı olacaklarının da altı çizilmektedir. Kısaca genişlet ve oluştur teorisi, bireyin düşünme-harekete geçme kapasitesini genişletmekte ve bireysel dayanıklılık kaynaklarını oluşturmaktadır (Fredrickson, 2001; Fredrickson ve diğ., 2003).

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili olarak pozitif duygulanımın katkıları;

- 1) negatif duyguların yarattığı fizyolojik sonuçların kaybolması ile eski sağlıklı hale geri dönme,
- 2) stres yaratan durumlarda karar vermeyi sağlayan bilişsel yeteneği genişletme ve
- 3) bireysel psikolojik kaynakları oluşturma şeklinde ifade edilebilir (Fredrickson ve diğ., 2003).

Pozitif davranışları temel alan genişlet ve oluştur teorisine göre, pozitif duygulanım bireyin fiziksel, zihinsel ve sosyal kaynaklarını geliştirmesini sağlayabilir (Fredrickson, 2001). şayet negatif duygulanımın düşünme-harekete geçme kapasitesini daralttığı ve pozitif duygulanımın da bu özelliği genişlettiği kabul edilirse; pozitif duygulanımın negatif duygulanımın yarattığı kalıcı olumsuz etkileri de geri alabileceği öngörülebilmektedir (Fredrickson, 2001). Fredrickson (2001) bu durumu geri alma hipotezi olarak adlandırmaktadır.

Pozitif duygulanımın bireylerin psikolojik durumlarını iyileştirebileceği, fiziksel durumlarına katkıda bulunabileceği ve pozitif duygulanım paralelinde elde edecekleri tecrübelerle negatif duygulanımın daha önceden yarattığı olumsuz etkilerin üstesinden gelmelerine yardımcı olabileceği yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Fredrickson, 2000). Yine yapılan bazı çalışmalarda bireylerin zorlu hayat tecrübeleri karşısındaki yeniden toparlanma kabiliyetlerinin pozitif duygulanım ve pozitif etkiler paralelinde arttığı da belirtilmektedir (Aspinwall & Samantha, 2002). Bu bağlamda bazı bireylerin pozitif duygulanımın sağladığı avantajı daha iyi değerlendirdikleri kabul edilebilir.

Pozitif duygulanıma paralel olarak bireyler arasında farklılaşan bir diğer husus ise psikolojik dayanıklılıktır (Fredrickson, 2001). Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, tıpkı bükülebilen ancak kırılmayan metaller gibi pozitif duygulanım yardımı ile stres yaratan tecrübelerden kolaylıkla sıyrılabilir veya süratle ayak uydurabilirler (Lazarus, 1993). Genişlet-oluştur teorisi de bireylerin stresli durumlar karşısında yeniden toparlanma kapasitelerinin pozitif duygulanımla daha da güçlenebileceğine işaret etmektedir (Fredrickson, 2001). Ayrıca Tugade ve Fredrickson (2004), yaptıkları çalışmada pozitif duygulanımı yüksek bireylerin yüksek psikolojik dayanıklılık seviyelerine paralel olarak, stresli durumlar karşısında bu bireylerin kalp damar seviyelerinin de psikolojik dayanıklılıkları düşük bireylere kıyasla daha çabuk normale döndüğünü tespit etmişlerdir. Bu bağlamda yukarıda ifade edilenlerden pozitif duygulanımın psikolojik dayanıklılığı beslediği kabul edilmektedir (Fredrickson, 2001).

Pozitif duygulanım temelli bir teori olan genişlet-oluştur teorisi tekrar eden pozitif duygulanımın uzun vadede psikolojik dayanıklılığı geliştirebileceği ifade edilmektedir (Fredrickson ve diğ., 2003). Yazında bu ifade ile paralel olarak psikolojik dayanıklılığın bireylerin basit uyum süreçlerinin bir sonucu olarak bu özelliğe sahip olduklarına (Masten, 2001) ve bu özelliğin olumlu olaylar ile gelişebileceğine işaret eden çalışmalara rastlamak da mümkündür (Lazarus, 1993). Sonuç itibarıyla pozitif duygulanım bireylerin dikkat, algı, esneklik ve yaratıcı düşünce yeteneği gibi psikolojik kaynaklarını geliştirmekte ve iyileştirmektedir. Gelişen bu kişisel özelliklerle birlikte bireysel dayanma, karşı koyma ve direnme kaynaklarının da gelişeceği kabul edilmektedir (Fredrickson, 2001). Bu sayede bireylerin psikolojik kaynakları güçlendikçe iyi olma hallerinin de güçleneceği öngörülebilir. Böylelikle bireylerin geleceğe daha olumlu bakacakları, normal olaylardan bile olumlu anlamlar çıkarabilecekleri ve karşı karşıya kalmaları muhtemel stres yaratan durumlar karşısında pozitif duygulanımın etkisi sonucu güçlenen psikolojik kaynakları sayesinde psikolojik olarak daha dayanıklı bir hale gelecekleri ifade edilebilir (Fredrickson, 2001). Ayrıca geleceğe dair pozitif beklentiler de bireylerin

yüksek seviyede psikolojik dayanıklılık göstermelerine sebep olarak gösterilmektedir (Fredrickson, 2001).

Psikolojik dayanıklılık ile pozitif duygulanım arasındaki ilişki yapılan çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu bağlamda psikolojik olarak dayanıklı bireylerin hayata iyimser, zevk sahibi ve enerji dolu yaklaşımları ve yeni tecrübeler yaşamaya olan merakları yüksek pozitif duygulanımın özellikleri olarak kabul edilebilir (Block & Kremen, 1996). Ayrıca psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin, stresle baş edebilmek için bu yönlerini kullandıkları ve bunun bir sonucu olarak bireylerin hayatlarında karşılaştıkları olaylara daha pozitif baktıkları da yazında ifade edilmektedir (Block & Kremen, 1996). Bu sayede yakın çevrelerinde bulunan bireylere de bu pozitif etkiyi aktarabilen psikolojik olarak dayanıklı bireyler, böylelikle dahil oldukları çevrenin de psikolojik dayanıklılıklarını arttırmış olmaktadır (Coutu, 2002).

Düşük seviyede psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerin, hayatlarında olumlu etkiler yaratacak pozitif duyguları daha az hissedecekleri, pozitif duygulanımın etkisinde daha az kalacakları ve bu durumun da zincirleme olarak tekrar psikolojik dayanıklılık seviyelerine olumsuz olarak yansıtacağına da altı çizilmektedir (Fredrickson ve diğ., 2003; Fredrickson, 2004). Bu ifade psikolojik dayanıklılığın pozitif duygulanımın en önemli yordayıcısı olduğu (Fredrickson ve diğ., 2003) sonucu karşısında daha da anlam kazanmaktadır.

1.3.4 Tusaie ve Dyer'in Sınıflandırması

Psikolojik dayanıklılık, görece sabit bir kişilik özelliği olarak ele alınmakta; zorluklar ve olumsuz tecrübeler karşısında yeniden toparlanabilme yeteneği ve sürekli değişen yaşam koşullarına esnek bir ayak uydurma süreci olarak ifade edilmektedir (Lazarus, 1993; Block & Kremen, 1996). Bireylerin zorlu koşullarda yeniden toparlanmalarını sağlayan kabiliyetler ve özellikler bütünü olarak da ele alınan psikolojik dayanıklılık (Tusaie & Dyer, 2004), her bireyin belirli bir seviyede sahip olduğu ve bu seviyenin bireyin kişilik yapısı ve içinde bulunduğu çevresel koşullara göre farklılaştığı bir kişisel özellik

olarak da değerlendirilmektedir (Tusaie & Dyer, 2004). Bu bağlamda koruyucu faktörler ve risk faktörleri arasındaki etkileşimin de psikolojik dayanıklılığın açıklanması noktasındaki ana unsurlardan biri olduğu ifade edilebilir (Tusaie & Dyer, 2004).

Birey için olumsuzluklar yaratması muhtemel faktörlerin tümü olarak değerlendirilen risk faktörleri ile risk faktörlerinin etkilerinden bireyi koruduğu kabul edilen koruyucu faktörler arasındaki ilişki psikolojik dayanıklılığın seviyesini belirlemektedir ve bu denge durumunun dinamik bir süreç olduğu belirtilmektedir (Tusaie & Dyer, 2004).

Psikolojik dayanıklılığın köklerinin yazında üstesinden gelmenin psikolojik boyutu ve stresin fizyolojik boyutu olmak üzere iki temel bakış açısı altında incelendiği kabul edilmektedir. Üstesinden gelmenin psikolojik boyutu ile değerlendirilen psikolojik dayanıklılık kavramının temelini strese karşı koyma, beklenenden daha iyi karşı koymuş olan bireyler ve olumsuz hayat tecrübelerinin temelleri gibi olguların bulunduğu görülmektedir. Ayrıca bu boyutun bütünsel ve çok boyutlu bir bakış açısı ile olumlu kişisel özelliklere ve pozitif çıktılara odaklandığı, sorun ile ilgilenmediği de göze çarpmaktadır (Tusaie & Dyer, 2004).

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda, kavramın içsel ve çevresel faktörlerle ilişkisi incelenmiştir. Zira bireyin zorlu durumların üstesinde gelebilmesi için kişisel özellikleri ve diğer faktörlerin etkileri üzerinde durulduğu göze çarpmaktadır (Tusaie & Dyer, 2004). İçsel faktörler ile bireyin bilişsel yetenekleri ve belirli konulara yönelik bariz yetkinliklerine işaret edilmektedir. Bu bağlamda iyimserlik, zeka, yaratıcılık, mizah ve bireyin var oluşuna anlam katan bir inanç ve değer sistemi gibi olguların bilişsel yetenekler olarak değerlendirilebileceği kabul edilmektedir. Ayrıca sosyal yetenekler, eğitim yetenekleri, fiziksel çekicilik ve ortalamanın üzerindeki hafıza gibi olgular da belirli konulara yönelik bireysel yetkinlikler olarak değerlendirilmektedir (Tusaie & Dyer, 2004). Psikolojik dayanıklılığı etkileyen çevresel faktörler ile algılanan sosyal destek veya yaşamsal olaylara

bir bağlanmışlık hissi ifade edilmektedir. Sosyal kaynakların sayısı ve bu kaynaklarla olan ilişkilerin sürdürülmesi süreci olarak ifade edilebilen sosyal destek, birey ve çevre arasındaki bir etkileşim, değiş-tokuş olarak da tanımlanabilir (Tusaie & Dyer, 2004).

Sosyal destek psikolojik dayanıklılığın oluşturulmasında karşılıklı ve dinamik bir rol üstlenmekte, dolayısıyla bireye pasif bir etkisi bulunmamaktadır. Öyle ki ailevi destek alan bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının gelişeceği kabul edilmesine rağmen, bu desteğin boyutunun aşırı korumacılık halini alması durumunda bireyin psikolojik dayanıklılığının olumsuz yönde etkileneceği öngörülmektedir (Tusaie & Dyer, 2004). Bu bağlamda koruyucu faktörlerin şiddetine, içinde buldukları duruma ve sayısına göre etkilerinin değişebileceğinin de altı çizilmektedir (Tusaie & Dyer, 2004).

1.3.5 Jackson, Firtko ve Edenborough'nun Sınıflandırması

Coleman ve Gannong'a (2002) göre (akt. iç. Jackson ve diğ., 2007) olumsuz olaylar karşısında olumlu bir şekilde uyum sağlayabilme süreci veya stres veya olumsuz olayların üstesinden gelme olgusu (Rutter, 2007) şeklinde ifade edilen psikolojik dayanıklılık; Jackson ve arkadaşları (2007) tarafından olumsuz olaylara uyum sağlama, mental olarak sağlıklı hali koruma, çevresel olaylar üzerindeki kontrol hissini muhafaza etme ve yaşama olumlu bir şekilde devam etme kabiliyeti olarak ifade edilmektedir.

Yazında psikolojik dayanıklılık ile ilgili mevcut yaklaşımlar incelendiğinde, iki ana konseptin göze çarptığı görülmektedir. Bunlar yaşanan zorluklar/güçlükler ve hassasiyettir (Jackson ve diğ., 2007). Zorluklar/güçlükler çoğunlukla kötü talih, sarsıntı, stres, sıkıntı veya trajik olaylarla ilişkilendirilmektedir (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000; Tugade & Fredrickson, 2004). Yapılan bazı araştırmalarda psikolojik dayanıklılık ve hassasiyetin bir doğrunun iki zıt kutbu gibi ele alındığı göze çarpmaktadır (Rutter, 1985). Jackson ve arkadaşlarına göre (2007) de hassasiyet azaltılarak

psikolojik dayanıklılık geliştirilebilir. Ancak hassasiyet ve psikolojik dayanıklılık arasında tutarsızlık ve beklenenin aksine oldukça düşük ortak payda bulunduğunu ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Luthar ve diğ., 2000). Bazı araştırmalarda da her bireyin belirli bir seviyede potansiyel psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu (Tugade & Fredrickson, 2004), ancak bu seviyenin bireysel tecrübeler, çevre ve her bireyin risk dengesi ve risk koruyucu faktörleri ile belirlendiğine işaret edilmektedir (Tusaie & Fredrickson, 2004). Buna paralel olarak psikolojik dayanıklılığın, işgörenlerin daha dayanıklı olmalarına ve daha iyi mücadele etmelerine yardımcı olacak kişisel özelliklerinin geliştirilmesinde fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir (Jackson ve diğ., 2007).

İlgili yazın incelendiğinde psikolojik dayanıklılık ile bağdaştırılmış bazı olgular göze çarpmaktadır. Bunlardan biri de yılmazlıktır (hardiness). Kişisel özellik temelli (trait-like) olarak ele alınan yılmazlık; 1) hayatın anlamını arama bağlılığı, 2) çevreyi ve çevredekileri etkileyebilme ve 3) olumlu ve olumsuz tecrübelerden öğrenme ve gelişme olmak üzere üç boyutlu bir yapı ile tanımlanmaktadır (Judkins, Arris & Keener, 2005). Bu noktadan hareketle işyerinde yaşanan zorluklar/güçlükler; zorluk veya güçlüklerin örgütsel boyutuna işaret etmektedir (Jackson ve diğ., 2007). Jackson ve arkadaşlarına (2007) göre öz-gelişim temelli stratejilerle işyeri zorluklarına ve kişilerarası sorunlara karşı psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesi;

- 1) olumlu olma halini besleyen bir iş ağı kurarak,
- 2) olumlu olma halini muhafaza ederek,
- 3) duygusal anlayışı geliştirerek,
- 4) yaşam/ruhanilik dengesini iyi bir şekilde kurarak ve
- 5) daha aktarıcı olmak suretiyle mümkündür (Jackson ve diğ., 2007).

Psikolojik dayanıklılığın geliştirilebilirliği bağlamında ifade edilen bu hususlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

1) Olumlu olma halini besleyen bir iş ağı kurmak: Sosyal destek psikolojik dayanıklılık kavramı ele alındığında önemli bir faktör olarak göze çarpmaktadır (Tugade & Fredrickson, 2004). Profesyonel iş ilişkileri kurmak,

işgörenler adına son derece önemlidir. Bu profesyonel iş ilişkileri ile kurulan ağ, zamanla işgören için bir destek sistemine haline dönüşmektedir. Kaldı ki tüm çalışanların zaman zaman danışabileceği ve desteğine ihtiyaç duyduğu işgörenlerden oluşmuş bir arkadaş grubuna ait olma isteği mevcuttur. İşte bu işgörenlerden oluşan arkadaş grubu, birey olarak işgörenlerin olumlu olma halini desteklediği kabul edilmektedir (Jackson ve diğ., 2007).

2) Olumlu olma halini muhafaza etmek: Zorlu hayat tecrübeleri (Basım & Çetin, 2011) tanım itibariyle pozitif bir olgu olarak değerlendirilmemektedir. Ancak sıkıntı ve zorlukların kimi zaman olumlu boyutlarının da mevcut olduğu yazında ifade edilmektedir (Jackson ve diğ., 2007). Psikolojik olarak dayanıklı bireylerin zorlu hayat tecrübeleri ile karşılaştıklarında da olumlu tepkiler gösterebilecekleri (Tugade & Fredrickson, 2004) ve sıkıntılı durumlarda olayların olumlu yönlerini görme yeteneklerinin gelişmiş olduğu (Jackson ve diğ., 2007) bazı araştırmacılar tarafından öne sürülmektedir.

3) Duygusal anlayışı geliştirmek: Duygusal zekâ olarak ifade edilen bireyin kendisinin ve çevresindekilerin duygusal ihtiyaçları anlayabilme yeteneği, bireye işyerinde oluşan stres ve olumsuzluklarla başa çıkmasında yardımcı olmaktadır (Jackson ve diğ., 2007). Bu bağlamda olumlu ve olumsuz olaylara karşı bir anlayış geliştirmenin, psikolojik dayanıklılığı geliştirme adına bir ilk adım olabileceği öngörülmektedir (Jackson ve diğ., 2007).

4) Yaşam/maneviyat dengesini iyi kurmak: Tugade ve Fredrickson (2004), bir inanç sistemine inanmanın psikolojik dayanıklılığı arttırabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda fiziksel, duygusal ve manevi olarak da bireyi “besleyen” faaliyetlerin, psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesinde fayda sağlayabileceği, bu sayede iş ve sosyal hayat dengesinin daha iyi bir şekilde sağlanabileceği öne sürülmektedir (Jackson ve diğ., 2007).

5) Daha aktarımcı olmak: İlgili yazında aktarmak, tecrübelerle beraber anlayış geliştirmek ve bu tecrübelerden elde edilen bilgileri sonraki olaylarda kullanmak şeklinde ifade edilmektedir (Jackson ve diğ., 2007). Ayrıca bizzat

yaşanmış tecrübelerin düşünme ve öğrenme arasında hızlandırıcı bir işlevinin bulunduğu da belirtilmektedir. Yaşanan bu tecrübelerin yazılarak, yeni okuyanlara aktarımı suretiyle de paylaşımı mümkündür (Jackson ve diğ., 2007).

İşgörenlerin gerek iş ortamında gerekse özel hayatlarında yaşadıkları zorluklar, uluslararası yazında son yıllarda kendine oldukça fazla yer bulmaktadır (Jackson ve diğ., 2007). Bu zorlukların üstesinden gelebilme ve gerek iş ortamında gerekse özel hayatlarında, işgörenlerin hem fiziksel hem de mental olarak daha sağlıklı olmalarını sağlayabilme bağlamında psikolojik dayanıklılığın önemi yadsınamaz. Tam da bu noktada işgörenlerini güçlendirmek adına örgütlere düşen en önemli sorumluluk; geliştirilebilir bir olgu olarak ele alınan (Jackson ve diğ., 2007) psikolojik dayanıklılığa yatırım yapmaktır.

1.3.6 Luthans ve Arkadaşlarının Sınıflandırması

Öncülüğünü ünlü psikolog Martin Seligman'ın yaptığı, ilk etapta insanların davranışsal ve işlevsel bozuklukları ile ilgilendiği ifade edilen psikoloji alanına bir tepki olarak öne sürüldüğü ifade edilen pozitif psikoloji hareketi; insanların güçlü, iyi ve pozitif olduğu yanlarına psikoloji alanında çok fazla değinilmediği düşüncesinden hareketle ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002a). Psikolojinin hasarı iyileştirme, sorunları önleme ve bireyleri güçlendirme şeklinde ifade edilen üç temel amacından genel itibarıyla sadece ilk ikisine odaklandığı, bireyleri güçlendirme hususunda yetersiz kalması (Luthans, 2002a) pozitif psikolojinin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Pozitif psikoloji; olumlu tecrübeler, olumlu kişilik özellikleri ve bu tecrübe ve özellikleri geliştirecek her şey ile ilgilenen bir bilimsel çalışma olarak ele alınabilir (Duckworth ve diğ., 2005). Ancak amacı, zayıf olanı iyileştirmeye çabalamak yerine olumlu ve güçlü olanı daha da güçlü ve olumlu hale getirmek (Luthans, 2002a) şeklinde ifade edilen pozitif psikoloji, olumsuz olayların tam karşısında duran bir “anti” bakış açısını temsil etmemektedir. Zira bu kavramla hedeflenen “iyi olma” durumu; depresyon, kaygı ve sinirlilik hallerinin yokluğu manasında olmayıp, bu kavramların ötesinde ve uzağında bir yapıya işaret etmektedir

(Martin, 2005). Buna paralel olarak örgütsel davranış alanının da genel olarak umursamaz işgörenler, yetenek ve kabiliyet sorunları, hem işgören hem de yöneticilerin davranışsal bozuklukları ve stres gibi yönetim merkezli sorun ve işleyiş bozukluklarına eğildiği görülmektedir (Luthans, 2002a).

Seligman'dan sonra bireylerin psikolojik kaynaklarının nasıl güçlendirilebileceği ve işgörenlerin bireysel performanslarının nasıl arttırılabileceği özellikle incelenen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin güçlendirilmesi noktasında pozitif psikoloji ile ilgili olarak (Wright & Lopez, 2002; Duckworth ve diğ., 2005), pozitif örgütsel davranış (Luthans, 2002a; b), pozitif örgütsel öğrenim (Cameron ve diğ., 2003) ve pozitif duygulanım (Fredrickson, 2001) gibi kavramların öne çıktığı görülmektedir. Yukarıda ifade edilmiş olan bütün çalışmaların ortak noktası; bireylerin zayıflıkları veya iyileştirme ihtiyacı olan özellikleri yerine, hali hazırda güçlü oldukları pozitif özelliklerini daha da güçlendirmeye odaklanmasıdır (Luthans, Avey, Clapp-Smith & Li, 2008b). Daha sonra Spencer Johnson'ın "Peynirimi kim kaptı?" ve Steven Covey'in "Etkili İnsanın Yedi Alışkanlığı" kitabı gibi pozitif davranış odaklı popüler kitaplarla devam ettiği değerlendirilen pozitif olma noktasındaki bu değişim, devamında insan kaynakları gelişimi ve performansının yönetilmesine yönelik pozitif bir yaklaşım (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008c) olan pozitif örgütsel davranışa da zemin hazırlamıştır. Yazında bu tarz kitapların akademik olarak bir geçerliliğinin olmadığı kabul edilse de, sundukları pozitif ve iyimser yaklaşım ile profesyonel yöneticilerin bam teline basmayı başarmış oldukları yadsınmamalıdır (Luthans, 2002a). Bu noktada pozitif örgütsel davranışın; geleneksel örgütsel davranış ve iş ortamında pozitif yaklaşımı savunan popüler kitaplar arasında bir köprü görevi üstlendiği de kabul edilebilir (Luthans, 2002a). Çıkış noktası pozitif psikoloji hareketi olan pozitif örgütsel davranış; bireylerin ölçülebilen, geliştirilebilen ve performans elde etmek için etkin olarak yönetilebilen pozitif temelli güçlü yanları ve psikolojik kaynakları ile ilgili çalışma ve uygulamalar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a). Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış, insan kaynaklarının pozitif bir yaklaşımla gelişimine ve yönetimine

katkıda bulunmaya odaklanmaktadır (Youssef & Luthans, 2007; Luthans ve diğ., 2007; Luthans, Avey & Patera, 2008a).

İfade edilen tanım bağlamında, pozitif örgütsel psikoloji ile yazında hiç var olmayan bir hususu savunduğunu iddia etmeyen Luthans (2002a), çalışmasında bu hususu ifade etmek için “eski şarap yeni şişe” şeklinde bir metafor kullanmıştır. Bu bağlamda hangi kavramların pozitif örgütsel davranış yapısı altında değerlendirilebileceğini belirleyebilmek adına bazı aidiyet kriterleri öne sürülmüştür. Bu kriterlere göre pozitif örgütsel davranış yapısı altında değerlendirilecek kavramların;

- 1) örgütsel davranış yazınında benzerleri olsa da tek olması,
- 2) uygun ölçüm araçlarının bulunması,
- 3) pozitif yönde etkileyerek performans artışı sağlayabilmesi,
- 4) yazında bulunan belirli bir teorik temele dayanması,
- 5) değişmeyen kişisel özelliklerden ziyade, durumsal değişebilen kişisel özelliklere bağlı olması ve

6) bu bağlamda geliştirilebilir olması gerekmektedir (Luthans, 2002a; b; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005; Larson & Luthans, 2006; Luthans ve diğ., 2007; Luthans & Avolio, 2009). Öne sürülen bir kavramın bilimsel bir temele dayanmaması durumunda geçerliliğinden bahsedilemeyeceği gibi, söz konusu kavramın bilimsel bir teoriye dayanması ve uygun bir biçimde ölçülebilmesi pozitif örgütsel davranış yapısı altında değerlendirilebilmesi için bir gereklilik halini almıştır (Luthans & Avolio, 2009). Dürüstlük veya kendini beğenme gibi kavramların pozitif ve bireylerin güçlü yanlarına işaret ettiği, belirli bir teorik altyapıya sahip oldukları ve ölçülmelerini sağlayan kabul edilebilir birer ölçekleri bulunduğu hususu ilgili yazında ifade edilmektedir (Luthans ve diğ., 2005). Ancak sabit ve değişmeyen kişilik özellikleri olarak ele alınan bu gibi kavramların değişime ve gelişime açık olmadıkları; bu bağlamda durumsal değişken kişilik özellikleri olarak kabul edilmedikleri ve pozitif örgütsel davranış kapsamı dahilinde ele alınmalarının uygun olmayacağına işaret edilmektedir (Luthans ve diğ., 2005). Geliştirilebilirlik ile ilgili ifade edilmesi gereken en önemli nokta, pozitif örgütsel davranış yapısı dâhilinde değerlendirilecek kavramın durumsal değişken kişilik özelliklere uygun bir

kavram olmasıdır. Zira durumsal değişken kişilik özellikleri, geleneksel örgütsel davranış ile özdeşleşmiş sabit kişilik özelliklerine kıyasla daha az davranışsal, daha değişken (duygular ve ruh halleri –mood– gibi anlık değil) ve geliştirilmeye daha açıktır (Luthans, 2002a; Luthans & Youssef, 2004). Pozitif örgütsel davranış bünyesinde ele alınan kavramların da öğrenilmeye, gelişmeye, değişime ve performansla ilişkilendirilebilmesine yol açan esas hususun da bu olduğu ifade edilmektedir (Luthans, 2002b). Ayrıca durumsal değişken kişisel özelliklerin test–tekrar test sonuçlarının, sabit kişisel özelliklere göre daha tutarlı olması sebebiyle de pozitif örgütsel davranış çalışmalarında durumsal değişken kişisel özellikler kullanılmaktadır (Luthans & Avolio, 2009). Ek olarak pozitif örgütsel davranış kapsamında ele alınan tüm kavramların bireysel performansı etkiliyor olması gerekmektedir (Luthans & Avolio, 2009).

Öne sürülen aidiyet kriterleri ile pozitif psikoloji hareketinden ayrıştığı öne sürülen pozitif örgütsel davranış yapısını en iyi karşılayan kavramlar ilk etapta (CHOSE akronimi ile kısaltılan) özgüven/özyeterlilik (Confidence), umut (Hope), iyimserlik (Optimism), mutluluk (Subjective well-being/happiness) ve duygusal zekâ (Emotional intelligence) şeklinde ifade edilmiştir (Luthans, 2002a). Daha sonra yapılan çalışmalarda iyimserlik ve duygusal zekâ kavramlarının pozitif örgütsel davranış kriterlerini karşılamadığını sonucuna ulaşıldığı için, bu kavramların yerine psikolojik dayanıklılık kavramı pozitif örgütsel davranış yapısına dâhil edilmiştir (Luthans, 2002b).

Pozitif örgütsel davranış kriterlerine uygun diğer bir yapı olarak ele alınan psikolojik sermaye, bireylerin güçlü yanlarına ve psikolojik kapasitelerine odaklanan, performans gelişimi bağlamında ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönlendirilebilen pozitif temelli bir çalışma ve uygulama olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002b). Yapılan çalışmalarda pozitif örgütsel davranış kriterlerine daha iyi uyum sağladığı sonucuna varılan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık psikolojik sermayenin alt boyutları olarak ifade edilmiştir (Luthans, 2002b). Bu alt boyutlar;

1) zorlayıcı durumlarla mücadele edebilecek yeterlilikte öz güven sahibi olmakla (özyeterlilik),

2) şimdi ve gelecekte başarılı olmaya inanmakla (iyimserlik),

3) hedeflere ulaşma azmi göstermekle (umut) ve

4) bireyin etrafı sorunlar ve olumsuzluklarla sarıldığı anda dahi mevcut kararlılığını sürdürmekle ve başarılı olana kadar sürekli denemekle (psikolojik dayanıklılık) ifade edilmektedir (Luthans ve diğ., 2007). Bu noktadan hareketle pozitif örgütsel davranış kriterlerine uygunlukları yapılan araştırmalarla ortaya konmuş olan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının bir arada daha üst bir yapı olarak psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarını oluşturdukları kabul edilmektedir (Luthans, 2002b). Bu dört kavram, tek başlarına birer yapıyı ifade ediyor olmalarına karşın birleştikleri zaman psikolojik sermayeyi meydana getirmektedirler (Luthans & Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2007). Ayrıca psikolojik sermaye çatısı altında bu dört alt boyutun birlikte ele alındığında daha kuvvetli sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir (Luthans ve diğ., 2007). Bu bağlamda psikolojik sermayenin daha üst bir yapıyı temsil ettiği sonucuna ulaşılabilir (Luthans ve diğ., 2007). Bireylerin örgütsel değişimlere sağlıklı bir biçimde uyum sağlayabilmeleri için özgüven ve özyeterlilikleri ile psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması, dolayısıyla psikolojik sermaye seviyelerinin de yüksek olması gerekliliği yazında ifade edilmiştir (Avey, Wernsing & Luthans, 2008).

Psikolojik sermaye bireysel seviyede gelişme ve performansı “ateşleyen” psikolojik bir kaynak; örgütsel seviyede ise insan sermayesi ve sosyal sermayeye benzer bir yaklaşımla büyümeyi, yatırımların geri kazanımını ve sürdürülebilir rekabetçi avantajı sağlayan bir olgu olarak ele alınmaktadır (Luthans ve diğ., 2005). Çetin ve Basım (2012, sf.126) tarafından “örgüt yönetimine yeni bir bakış açısı öne sürerek, örgütlerin performanslarını arttırabilme ve rekabet avantajını yakalayabilmeleri için, iş gücünü geliştirebilecekleri ve yatırım yapabilecekleri merkezi bir yapı” şeklinde tanımlanan psikolojik sermaye; kaynakların yatırıma yönlendirildiği ve gelecekte artarak geri dönmesinin beklendiği geleneksel sermaye yaklaşımında olduğu gibi bireyin psikolojik olarak pozitif özelliklerine önce bireysel, daha

sonra da dolaylı olarak örgütsel performansı arttırmak adına yapılan yatırıma işaret etmektedir (Luthans ve diğ., 2006).

Bireylerin umutsuzluğa kapılmamaları, başarılı olmak için başka alternatif yollar tanımlayabilmeleri ve engellerle karşılaştıklarında iyimserliklerini koruyabilmeleri ile psikolojik sermaye seviyesinin devamlı yüksek tutulması mümkündür (Avey ve diğ., 2008). Bu noktada bireylerin ortaya koyacakları özyeterlilik, iyimserlik ve umut düzeylerini en çok etkileyeceği düşünülen kavramın psikolojik dayanıklılık olacağı değerlendirilmektedir (Avey ve diğ., 2008; Çetin & Basım, 2011). Psikolojik sermaye bağlamında yapılan bazı çalışmalarda psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerle yapılması muhtemel örgütsel ve bireysel değişikliklerin daha olumlu ve etkili sonuçlar verebileceği değerlendirilmektedir (Avey ve diğ., 2008). Tam tersi yönde psikolojik dayanıklılıkları düşük bireylerde ise pozitif duygulanımın da zayıf olacağı, yıkıcı ve olumsuz davranışların gelişebileceği ve bu durumun değişime bir tepki olarak ortaya çıkabileceği kabul edilebilir (Avey ve diğ., 2008). Çetin ve Basım (2012) yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin özyeterliliklerinin de yüksek olacağına; böyle bireylerin yaratıcı, değişime uyum sağlayabilen ve daha mücadeleci yapıları ile paralel olarak performanslarının da daha yüksek olacağına işaret etmektedir. Bu bağlamda böyle bireylerin daha zorlu görevleri seçecekleri ve olası engel ve başarısızlıklar karşısında seçtikleri zorlu görevi başarabilmek için yılmadan daha fazla çaba gösterecekleri öngörülebilir (Çetin ve Basım, 2012). Ayrıca umut, öz yeterlilik ve iyimserlik gibi kavramların psikolojik dayanıklılığın kendi başına sağladığı karşı koyma gücünü arttırdığı da çeşitli araştırmacılar tarafından öne sürülmektedir (Richardson, 2002). İfade edilen tüm bu bilgilerin ışığında psikolojik dayanıklılığın, psikolojik sermayenin en önemli boyutu olarak ele alınabileceği değerlendirilmektedir (Luthans ve diğ., 2005).

Psikolojik dayanıklılık; belirsizliklerin, zorlu hayat tecrübelerinin, hatalardan veya bireyin sorumluluğunu arttırması muhtemel hayatını sarsabilecek olumlu hayat tecrübelerinin sonucunda bireyin kendisini toparlaması ve kendine gelmesi olarak ifade edilmektedir (Youssef & Luthans,

2007). İşten ayrılma, atılma veya terfi etme gibi iş ile ilgili olayların yaratabileceği stresi yenme yolu veya işyerinde meydana gelen zorlu, belirsiz, karmaşık, hatalı ve hatta olumlu değişikliklerin ve artan sorumluluğun yarattığı strese karşı koyma, geri gelme şeklinde de tanımlanabilen (Luthans, 2002a; b) psikolojik dayanıklılık; geliştirilebilen bir durumsal değişken kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır (Luthans ve diğ., 2004). Daha önceleri sadece klinik psikoloji ile iliŝkilendirilmiŝ olan bu kavram, günümüzde iş ortamına da uyarlanmıŝtır. Pozitif örgütsel davranış kriterlerine uygun olan psikolojik dayanıklılık pozitif, ölçülebilir, geliştirilebilir ve bireysel performansla ilgili bir yapı ortaya koymaktadır (Youssef & Luthans, 2007). Bu bağlamda psikolojik olarak dayanıklı bireylerin sosyal yetenekleri, problem çözmeye becerileri, öz kontrol kabiliyetleri ve sorumluluk duygularının yüksek olacağı değerlendirilmektedir (Luthans ve diğ., 2004). Yapılan araştırmalarda pozitif duyguların, olumsuz olaylar karşısında psikolojik dayanıklılığı güçlendirdiğine – ki bu da psikolojik dayanıklılığın durumsal değişken bir kişilik özelliği olduğuna – işaret etmektedir (Tugade, Fredrickson & Barrett, 2004). Klinik psikologlara göre ise psikolojik dayanıklılık, artabilen hatta olumsuz olaylar karşısında “büyüeyebilen”, şartlar normale döndüğu zaman da normale dönen bir olgu olarak ele alınmaktadır (Richardson, 2002). Bu bağlamda bireylerin yaŝayıp atlattıkları her bir zorlayıcı olaydan sonra psikolojik olarak daha dayanıklı hale geldikleri ifade edilmektedir (Luthans ve diğ., 2007). Yazında psikolojik sermayenin dolayısıyla psikolojik dayanıklılığın da internet üzerinden yapılan kısa eğitim seansları ile geliŝtirilebileceđine de değinilmektedir (Luthans ve diğ., 2008a).

İlgili yazın incelendiğinde bir dönem çok nadir ve hatta sihirli bir özellik olduğuna inanılan psikolojik dayanıklılığa tüm bireylerin sahip olduğu; ancak psikolojik dayanıklılığın varlığının farkına varılması ve geliŝtirilmesinin esas önemli husus olduğu öne sürölmektedir (Masten & Reed, 2002). Başka bir deyişle tüm bireylerin psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu ancak strese sebep olan olaylar karşısında bu mevcut potansiyeli etkin hale getirme noktasında başarılı veya başarısız oldukları ifade edilmektedir (Luthans ve diğ., 2008b). Psikolojik dayanıklılığı kullanmayı öğrenen birey strese maruz kaldığı her

durumda yeniden toparlanmakla kalmamakta, psikolojik dayanıklılık seviyesini de geliştirmektedir (Luthans ve diğ., 2008a; c).

Psikolojik dayanıklılık, pozitif örgütsel davranış yapısı altında ilk olarak öz yeterlilik kavramı altında ele alınmıştır. Düşük öz yeterliliğe sahip bireylerin başarısız olacakları çekincesi ile stres ve tükenmişlik hissetme eğiliminde oldukları, öz yeterlilikleri yüksek bireylerin ise başarısız olmaktan çekinmedikleri aksine başarısız oldukları durumlarda bile yılmadan gayretlerini arttırarak başarılı olmak için çabalayacakları ifade edilmektedir (Bandura, 1994; Luthans, 2002a). Ayrıca özyeterliliği yüksek bireylerin çoğunlukla mücadele gerektiren görevler için gönüllü olacakları, bu görevlerde başarılı olmak için üstün gayret sarf edecekleri kabul edilmektedir. Bu ifade doğrutusunda stres yaratabilecek olumlu veya olumsuz olay veya olaylarla karşılaşan bireylerin yüksek seviyede psikolojik dayanıklılık sergileyebilmeleri için öz yeterliliklerinin ve umutlarının aynı ölçüde yüksek olması ve stres yaratan olaylara iyimser bir bakış açısı ile bakabilmeleri gerekliliğine işaret edilmektedir. Ayrıca bireylerin bu gibi olayların üstesinden gelmek için yüksek bir motivasyon gösterebilmeleri ve gerektiğinde farklı çözümleri deneyebilmelerinin gerekliliğine de vurgu yapılmaktadır. Yukarıda ifade edilen özyeterliliği yüksek bireyin özellikleri ile psikolojik dayanıklılığa işaret edildiği; ayrıca ifade edilen bu hususları gerçekleştiren, yani yeniden toparlanıp normale dönmeyi başarabilen bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının da olayların üstesinden geldikçe artacağı ifade edilmektedir (Luthans ve diğ., 2008a).

Daha sonra yapılan çalışmalarda özyeterlilikten ayrı bir olgu olarak ele alınan psikolojik dayanıklılık (Luthans, 2002b) bireye sadece tepkisel (reactive) bir yenilenme değil, daha sonraki zamanlarda yüz yüze kalınması muhtemel strese sebep olabilecek tecrübelerle karşı da ileriye dönük (proactive) bir öğrenme ve gelişme sağlamaktadır (Youssef & Luthans, 2007). Psikolojik dayanıklılığı diğer pozitif örgütsel davranış kavramlarından ayıran en önemli özelliği birey tarafından hem tepkisel hem de ileriye dönük olarak kullanılabilir olmasıdır. Bu ifadeden hareketle bireyin ihtiyaç duyduğu anlarda kullanması

gereken psikolojik dayanıklılık mekanizmasını harekete geçirmesi ve sonrasında normal stres seviyesine dönmesi, psikolojik dayanıklılığın tepkisel olarak kullanılmasıdır. Psikolojik dayanıklılığın tepkisel olarak kullanılması sonucu eski seviyesine kıyasla gelişmesi ise ileriye dönük olarak kullanılmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığın stres karşısında ortaya çıkması muhtemel olumsuz çıktılarını azalttığı, tam tersi yönde de olumlu çıktılarını arttırdığı ifade edilebilir (Youssef & Luthans, 2007).

Yaptıkları çalışmada Luthans ve Youssef (2004), Coutu (2002) ile ortak bir bakış açısı benimsemiş ve psikolojik dayanıklılığın üç bileşeni bulunduğuna işaret etmişlerdir. Bu bileşenler;

- 1) “gerçeği yalın ve olduğu şekilde –tüm çıplaklığıyla– kabul etmek”,
- 2) hayatın değerini anlayabilmek için değerlerle şekillendirilmiş “derin bir inanış” ve
- 3) önemli değişiklikler karşısında “doğaçlama bir şekilde uyum sağlayabilme” şeklinde ifade edilmektedir (Luthans & Youssef, 2004).

Psikolojik dayanıklılığı umut ve iyimserlik gibi diğer pozitif kavramlardan ayıran bir diğer husus ise psikolojik dayanıklılığın belirli bir kurallar bütünü dâhilinde hareket etmiyor olmasıdır. Zira psikolojik dayanıklılık çoğunlukla değişim ve belirsizliklerden kaynaklanan sorunların esneklik, ayak uydurma ve hatta doğaçlama gibi yetenekler ile üstesinden gelmeyi sağlamaktadır. Bu bağlamda planlama, ön hazırlık, sebep – sonuç ilişkisi kurma veya mantık yürütme gibi sorun çözmeye yönelik yaklaşımların psikolojik dayanıklılığın yapısı ile örtüşmediği de ifade edilebilir (Youssef & Luthans, 2007). Psikolojik dayanıklılığın normal adaptasyon sürecinin çok ötesinde olmasına karşın bireylerin bağlılık ve akraba desteği gibi basit adaptasyon yeteneklerinden kaynaklandığı da ifade edilmektedir (Luthans, 2002b).

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olarak psikolojik dayanıklılığın işgören performansı ile aynı yönlü bir ilişki içinde bulunduğu değerlendirilmektedir (Luthans ve diğ., 2005). Bu bağlamda psikolojik olarak

dayanıklı bireylerin yaratıcı, değişime uyum sağlayabilen ve zorlayıcı durumlarla mücadelede çabuk pes etmeyen özellikler sergileyecekleri; ayrıca bu özelliklerinin bir sonucu olarak üstün performans ortaya koyacakları kabul edilebilir (Luthans ve diğ., 2005). Bu bağlamda geliştirilebilir bir olgu olarak ele alınan psikolojik dayanıklılığın gelişmesinin; örgüte örgütsel performans artışı olarak yansıtacağı öngörülmektedir (Luthans & Jensen, 2005). En genel ifadeyle yöneticilerin psikolojik dayanıklılığa yatırım yapmaları, işgörenlerin örgütsel değişimlere daha çabuk uyum sağlayabilmeleri adına atılması gereken çok önemli bir adımdır (Luthans ve diğ., 2005).

1.3.7 Friborg ve Arkadaşlarının Sınıflandırması

Bireylerin zorlu hayat tecrübelerine karşı gösterdikleri dayanma gücü yüzyıllar boyunca ilgi çekmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda zorlu hayat tecrübelerinin üstesinden gelebilmek, psikolojik dayanıklılık olarak tanımlanmaktadır (Werner, 1995).

Friborg ve arkadaşlarına göre psikolojik dayanıklılığın sağlanması ve ölçülmesi iki sebepten dolayı oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeplerden birincisi klinik psikoloji açısından bireysel sağlığın tesis edilmesi ve devamlılığının sağlanması; ikincisi ise stres ve olumsuz tecrübelerin negatif etkileri ile başa çıkabilmedir (Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge & Hjemdal, 2005). Bu ifadeden hareketle uzun dönemli stres, zorlu tecrübeler ve kötü koşullar altında bile normal gelişimlerini sürdürebilen bireyler, psikolojik olarak dayanıklı addedilmektedir (Rutter, 1985; Block & Kremen, 1996). Hassas bireylere nazaran daha esnek oldukları öne sürülen psikolojik olarak dayanıklı bireylerin, çevrelerinde veya bünyelerinde barındırdıkları koruyucu faktörleri kullandıkları ifade edilmektedir (Garnezy, ve diğ., 1984; Rutter, 1985; Masten & Reed, 2002). Bu koruyucu faktörler;

- 1) kişisel/eğilimsel özellikler,
- 2) aile desteği ve aile uyumu ve

3) dışsal destek sistemleri şeklinde ifade edilmektedir (Rutter, 1985; Wagnild & Young, 1993; Friborg, Hjemdal, Rosenvinge & Martinussen, 2003; Haase, 2004).

Kişisel/eğilimsel nitelikler ile ifade edilmek istenen kişisel özellikler; bireysel yetkinlik, sosyal yetkinlik ve kişisel yapı olmak üzere  boyutta ele alınmıştır (Friborg ve diğ., 2005). Bireysel yetkinlik; zgven, öz yeterlilik, umut ve hayata gerçekçi bir uyum gibi değişkenlerin seviyeleri ile ele alınmakta ve ölçülmektedir (Friborg ve diğ., 2003). Sosyal yetkinlik ile dışadönüklük, sosyal başarı, neşeli bir ruh hali ve iyi iletişim kurabilme gibi kavramlara işaret edilmektedir (Friborg ve diğ., 2003). Bu bağlamda sosyal yetenekleri iyi seviyedeki bireylerin psikolojik olarak daha dayanıklı oldukları ve çevrelerinde daha olumlu bir etki bıraktıkları ifade edilebilir (Friborg ve diğ., 2005). Psikolojik dayanıklılık ile ilgili yapılan çalışmalarda sosyal zeka veya uyumsuzluğun karşıtı olarak sosyal pozitif uyum da ele alınmaktadır (Friborg ve diğ., 2005). Sosyal pozitif uyum, sosyal olarak uyumlu bireylerin bunu nasıl başardıklarını ifade eden genel bir yapı olarak ifade edilebilir (Friborg ve diğ., 2005). Sosyal zeka; sosyal bilgiyi işleme, sosyal farkındalık ve sosyal yetenekler olmak üzere  ana özellikle ifade edilmektedir. Bu özelliklerden ilk ikisi sosyal bilginin anlaşılması ile ilgili olan bilişsel boyutuna eğilmektedir. Sosyal yetenekler ise bireyin pozitif inanışlarına ve sosyal olabilme kabiliyeti ile ilişkili olarak ele alınmaktadır (Friborg ve diğ., 2005). Kişisel/eğilimsel niteliklerin son boyutu olan kişisel yapı ise gündelik faaliyetlerin üstesinden gelebilme ve planlama kabiliyeti gibi kavramları bünyesinde barındırmaktadır (Friborg ve diğ., 2003). Ayrıca kişisel yapı ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi ile ilgili olarak bireyin göstereceği duygusal tutarlılığın, psikolojik dayanıklılığın sağlanması hususunda en önemli özellik olduğuna işaret edilmektedir (Friborg ve diğ., 2005). Zira yazında duygusal tutarlılığı düşük bireylerin zgven ve öz yeterliliklerinin daha zayıf olduğunun ve zorlu koşullar/depresyon gibi istenmeyen durumlarda olumsuz tepkiler göstermelerinin daha olası olduğunun da altı çizilmektedir (Friborg ve diğ., 2005). Kişilik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisinde önemli olduğu öne sürülen bir diğer özellik ise vicdan sahibi olmaktır. z disiplini içselleştirebilen vicdan sahibi bireylerin psikolojik olarak

daha dayanıklı olacakları da öngörülmektedir (Friborg ve diğ. 2005). Ayrıca ifade edilen bu hususlara ek olarak bilişsel kabiliyetlerin psikolojik dayanıklılık ile olan ilişkisi bağlamında problem çözme yeteneği, yaratıcılık ve analitik karar verebilme gibi özelliklerin ön plana çıktığı da görülmektedir (Werner, 1995). Zekanın eğitimle ilgili yetkinliğin en önemli yordayıcısı olduğu (Luthar, 1991), artan stresli ortamlarda da birey için koruyucu özellikler gösterdiği yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir (Friborg ve diğ., 2005).

Stresli durumlarda bireyi koruyucu işlev gösteren bir diğer faktör ise ailevi uyum/samimiyettir. Ailevi uyum/samimiyet; aile uyumu alt boyutu ile ifade edilmekte ve aile içi çatışma, dayanışma, destek, sadakat ve tutarlılık gibi unsurlarla ölçülmektedir (Friborg ve diğ., 2003).

Psikolojik dayanıklılığın incelendiği son ana kategori olan dışsal destek sistemleri; arkadaşlar ve akrabalar gibi dışsal sistemlerden kaynaklanan samimiyet ve desteğe işaret etmektedir (Friborg ve diğ., 2003). Bu noktadan hareketle psikolojik olarak dayanıklı bireylerin olumlu sosyal özellikler sergiledikleri, kontrol odaklarının içsel olduğu ve empati yapma kabiliyetlerinin yüksek olduğu; bu bağlamda da yaşamın barındırdığı stresle daha kolay yüzleştikleri belirtilmektedir (Friborg ve diğ., 2003). Ayrıca hayatlarını organize etme hususunda da oldukça güçlü olan psikolojik olarak dayanıklı bireylerin, bunun bir yansıması olarak oldukça yüksek seviyede ailevi ve sosyal desteğe sahip olduklarının da altı çizilmektedir (Friborg ve diğ., 2003). Bu gibi bireylerin kardeşlerini ve/veya eşlerini birer destek unsuru olarak algıladıkları, kardeşler ve/veya eşler arası sorunlarını çözmek için psikolojik olarak dayanıklı olmayan bireylerden daha fazla çaba gösterdikleri öne sürülmektedir (Friborg ve diğ., 2003).

Yine de psikolojik olarak dayanıklı olmanın, bireyi olumsuz hayat tecrübelerinden koruyamayacağı açıktır. Ancak olumsuz hayat tecrübelerinin yaratması muhtemel stresten koruyabileceği ve bireye daha iyi mücadele etme gücü sağlayacağı da unutulmamalıdır (Friborg ve diğ., 2003). Ayrıca psikolojik dayanıklılığın sadece bireysel yetenek ve özelliklerden oluşmadığını; bireyin

stresli yaşam tecrübeleri karşısında kullandığı aile, sosyal çevre ve diğer dışsal destek unsurlarını da kapsadığının da altı çizilmektedir (Friborg ve diğ., 2003).

Bu bilgilerin ışığında psikolojik dayanıklılığın çok boyutlu bir yapı olduğu kabul edilmekle birlikte, Hjemdal ve arkadaşlarının (2001) önerdiği beş boyutlu psikolojik dayanıklılık modelinin de psikolojik dayanıklılığın incelendiği üç ana kategori ile çok yüksek seviyede örtüştüğünün altı çizilmektedir (Friborg ve diğ., 2003). Bu bağlamda Friborg ve arkadaşları (2003) tarafından da çok boyutlu bir yapı olarak ele alınan psikolojik dayanıklılığın kişisel yetkinlik, sosyal yetkinlik, sosyal destek, aile uyumu ve kişisel yapı alt boyutlarından oluştuğu ifade edilmektedir.

Daha sonra Friborg ve arkadaşları (2005), Hjemdal ve arkadaşlarının (2001) yaptıkları çalışma ışığında geliştirdikleri psikolojik dayanıklılık çalışmasını (Friborg ve diğ., 2003) yeniden yorumlamışlar ve psikolojik dayanıklılığın alt boyutlarına 1) kendilik algısı, 2) gelecek algısı, 3) yapısal stil, 4) sosyal yeterlilik, 5) aile uyumu ve 6) sosyal kaynaklar (Basım & Çetin, 2011) olmak üzere son şeklini vermişlerdir. Bu alt boyutlardan;

- 1) kendilik algısı, bireyin kendi farkındalığının yüksek olmasına,
- 2) gelecek algısı, bireyin geleceğe karşı geliştirdiği bakış açısına (pozitif veya negatif olarak),
- 3) yapısal stil, bireyin güçlü yanları ve öz disiplini gibi özelliklerine,
- 4) sosyal yeterlilik, bireylerin ne derece sosyal destek gördüklerine,
- 5) aile uyumu, bireyin en yakını olarak tanımlanan ailesi ile olan uyumuna ve
- 6) sosyal kaynaklar da bireyin sahip olduğu sosyal ilişkiler ağına işaret etmektedir (Basım & Çetin, 2011).

Psikolojik dayanıklılık yapısının açıklanmasında geniş bir çerçeve sunduğu ve psikometrik açıdan güçlü olduğu ifade edilen (Çetin & Basım, 2011) Friborg ve arkadaşlarının (2005) ortaya koyduğu bu model; mevcut çalışmada da benimsenmiştir.

BÖLÜM II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel başarının ve verimliliğin en önemli dinamiklerinden olan işgücü unsurunun beklenti ve ihtiyaçları, değişen çalışma yaşamı ile ve yaşanan bu değişimin paralelinde farklılaşmaktadır (Turunç, 2011). Bir örgütün başarılı olması, işgörenlerin sadece yeteneklerini en üst seviyede geliştirmelerine ve kullanmalarına değil, aynı zamanda örgütle aralarındaki bağı nasıl güçlendirdiklerine de bağlıdır (Özutku, 2008). Çetin, Şeşen ve Basım (2012) işgörenlerin içinde buldukları örgüte karşı geliştirdikleri davranışlarının örgütsel verimlilik ve performans ile yakın ilişkisi bulunduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin örgütlerine karşı geliştirdikleri veya geliştirecekleri davranışlar oldukça önemlidir ve incelenmeleri akademik çalışmalardan ziyade, örgütler açısından zaruri bir hal almaktadır. İşgörenlerin örgütlerine karşı geliştirdikleri en önemli değişkenlerden biri olarak ele alınan örgütsel bağlılık, günümüz iş ortamında üst düzey örgütsel performans elde etmek için sağlanması mecburiyet arz eden örgütsel bir unsur olarak göze çarpmaktadır (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991).

Örgütsel bağlılık yazını incelendiğinde, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasıyla ilgili ortak bir bakış açısının bulunmadığı göze çarpmaktadır. İlk yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık aynı çatı altında değerlendirilmiş, işgörenlerin örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimsedikleri derecede örgütsel bağlılık gösterecekleri kabul edilmiştir (Özutku, 2008). Yazında işgören ve örgüt arasında açıkça belirlenmiş bir psikolojik sözleşme (Çetin & Basım, 2011) veya “çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak görerek, örgütte kalma isteği, örgüt amaçlarını ve değerlerini benimsemesi ve bunlara bağlı olması yönünde örgüt çalışanları arasında oluşan bir bağ” (Çetin & Basım, 2011, sf: 84) şeklinde ifade edilebilen örgütsel bağlılık, örgüte duyulan sadakat, örgütle ilgili hususlarda özveride bulunma ve örgüte kendini adama gibi kavramlarla birlikte de ele alınmıştır (Çekmecelioğlu, 2006).

İşgörenlerin örgüt içinde kalma istekleri, örgüt amaç ve değerlendirmelerine olan bağlılıkları şeklinde ifade edilen örgütsel bağlılık (Çekmecelioğlu, 2006), Özdevecioğlu (2003) tarafından da işgörenlerin örgütte çalışmaya devam etme kararlılıklarının bir ifadesi şeklinde değerlendirilmektedir. Çetin ve arkadaşları (2012) örgütsel bağlılığı işgörenlerin örgüte karşı takındıkları genel bağlılık tutumları ve örgütsel ortama karşı bir memnuniyet duygusunun bir sonucu şeklinde tanımlamışlardır. İşgörenlerin örgütlerine karşı durumsal, ortamsal ve kişisel özelliklerine göre geliştirdikleri davranışlardan ortaya çıktığı ifade edilen örgütsel bağlılığın (Meydan, Basım & Çetin, 2011), işgörenlerin gerek örgüte karşı gerekse kendi aralarındaki davranışlarını açıklama noktasında kritik bir rol oynayabileceği öne sürülmektedir (Çetin ve diğ., 2012). Zira örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin performanslarındaki artışa işaret eden çalışmalara yazında rastlamak mümkündür (Sığı, 2007). Bu bağlamda işgörenlerin örgütle özdeşleştiği ve örgüte katılımlarını yansıtabildikleri ölçüde performanslarını en üst düzeye çıkarabilecekleri ve örgütsel başarıya da o derecede katkı sağlayabilecekleri öngörülmektedir (Özutku, 2008).

İlgili yazın incelendiğinde örgütsel davranışın pozitif psikolojik özellikler taşıyan bir kavram olduğunu savunan çalışmalara da rastlanmaktadır (Cameron ve diğ., 2003; Avey ve diğ., 2009). Örgütsel bağlılığa sahip olan işgörenlerin bu özelliklerinin hem kendileri hem de örgüt için olumlu çıktılar meydana getireceği ifade edilmektedir. Bireyin sahip olduğu iyi niyetin örgüte yöneltilmiş hali (Cameron ve diğ., 2003) olarak da değerlendirilen örgütsel bağlılık bu noktada pozitif psikolojik özellikler göstermektedir. Zira örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin örgütlerinin zarar görmemesi için ellerinden geleni yapacakları ve sahip oldukları pozitif psikolojik kaynaklar sayesinde çevrelerini de güçlendirerek örgütlerini her türlü olası negatif etkilerden korumaya çalışacakları öngörülmektedir (Cameron ve diğ., 2003).

Örgütsel bağlılığın pozitif bir tutum olarak değerlendirilmesinde, pozitif psikolojinin odaklandığı pozitif bireysel özellikler, pozitif tecrübeler ve pozitif kurumlardan oluşan üç temel unsurun rolü yadsınamaz (Seligman, 2002). İfade edilen bu pozitif tecrübelerin mutluluk, umut ve tatmin; pozitif bireysel özelliklerin karakter, yetenek ve ilgi çekicilik ve pozitif kurumların ise aile, okul ve örgüt gibi kavramlardan oluştuğu ifade edilmektedir (Wright & Lopez, 2002; Seligman, 2002).

Örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin işin doğasını sevindikleri örgütlerde mutlu ve işlerinden tatmin oldukları (Caldwell, Chatman & O'Reilly, 1990; Meyer & Allen, 1991); ayrıca örgütsel tatminlerinin ailelerine ve sosyal çevrelerine karşılıklı olarak yansıdığı (Özdevecioğlu, 2004) yapılan çalışmalarla da ortaya konmuştur. Bu bilgiler ışığında örgütsel bağlılık kavramı ile iç içe olan bu pozitif kavramlar, örgütsel bağlılığın da psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikoloji bünyesinde yer alan bir kavram olarak değerlendirilmesinin yanlış olmayacağı sonucunu doğurmaktadır.

2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Tanımsal olarak örgütsel bağlılık ile ilgili olarak ortak bir yaklaşımdan söz etmek mümkün olmasa da, genel olarak örgütsel bağlılığın işgören ve örgüt arasındaki psikolojik bir sözleşme olduğu yorumu yapılabilir (Buchanan, 1974). Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak ihtiyaç-tatmin yaklaşımını kullanan Salancik ve Pfeffer (1978), bu kavramı bireyin işteki sosyal koşulları ve daha önceki hareketlerinin sonuçlarının bir toplamı şeklinde ele almıştır. Örgütlerin işgörenlerinden, işgörenlerin de örgütlerinden belirli beklenti içinde olmaları paralelinde karşılıklı ihtiyaç ve tatminin sağlanması durumunda örgütsel bağlılığın oluşacağını öngören Salancik ve Pfeffer (1978), bireyin seçim yapabilme olanağı olduğu durumlarda bağlılığın gelişebileceğinin de altı çizilmektedir (Salancik & Pfeffer, 1978).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan bazı çalışmalarda, kavramın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki bakış açısıyla incelendiği de görülmektedir (Mowday, Steers & Porter, 1979). Örgütsel bağlılığı tutumsal bakış açısı ile inceleyen bazı araştırmacılar, kavramı örgüte duygusal bir bağlanma şeklinde ele almışlardır (Mowday ve diğ., 1979). Bu bağlamda çalıştığı örgütün bir parçası olmaktan mutlu olan bu işgörenlerin, örgüte güçlü bir biçimde bağlı oldukları ve örgütle bütünleştikleri kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılığın davranışsal bakış açısı ise işgörenlerin herhangi bir duygusal unsur olmaksızın örgütlerinde kalıp kalmamaları ile ilişkilendirilmiştir (Wiener, 1982). Bu bağlamda, mevcut örgütünde çalışmaktan vazgeçerek başka bir örgüt için hizmet vermeye karar veren işgörenin, eski

örgütünün kendisine sunduğu haklardan ve örgüt içi ve dışı tüm ilişkilerinden vazgeçmiş olacağı öngörülmektedir (Wiener, 1982; Özutku, 2008).

Örgütsel bağlılık ile ilgili tutumsal ve davranışsal yaklaşımları birleştiren bir model olarak, Allen ve Meyer'in önerdiği (1990) örgütsel bağlılık modeli kabul edilebilir. Bu modele göre örgütsel bağlılık; duygusal, devam ve normatif (ahlaki) bağlılık olmak üzere üç alt boyutta ele alınmıştır. Böylece tek model altında örgütsel bağlılığın hem tutumsal hem de davranışsal unsurları incelenmiş olmaktadır.

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütte gönüllü, istekli ve verimli bir şekilde çalışmalarının sebeplerinden biri olarak görülmektedir (Şeşen, 2010). Öyle ki örgütlerine kendilerini bağlı hisseden işgörenlerin örgütsel amaçları benimseyecekleri, böylece daha verimli olacakları, sorumluluk duygularının yükseleceği ve işten ayrılma niyetlerinin de azalacağı yapılan bazı çalışmalarda öne sürülmektedir (Sarıdere & Doyuran, 2004). Bu hususa paralel olarak Meydan ve arkadaşları (2011) da örgütsel bağlılığı farklı kaynaklarla oluşabilen ancak temel olarak bireylerin işten ayrılmak istememesini ifade eden bir kavram olarak değerlendirmektedir.

Günümüz koşullarında örgütsel başarının, örgütsel verimliliğin ve dolayısıyla sürdürülebilir rekabetçi avantajın sağlanabilmesi için işgörenlerin istekli olmaları ve örgütsel amaçları kendi amaçları gibi benimsemeleri oldukça önemli bir hal almaktadır. Bu bağlamda yazında örgütsel bağlılık üzerine yapılan pek çok çalışmaya ve bu çalışmalara paralel olarak farklı sınıflandırmalara rastlamak mümkündür.

2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

2.3.1. Becker'in Sınıflandırması

Bağlılık kavramı Becker (1960) tarafından hayat boyunca gösterilen tutarlı aktiviteler bütünü olarak ifade edilmektedir. İş ortamı için yapılan bağlılık tanımında, işgörenlerin her istediklerinde kariyer değişikliği yapamamaları hususu da bir tür bağlılık olarak yorumlanmaktadır (Becker, 1960). Bu bağlamda Becker (1960), bağlılık ve tutarlı davranış kavramlarını bir

olarak kullanmış, ister örgütsel ister başka yönlü bir bağlılığın temelinde tutarlı davranışın bulunduğunu belirtmiştir.

Bağlılık noktasında yan bahis teorisini ortaya koyan Becker (1960), tutarsız davranışların bağlılığı zedelediğine ve bireylere pahalı bedeller ödeyebileceğine işaret etmektedir. Yan bahis teorisi ile mevcut bağlılığın –yani tutarlı davranışların– dışına çıkılması durumunda karşı karşıya kalınması muhtemel bedeller/maliyetler ifade edilmektedir (Becker,1960).

Yan bahis teorisi temelli bağlılık, üç bileşenli bir yapı ortaya koymaktadır. Bu teorinin dayandığı bileşenlerden ilki bireyin tutarlı davranışlar silsilesini bozacak dışsal bir ilgi kaynağının ortaya çıkmasıdır. İkinci bileşen ise bireyin bu ortaya çıkan dışsal ilgi kaynağını tutarlı davranışlar silsilesine tercih etmesidir. Son bileşen ise tutarlı davranışlar silsilesinden tamamen vazgeçmektir (Becker, 1960).

Yan bahis teorisi, örgütsel bağlılığı geleneksel kültürel beklentiler bağlamında da etkileyebilir (Becker, 1960). İşgörenin daha iyi şartlar sunan başka bir örgütten aldığı teklifi kabul etmemesinin altında kültür ile şekillendirilmiş yan bahis teorisinin bulunabileceği değerlendirilebilir. Zira çok sık iş değiştirmenin, işgörenler adına güvenilmezlik algısı yaratabileceği; böylelikle önerilen işin sunacağı kaynakların kötü şöhrete tercih edilmemesi hali de yan bahis teorisine bir örnek olarak verilebilir (Becker, 1960).

Bürokratik düzenlemeler de yan bahis teorisi ile ilişkilendirilebilir. Zira işinden memnun olmayan, ancak mevcut örgütünün işgörene şart koştuğu bazı durumlardan dolayı –istekli olarak ayrılma durumunda belirli bir tutardaki tazminattan feragat etme gibi– işinden ayrılamayan işgören için de yan bahis teorisinin işlediği önerilebilir (Becker, 1960).

Yüz yüze etkileşimin de yan bahis teorisi ile örgütsel bağlılık sağlayabilmesi mümkündür. Bireylerin örgüt içinde belirli bir akıma uymak veya başkalarına hoş görünmek adına sürdürmeye çalıştıkları “tutarlı” kişisel

resmin örgütsel bağlılık yaratabileceği ifade edilmektedir (Becker, 1960; Powell & Meyer, 2004). Ancak samimi olmayan bu tavırların kişisel imajı zedeleyebileceği de göz ardı edilmemelidir (Powell & Meyer, 2004).

Son olarak sosyal pozisyonlara bireysel olarak uyum sağlama hususu da yan bahis teorisi temelli bağlılık ile ilişkilendirilebilir (Becker, 1960). Özellikle günümüz Türkiye’inde “devrin adamı” olmakla bu hususun gayet net açıklanabileceği değerlendirilebilir. Zira her dönemde siyasi iktidara yakın olmak suretiyle, tutarlı davranışlar silsilesini terk eden bireylere rastlamak mümkündür. Bu bireyler mevcut sosyal şartların gerektirdiği “değişimi” bireysel olarak gerçekleştirerek, yan bahis teorisine uygun bir bağlılık göstermiş olacaktırlar.

2.3.2. Buchanan’ın Sınıflandırması

Buchanan (1974) örgütsel bağlılığın tanımını işgörenin örgütün amaç ve değerlerine karşı hissettiği taraflı ve duygusal bir bağlılık şeklinde yapmaktadır. Bağlılığı içselleştirme, kabullenme ve sadakat olmak üzere üç bileşen ile ele alan Buchanan (1974);

- 1) içselleştirme ile işgörenin, örgütün hedef ve amaçlarını kendi hedefi ve amaçları gibi algıladığını,
- 2) kabullenme ile işgörenin örgüt içindeki rolünü ve verdiği hizmeti kabullenmesini ve
- 3) sadakat ile de işgörenin örgüte gösterdiği sadakati ifade etmiştir.

2.3.3. Katz’ın Sınıflandırması

Herzberg (1966), işin yapısının işgörenlerin hizmet verdikleri örgüte karşı tavır ve davranışlarını etkileyeceğini ifade etmektedir (akt. iç. Katz, 1978). Özellikle işi basitleştirmenin ve standartlaştırmanın işgörenler açısından düşük motivasyona, düşük performansa ve iş tatminsizliğine sebebiyet vereceği öngörülmekte (Katz, 1978) ve bu duruma paralel olarak böyle işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmayacağı öngörülmektedir.

Ancak işin yapısının teşkil edeceği “zenginliğin”, işgörenin hizmet verdiği örgütte daha uzun süre kalmasını sağlayabileceğinin altını çizen Katz (1978), böylece çok uzun süre aynı örgütte aynı faaliyeti sürdüren işgörenlerin de yaşamaları muhtemel örgütsel bağlılık eksikliğinin de önüne geçilebileceğine işaret etmiştir (Katz, 1982). Ayrıca hizmet süresi ve örgütsel bağlılığın aynı yönde ilişkili olduğunu ifade eden Katz (1978), örgütte daha uzun süredir hizmet veren işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağını öngörmektedir.

2.3.4. Morrow’un Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık, bu kavramın uygulayıcıları olarak ifade edilebilen yöneticiler tarafından ahlaki temellere dayandırılmış, yöneticilerin işgörenlerinin sadık ve kendini adanmış olmalarını isteyecekleri öngörülmüştür (Morrow, 1979).

Bireylerin örgütlere yapmış oldukları yatırımlar şeklinde ifade edilebilen yan bahislerle birlikte örgüt tarafından işgörelere uygulanan kanuni yaptırımların da örgütsel bağlılığı arttırabileceği değerlendirilmektedir (Morrow, 1979). Ayrıca örgütsel bağlılığın, işgörenlerin bekledikleri ödüllere sahip olmaları ve performansları arasında güçlü bir ilişki oluşturduğu da ifade edilmektedir (Morrow, 1979).

2.3.5. Mowday, Steers ve Porter’in Sınıflandırması

Mowday ve arkadaşlarına göre (1979) işgörenlerin örgütlerine karşı geliştirdikleri davranışların anlaşılması noktasında örgütsel bağlılık oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Ancak işgörenlerin örgütlerine karşı geliştirdikleri davranışların anlaşılması bağlamında bu kadar önemli bir kavram ile ilgili olarak yazında ortak bir ölçek ve algının oluşturulamamış olması Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından düşündürücü olarak nitelenmektedir.

Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının birbirinden farklı olduğunu ifade eden Mowday ve arkadaşları (1979), bu yaklaşımları davranışsal ve tutumsal olarak

iki şekilde ifade etmektedir. Davranışsal yaklaşım, “gösterilen hareketlerin sonuçlarına katlanma” veya “formal ve ahlaki beklentilerin dışında davranışlar sergileme” şeklindeki davranışların sebep olabileceği batık maliyetlere işaret etmektedir. Zira örgütüne davranışsal yaklaşımla ve ahlaki değerlerle bağlı olan işgörenin, örgütüne yaptığı yatırımlar paralelinde örgütsel bağlılık sergileyeceği öngörülmektedir (Mowday ve diğ., 1979). Bireyin örgütüne yaptığı yatırımlar arttıkça muhtemel batık maliyetlerinin de artacağı kabul edileceğinden dolayı örgütsel bağlılığının artacağı kabul edilebilir.

Bir diğer yaklaşım ise tutumsal yaklaşımdır. En basit ifadesiyle işgörenin kişiliğinin örgüte bağlılığı şeklinde ifade edilen tutumsal yaklaşım; işgörenin örgütün hedef ve amaçlarını kendi amaç ve hedefleri gibi içselleştirmesi olarak tanımlanabilir (Mowday ve diğ., 1979). Bu bağlamda bu hedefleri kendi hedefi gibi ele alın işgörenin örgütsel bağlılığının da artacağı kabul edilmektedir (Mowday ve diğ., 1979).

Örgütsel bağlılığın en önemli özellikleri;

- 1) örgütün amaç ve hedeflerine kuvvetli bir inanç ve kabulleniş,
- 2) örgüt için üst düzey çaba gösterme ve
- 3) örgütte kalmak için güçlü bir istek duymak şeklinde ifade edilebilir (Mowday ve diğ., 1979). Bu özellikler ışığında örgütsel bağlılığın salt sadakate işaret etmediği; işgörenin örgütün daha iyi olması için kendinden bir şeyler katmaya istekli olarak hareket ettiği aktif bir ilişki olduğu kabul edilmektedir (Mowday ve diğ., 1979).

Örgütsel bağlılık için sadece işgörenin inançlarının ve fikirlerinin bir dışavurumu şeklinde bir yapılacak tanımın eksik kalacağı, örgütsel bağlılık bağlamında işgörenlerin fiillerinin de öneminin üzerinde durulması gerekliliğine de vurgu yapılmaktadır (Mowday ve diğ., 1979). Bu bağlamda örgütsel bağlılığı yüksek bir işgörenin yukarıda ifade edilen örgütsel bağlılık özelliklerinde davranış göstermesinin muhtemel olduğundan bahsedilmektedir (Mowday ve diğ., 1979).

Mowday ve arkadaşları (1979) bir tutum olarak örgütsel bağlılığı, iş tatmini gibi benzerlerinden farklı olarak ele almaktadır. Örgütsel bağlılığın daha küresel bir kavram olduğunun ve iş tatminin aksine örgütle ilgili daha genel duygusal yargıların paralelinde oluştuğunun altı çizilmektedir (Mowday ve diğ., 1979). Ayrıca örgütsel bağlılığın iş tatmininden daha yavaş oluştuğu ancak daha tutarlı bir yapı ortaya koyduğuna ve iş tatmini gibi günbegün değişmediğine de değinilmektedir (Mowday ve diğ., 1979).

Mowday ve arkadaşları (1979) yaptıkları bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık ile performans ve örgütte kalma niyeti arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişkiler de tespit etmişlerdir.

2.3.6. O'Reilly ve Caldwell'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık işgören devrinin dolayısıyla işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcısı olarak değerlendirilmektedir (Buchanan, 1974; Mowday ve diğ., 1979). Bu bağlamda örgütsel bağlılık yokluğunun en önemli sebebinin işgörenlerin örgüt tarafından yeterince sosyalleştirilememesi olarak değerlendirilmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981).

Örgütsel bağlılığı geçmişe yönelik ve geleceğe yönelik olmak üzere iki boyut altında inceleyen O'Reilly ve Cladwell (1981), geleceğe yönelik bakış açısını örgütle işgören arasındaki psikolojik bir sözleşmeye benzetmiş (Buchanan, 1974) ve işgörenin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesine bağlı olduğunu ifade etmiştir (Mowday ve diğ., 1979). Devamında örgütsel bağlılığın, örgütün işgörenin kişisel beklentilerini karşılaması durumunda artacağı ifade edilmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981). Geleceğe yönelik yaklaşım iki duruma dayanmaktadır. Bu durumlar;

1) iş seçimlerinin işgörenlerin mevcut örgütler hakkında sahip oldukları bilgiler ve gelecek beklentilerine göre yapıldığı ve

2) örgütler arasında bulunan nesnel farklılıkların iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi hususlarda farklılaşmaya sebep olabileceğidir. Genel itibariyle birinci durum, işgörenin örgüt hakkında sahip olduğu eksik veya abartılı bilgiler sonucunda hayal kırıklığına uğraması, işin kendisine uygun olmadığını farkına

varması ve örgütsel bağlılığının azalması şeklinde ifade edilebilir (O'Reilly & Caldwell, 1981). Diğer durum olan nesnel farklılıkların yol açtığı örgütler arası farklılaşmanın ise üç temele dayandığı öne sürülmektedir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarındaki farklılaşmaya sebep olan bu temeller;

1) daha iyi olarak algılanan bazı işgören adaylarının daha çok iş ve yüksek maaş teklifi aldıkları,

2) böyle işgören adaylarının kendilerince en iyi şartları sunan teklifi kabul ettikleri ve

3) bu gibi işgörelere yöneticileri tarafından daha iyi davranıldığı şeklinde açıklanmaktadır (O'Reilly & Caldwell, 1981).

Geleceğe yönelik yaklaşımın alternatifi olarak ifade edilen geçmişe yönelik yaklaşım, işgörenlerin örgütlerine davranışsal hareketleri ile – yani örgüte yaptıkları yatırımlar veya ahlaki sebepler kaynaklı – bağlandıklarını ifade etmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981). Geçmişe yönelik yaklaşımda işgörenlerin;

1) tutumları ve hareketleri arasındaki tutarsızlığı ortadan kaldırmak ve

2) paralel bir yaklaşımla, geçmiş davranışlarını tutarlı olmak adına devam ettirme şeklinde örgütsel bağlılık gösterebilecekleri değerlendirilmektedir.

İş seçimini örgütsel bağlılığın bir belirleyicisi olarak ifade eden O'Reilly ve Caldwell (1981), işgörenin geliştireceği örgütsel bağlılığa sebep olacak hususları incelemiştir.

Bu bağlamda ilk olarak, işe alım sürecinde örgüt ve işgören arasında imzalanacak yazılı bir kontratın işgörelene açık bir şekilde işin doğası ve neleri kapsadığı hususunda yardımcı olacağı bu bağlamda da işgörenin örgütsel bağlılığının gelişmesine katkı sağlayacağı öne sürülmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981).

Örgütsel bağlılığın tesisindeki bir diğer hususun ise değiştirilemezlik olduğu ifade edilmektedir. Öyle ki, eğer bir davranış ne kadar geri alınabilir ise,

o derece az bağıllık yatacağı kabul edilmektedir. Bu bağlamda örgütte hizmet veren işgörenin hareketlerinin geri döndürülemez olduğunun farkına varması örgütsel bağıllığın geliştirilmesi adına bir yol olarak değerlendirilebilir (O'Reilly & Caldwell, 1981).

İşgörenin kendi istediği örgütte hizmet vermesi de örgütsel bağıllığın artırılması bağlamında önem arz eden diğer bir husustur. İrade veya istem olarak ifade edilen bu husus, işgörenin başkaları öyle istiyor diye dahil olduğu örgüte örgütsel olarak daha az bağıllı olacağını belirtmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981).

Son olarak örgütsel bağıllığı etkileyen husus ise aleniliktir. Alınan kararın tüm sosyal çevre ile paylaşılmasının, o seçimin istekle yapıldığının bir göstergesi olarak kabul edilmekte ve devamında yüksek örgütsel bağıllık yaratacağı değerlendirilmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981). Sosyal çevreye haber vermeden yapılan seçimlerden vazgeçebilmenin daha kolay olabileceği bu bağlamda daha düşük örgütsel bağıllık yaratacağı öngörülmektedir.

2.3.7. Sheldon'ın Sınıflandırması

Fayda güden örgütlerde hizmet veren işgörenlerin örgütlerine bağlanmalarının zor bir husus olduğu bilinmektedir (Sheldon, 1971). Ancak örgütlerde bağıllıkları yüksek işgörelere olan ihtiyaç, örgütsel verimlilik adına örgütsel bağıllığı daha da önemli hale getirmektedir (Sheldon, 1971). Bu bağlamda sorulması gereken asıl soru; bürokrasinin gerektirdiği gibi kişiliksiz, ideolojilerden arınmış ve rasyonel olarak örgütsel bağıllığın nasıl tesis edileceğidir (Sheldon, 1971).

Örgütsel bağıllık, bireyin işgören kimliğini örgüte bağlayan ve örgütle birlikte tanımlayan bir davranış veya adaptasyon süreci olarak ifade edilmektedir (Sheldon, 1971). Bu bağlamda bireyin örgüt içinde yapacağı belirli yatırımlar ve örgütte verdiği hizmetin içselleştirilmesinin işgören adına örgütsel bağıllık oluşturacağı belirtilmektedir (Sheldon, 1971). Örgüt içinde

belirli yatırımlar yapmış olan işgörenin alacağı kararlarda bu yatırımları da göz önünde bulunduracağı değerlendirilmektedir. Zira işgörenin işten ayrılma gibi kararlar vereceği zaman, yatırımlarının sağladığı kazanımları da terk edeceğinin bilincinde olarak bu duruma göre karar vereceği ifade edilmektedir (Sheldon, 1971).

Yaş, kıdem ve makam seviyelerinin, örgütsel bağlılığı oluşturduğu ifade edilen yatırımların temelinde yer aldığı belirtilmektedir (Sheldon, 1971). Bu bağlamda örgütte uzun süredir hizmet veren, uzun hizmet süresi ile birlikte yaşlanan ve hizmet verdiği süre paralelinde terfi etmiş olan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olacağına işaret edilmektedir (Sheldon, 1971).

2.3.8. Steers'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık, bireyin hizmet verdiği örgütü içselleştirebilmesi ve kabullenebilmesi için sahip olduğu güç şeklinde ifade edilmektedir (Steers, 1977). Steers (1977) örgütsel bağlılığın örgütler adına birkaç sebepten ötürü son derece önemli bir kavram olduğuna işaret etmektedir. Bu sebeplerden ilki örgütsel bağlılığın iş tatminine kıyasla işgören devrini daha iyi yordadığıdır. Bir diğer sebep olarak örgütsel bağlılığın performans ile aynı yönlü bir ilişki içinde olması gösterilmektedir. Son olarak da örgütsel bağlılığın örgütsel etkinlik bağlamında en önemli göstergelerden biri olarak değerlendirilmesidir (Steers, 1977).

Steers (1977) örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri;

1) bireysel özellikler,

2) işin özellikleri ve

3) iş tecrübeleri olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. Bu bağlamda bireysel özellikler ile yaş, eğitim durumu ve başarılı olma ihtiyacı gibi hususlar ifade edilmektedir. İşin yapısı ve geri besleme gibi unsurlar işin özelliklerinden bazı olarak tanımlanmıştır. Son olarak iş tecrübeleri ile de işgörenin asıl sosyalleşmesini sağlayan ve örgüt ile bağı oluşturan, işgörenin örgüte olan

değeri ve örgütsel güven ortamı gibi unsurların tümüne işaret edilmektedir (Steers, 1977).

Örgütsel bağlılığın sonuçları ile ilgili olarak Steers (1977); örgütsel bağlılıkları yüksek olan işgörenlerin örgütte kalmak için büyük bir istek duyduklarını ifade etmektedir. Ayrıca örgütlerine yüksek seviyede bağlı olan işgörenlerin daha az devamsızlık yaptıkları ve katılım oranlarının son derece yüksek olduğunun da altını çizmektedir (Steers, 1977). Yukarıda ifade edilen hususların paralelinde örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin bireysel performanslarının da yüksek olduğu; bu bağlamda örgütsel performansa daha fazla katkı sağlayabilecekleri de kabul edilmektedir (Steers, 1977).

2.3.9. Wiener'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık, Wiener (1982) tarafından iş ortamı davranışı ifade edilirken kullanılan faydacı bakış açısından uzak bir şekilde ahlaki bir çerçeve ile ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler kişiliğin ihtiyaç duyduğu değişkenler, işin özellikleri ve iş tecrübeleri ve bireysel demografik değişkenlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda kişiliğin ihtiyaç duyduğu değişkenler birey-örgüt uyumuna, işin özellikleri ve iş tecrübeleri örgütsel güven ortamı ve işin yapısı gibi unsurlara ve bireysel demografik değişkenler de yaş ve kıdem gibi hususlara işaret etmektedir (Wiener, 1982).

Wiener (1982) bağlılık kavramını motivasyonel bir olgu olarak değerlendirmekte ve merkezine “kimlik” kavramını oturtmaktadır. Ayrıca motivasyonel bir çerçeveye oturttuğu bağlılığın ahlaki ve amaca yönelik süreçlerce insan davranışına yansıdığına da altını çizmektedir.

Wiener (1982), bağlılık kavramı ile davranışsal eğilimlerin de ilişkili olduğunu öne sürmektedir.

İçselleştirilmiş ahlaki baskıların toplamının bir şekilde örgütsel amaç ve hedeflerde buluşması örgütsel bağlılık şeklinde tanımlanabilir (Wiener, 1982).

Bu bağlamda örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin kendileri için doğru olan hareket tarzını izlemekten ziyade, ahlaki bağlamda doğru –örgüt için doğru – olan hareket tarzını izleyecekleri öngörülmektedir. Yukarıda ifade edilen tanımdan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık noktasında esas önemli olan unsur bireyin içselleştirdiği toplam ahlaki baskılardır (Wiener, 1982).

Örgütsel bağlılık kavramını açıklayan unsurlar; 1) örgütün iyiliği için bireysel fedakarlık yapmak, 2) örgütsel başarı için sebat ve istikrar göstermek ve 3) örgüt için kaygı hissetmek şeklinde ifade edilmektedir (Wiener, 1982).

Sadakat ve görev anlayışı ile örgütsel kimlik örgütsel bağlılığın öncülleri olarak ifade edilmektedir (Wiener, 1982). Bu bağlamda Tablo 1’de Wiener’e göre (1982) örgütsel bağlılığın güçlerine göre türleri ifade edilmektedir.

Tablo 1’e göre işgörenin bireysel değerleri ile hizmet verdiği örgütün değerlerinin örtüşmesi durumunda, işgörenin genel sadakat ve görev anlayışı da yüksek ise hizmet verdiği örgüt ile arasında dengeli (A) bir ilişki kurulacağı kabul edilmektedir. Değerler uyumlu ancak işgörenin görev anlayışı ve sadakati istenen seviyede değil ise, işgörenin o örgüte bağlılığının ahlaki yükümlülüklerden (B) kaynaklanmakta olduğu belirtilebilir.

Tablo 1. Güçlerine göre örgütsel bağlılık türleri

		Genel Sadakat ve Görev Anlayışı	
		Yüksek	Düşük
Örgüt – Birey Değer Uyumu	Değerler Uyumlu	A) Güç: Yüksek Tür: Dengeli	B) Güç: Orta Tür: Ahlaki Yükümlülük
	Değerler Farklı	C) Güç: Orta Tür: Kör Sadakat	D) Güç: Bağlılık Yok
	Değerler Uyumsuz	E) Yabancılaşma	F) Yabancılaşma

Kaynak: Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428

İşgören ve örgüt değerlerinin farklı olduğu durumlarda, işgörenin görev anlayışı ve sadakati yüksek ise ortaya örgütsel bağlılık olarak ifade edilemeyen körü körüne bir sadakat (C) çıkmaktadır. Değer uyumsuzluğu ile birlikte işgörenin zayıf sadakati ve görev anlayışı birleşince de herhangi bir bağlılığın oluşmayacağı ifade edilmektedir (D).

Son olarak işgören ve örgüt arasında hiçbir değer paylaşımı olmaması durumunda ortaya yabancılaşmış işgörenlerin çıkacağı öngörülmektedir (E, F).

2.3.10. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık birçok psikolojik kavram gibi farklı şekillerde tanımlanmış ve ölçeklendirilmiştir (Allen & Meyer, 1990). Meyer ve Allen'e (1991) göre, örgütsel bağlılığın tanımlanması ve kavramsallaştırılması noktasında araştırmacıların ortak fikir belirttikleri yegane husus, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütlerinde kalma niyetlerinin de artacağıdır.

Örgütsel bağlılığın tutumsal boyutunun kavramsallaştırılması bağlamında üç genel husus üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu hususlar;

1) işgörenin örgütte bulunmaktan ve hizmet vermekten mutlu olduğunu ifade eden duygusal bağlanma,

2) işgörenin örgütte geçirdiği süre boyunca yaptığı yatırımları ifade eden algılanan maliyetler ve

3) içselleştirilmiş ahlaki baskıları toplamına işaret eden örgütsel yükümlülüklerden oluşmaktadır (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991).

İfade edilen bu üç genel husus ışığında, Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç alt boyutta ele almıştır. Bu üç boyutun ortak noktalarını işgörenlerin işten ayrılma olasılıklarını azaltmaları olarak ifade eden Meyer ve Allen (1991), duygusal olarak örgütlerine bağlı olan işgörenlerin kendileri "istedikleri için", devam bağlılığı

hisseden işgörenlerin “ihtiyaçları olduğu için” ve normatif bağlılıkla örgütlerine bağlı olan işgörenlerin ise “mecbur oldukları için” örgütlerinde kaldıklarının altını çizmektedir.

Örgütsel bağlılığın oluşturulan üç boyutu, farklı birer tür olmaktan ziyade birbirlerini tamamlayan ve örgütsel bağlılığın tutumsal boyutunu açıklamaya yönelik bileşenler olarak değerlendirilmektedir (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991). Öyle ki işgörenlerin çeşitli zaman ve durumlarda bu bağlılık bileşenlerini değişik derecelerde hissedebilecekleri kabul edilmektedir (Meyer & Allen, 1991). Örneğin bazı işgörenler örgütlerine yaptıkları yatırımdan vazgeçmemek adına yani ihtiyaçları olduğu için ya da örgütlerinden ayrılmalarının sosyal çevrelerinde hoş karşılanmayacağını düşündükleri için örgütlerine bağlılık hissedebilirler. Böyle durumlarda işgörenler, örgütlerinde bulunmak için duygusal bir arzu duymayabilirler. Ancak bu durumda dahi işgörenin örgütüne karşı geliştirdiği bir örgütsel bağlılığın mevcudiyetinden söz edilebilir (Meyer & Allen, 1991).

Tutumsal örgütsel bağlılığın alt boyutları olarak ele alınan bu üç alt boyut farklı öncüllerle ele alınmaktadır.

Bu bağlamda duygusal bağlılığın öncülleri;

- 1) bireysel özellikler,
- 2) işin özellikleri,
- 3) iş tecrübeleri ve
- 4) yapısal özellikler şeklinde ifade edilmektedir (Meyer & Allen, 1991).

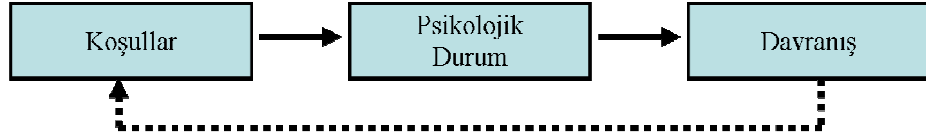
Devam bağlılığının gelişmesine ise;

- 1) yapılan yatırımların (Becker, 1960) büyüklüğü ve
- 2) algılanan alternatiflerin yokluğu zemin hazırlamaktadır (Meyer & Allen, 1991).

Normatif bağlılığın temelini ise örgütlerin işgörenlerinden örgütsel manadaki beklentileri oluşturmaktadır (Wiener, 1982; Allen & Meyer, 1990).

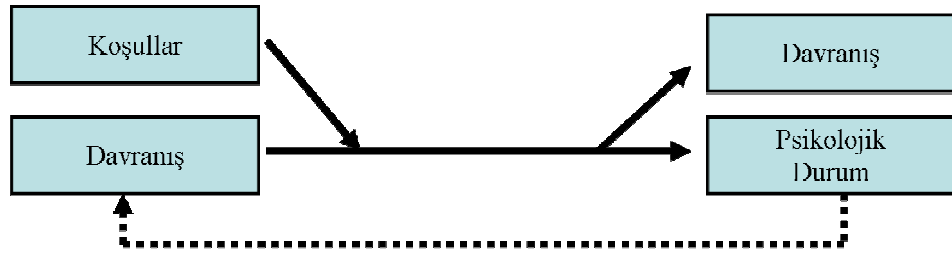
Tutumsal ve davranışsal bağlılığı ifade eden özellikler Şekil 4 ve Şekil 5’de görülmektedir (Meyer & Allen, 1991).

Şekil 4. Örgütsel bağlılığa tutumsal bakış açısı



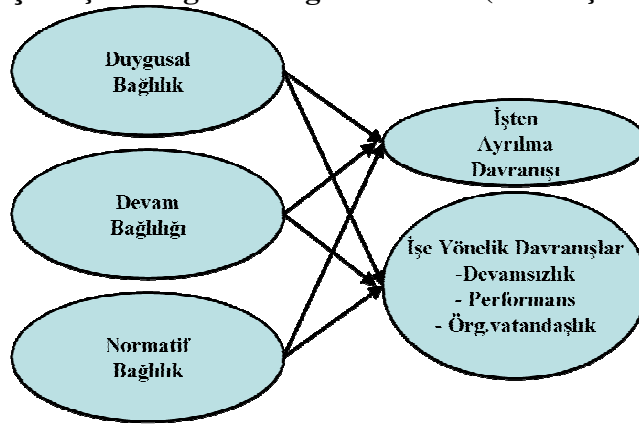
Kaynak: Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Source Management Review, 1, 1, 61-89.

Şekil 5. Örgütsel bağlılığa davranışsal bakış açısı



Kaynak: Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Source Management Review, 1, 1, 61-89.

Şekil 6. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli (Basitleştirilmiş)



Kaynak: Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Source Management Review, 1, 1, 61-89.

Tek bir çatı altında örgütsel bağlılığın hem tutumsal hem de davranışsal yönlerini inceleyen bir çalışma olan Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modelinin bu çalışma için en uygun model olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca Şekil 6'da da görüldüğü üzere; işten ayrılma niyetinin en önemli sonucu olan

işten ayrılma davranışının (Ajzen, 1991) da bu modelde kendine yer bulmuş olması, bu çalışmada Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık sınıflandırılmasının kullanılmasına etken oluşturmuştur.

BÖLÜM III. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İnsan sermayesi denince akla gelmesi gereken en önemli iki kavram açık ve sözsüz bilgidir. Açık bilgi, adından da anlaşılacağı üzere herkesin kolayca ulaşabileceği bilgiyi ifade etmektedir. Bu bağlamda açık bilginin taklit edilebilir olması, rekabetçi avantaj sağlamasının daha zor olduğu sonucuna işaret etmektedir. Zira günümüzün bilgi temelli, ileri teknoloji içeren iş ortamlarında tecrübe ve yetenekler açık bilgi olarak kaldıkları sürece kimi zaman kullanılmadan eskimektedirler (Luthans & Youssef, 2004).

Örgüte has, belirli bir süre içinde örgüt mensupları tarafından oluşturulmuş ve örgüt içi bir kültür haline gelmiş, örgütün yapısı ile özdeşleşmiş dinamik bir süreç olarak ifade edilen sözsüz bilgi (Luthans & Youssef, 2004), sürdürülebilir rekabetçi avantajın sağlanması adına örgüte açık bilgiden daha faydalıdır. Sözsüz bilgi ile ifade edilmek istenen esas unsur örgütü ile özdeşleşmiş insan kaynağıdır. Öyle ki, Ulrich ve Smallwood (2008) yaptıkları çalışmada iyi örgütlerin “iyi olmalarını” sağlayan hususun örgüt yapısı değil, örgüt ile özdeşleştirdikleri yetenek ve/veya yetenekler olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda örgütlerin kendileri ile özdeşleştirdikleri bu yetenek ve/veya yetenekler sözsüz bilgi olarak adlandırılmaktadır (Youssef & Luthans, 2004). Örgüte özgü olduğu kabul edilen diğer bir husus ise insan sermayesidir (Luthans ve diğ., 2004). İnsan sermayesi de tıpkı sözsüz bilgi gibi örgüte özgüdür. Ayrıca giderek hızlanan günümüz iş ortamında örgütlerin başarılı olabilmeleri için işgörenlerin rolü son derece kritiktir (Alam & Mohammad, 2010). Örgüte özgü bir unsur olarak karşımıza çıkan insan sermayesinin (Luthans ve diğ., 2004) örgütte tutulması, örgütsel manada büyük bir önem taşımaktadır (Avey ve diğ., 2009). Bu bağlamda işveren ve yöneticilerin, işgörenlerinin gelişmesi için fırsat sağlamaları ve en yüksek performansı göstermelerini sağlayacak iş ortamını

oluşturmaları büyük önem kazanmaktadır (Alam & Mohammad, 2010). Bu sayede nitelikli işgücünün örgütlerin avuçlarının içinden kayıp gitmesinin engellenebileceği öngörülmektedir.

Günümüz çalışma hayatında en önemli kritik başarı faktörlerinden olduğu değerlendirilen nitelikli işgücünün örgütte tutulması, özellikle teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda daha da fazla önem arz etmektedir. Zira bu sayede sürdürülebilir bir örgütsel performans ve verimlilikten bahsetmek mümkün olacaktır (Turunç, 2011). Bu bağlamda yüksek işgören devir oranı, özellikle uzmanlaşma gerektiren iş kollarında hem işletme hem de geride kalan çalışanlar için oldukça önemli bir sorundur.

Hızla değişen günümüz iş ortamında, bilgiye sahip bu işgörenler örgütün insan sermayesini oluşturmakta ve örgüt için son derece önemli bir kaynak halini almaktadır. Örgütün en önemli ve en değerli olgusu olarak ele alınan insan sermayesinin örgütte kazandırılması kadar örgütte tutulması da örgütlerin öncelikleri arasında yer almaktadır (Saridere & Doyuran, 2004). Bu bağlamda örgütsel verimliliğin en önemli göstergelerinden biri de işgörenlerin işte kalma istekleridir (Saridere & Doyuran, 2004). Günümüzdeki süratli değişim ve gelişime paralel olarak işgörenlerin devirlerinin giderek daha maliyetli bir hal alması sebebiyle örgütler gönüllü olarak işten ayrılmaları dolayısıyla işten ayrılma niyetini azaltmaya çabalamaktadır (Firth, Mellor, Moore & Loquet, 2004; Glissmeyer, Bishop & Fass, 2008).

İşgücü devrinin örgüt için ölçülemeyen ve görülemeyen etkileri incelendiğinde yeni işgörenlerin yetersizlikleri ve bu yetersizliklerin diğer işgörenlerin de performanslarında azalmaya sebebiyet vermesi ilk bakışta göze çarpmaktadır. İşten ayrılanların işten çıkış sürecindeki düşük performansları ve bu sürecin etkilediği diğer işgörenlerin düşük performansları ile işten ayrılan işgörenler yerine yeni işgörenler ikame edilinceye kadar geçen süredeki kayıp performans da işgücü devri sonuçları arasında ele alınabilir (Kaya, 2010). Bu bağlamda işgörenlerin, işten ayrılma davranışlarının arkasında işten ayrılma niyeti bulunduğu kabul edilmektedir (Özdevecioğlu, 2004). İşgören devrinin örgütsel bağlamdaki olumsuz sonuçlarının

azaltılması ile örgütsel ve bireysel performansın arttırılmasında noktasında işten ayrılma niyetinin yine oldukça önemli bir yere sahip olduğu (Turunç, 2011) ve yaklaşık 20 yıldır ciddi araştırmalara konu olan işten ayrılma davranışının en güçlü yordayıcısı olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Firth ve diğ., 2004; Karantzas, Mellor, McCabe, Davison, Beaton, & Mrkic, 2012).

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin işten ayrılma emarelerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Turunç, 2011). İşten ayrılma niyetini etkileyen pek çok örgütsel davranış değişkeni bulunmasına karşın, bu değişkenlerin etkilerinin kültürler ve hizmet verilen sektörler arasında farklılık gösterebildiği unutulmalıdır (Turunç, 2011).

Gönüllü davranışın planlı olduğu, dolayısıyla işten ayrılma niyetinin de gönüllü ve planlı bir davranış olan işten ayrılma fiilini yordadığı öne sürülmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Bu bağlamda örgüt içi politikalar, iş ortamı ve örgüt ile ilgili belirsizlikler gibi stres yaratan nedenlerden dolayı örgüt ile artık daha fazla uyuşamayacağını değerlendiren işgörenin aldığı ayrılma kararı da gönüllü olarak yapılmış bir fiil olarak değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2004). İşgörenlerin kendilerini mevcut işleri ile ilgili olarak mutsuz hissettiklerinde farklı seçenekler aradıkları ve bu seçenekleri mevcut işleri ile karşılaştırdıkları, şayet seçeneklerden mevcut işlerine kıyasla daha iyi olarak değerlendirdikleri bir veya birden fazla seçenek mevcutsa işten ayrılmaya niyetlendikleri de yazında ifade edilmektedir (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez, 2001).

Yazındaki ortak görüş eksikliğinin paralelinde yapılan bazı çalışmalarda işten ayrılma niyetinin işgörenin işten ayrılacağını ifade etmediği, işten ayrılma davranışının en önemli yordayıcısı olmasına rağmen bu davranışın mutlak bir göstergesi olmadığına işaret edilmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Bu bağlamda esas önemli olan husus, işten ayrılma niyeti içindeki işgörenin uygun bir fırsat kolladığı ve bu fırsat eline geçer geçmez derhal ayrılabilceğidir (Özdevecioğlu, 2004). Ancak işten ayrılmak için uygun bir fırsat kollayan işgören için, uygun şartlar hiç oluşmayabilir ya da şartlar oluşsa da işgörenin içinde bulunduğu durumun değişkenleri (örneğin çevresel ve ailevi faktörler) işten ayrılma davranışının ortaya

çıkmasına müsaade etmeyebilir (Özdevecioğlu, 2004). Davranışa dönüşmemiş olumsuz bir niyetin, o niyetle ilgili olmasa da işgörenin davranışlarını etkileyeceği, o işgörenden beklenen çıktılarda ve motivasyonda azalma ve performansta kötüleşmeye sebep olabileceği de yukarıda ifade edilen hususların paralellik göstermektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Ayrıca pozitif psikolojik kavramların, negatif tecrübelerin yarattığı olumsuz etkileri tersine çevirebileceğini kabul eden geri alma hipotezinden (Fredrickson, 2001) hareketle; istenmeyen bir durum olarak işten ayrılma niyetinin olumsuz etkilerinin olumlu yönde değiştirilebileceği de öngörülebilir. Zira işgörenlerin pozitif psikolojik kaynaklarının arttırılması veya mevcut kaynaklarının güçlendirilmesinin mümkün olduğuna işaret eden genişlet-oluştur teorisi (Fredrickson, 2001; Fredrickson & Joiner, 2002), bu sayede oluşturulacak pozitif bir örgütsel ortamın işgörenlerin zorlu koşullarla baş edebilmelerine yardımcı olacağını kabul etmektedir (Fredrickson ve diğ., 2003). Ek olarak yukarı yönlü bir pozitif duygulanım ivmesine sahip oldukları kabul edilen bu tarz işgörenlerin örgütlerini de pozitif manada etkileyecekleri ve bu sayede dolaylı olarak örgütsel başarıya da katkı sağlayacakları ifade edilmektedir (Coutu, 2002). Pozitif psikolojik kaynaklarla donatılmış böyle bireylerin çevrelerini de olumlu yönde etkileyecekleri (Coutu, 2002; Cameron ve diğ., 2003), yakın çevrelerindeki iş arkadaşlarını olumlu yönde etkileyerek karamsarlığa ve negatif duygulanıma yol açacak ruh hallerine girmelerine engel olacakları kabul edilebilir (Fredrickson, 2000). Bu noktada pozitif psikolojik kavramların işten ayrılma niyetinin azaltılması hususu söz konusu olduğunda örgütler için son derece önemli ve faydalı olduğu çıkarımı yapılabilir.

Bu bağlamda işgörenlerin işten ayrılma davranışına niyetlenmeleri, mümkün olan durumlarda bunu hayata geçirmeleri ya da uygun koşulların oluşmaması durumunda mevcut örgütlerinde düşük moral ve motivasyonla hizmet vermeye devam etmelerinin temelinde davranışsal olarak Ajzen'in (1991) planlı davranış teorisi olduğu değerlendirilmektedir.

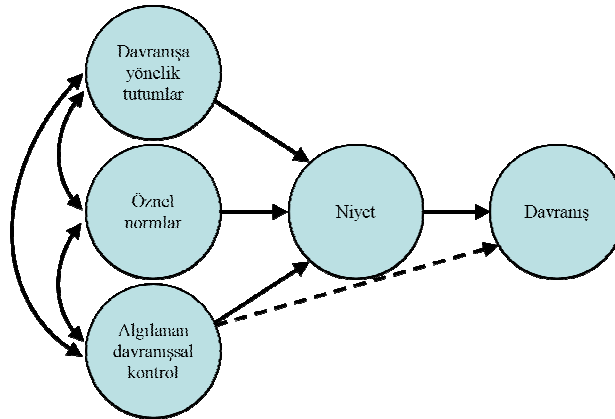
3.2. Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi

Ajzen (1991) tarafından öne sürülen planlı davranış teorisine göre her davranışı etkileyen bir tek etmeden söz etmek mümkün değildir. Bu bağlamda bir davranışın ortaya çıktığı ana kadar ona etki eden birçok etmeden söz edilebilir. Çeşitli etmenlerin birikimli olarak bireyi etkilemesinin yanında davranışın oluştuğu andaki çevresel koşullar ve bireyin içinde bulunduğu durumun da ortaya çıkması muhtemel davranışı etkilediği ifade edilmektedir (Ajzen, 1991).

Nedenli davranış teorisinin bir uzantısı olarak ifade edilen planlı davranış teorisine göre, niyet davranışın en önemli göstergesidir. Şekil 7'de de görüldüğü üzere davranışa yönelik tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol; niyeti etkileyen hususlardır (Ajzen, 1991).

Niyet; davranışın gerçekleşmesini etkileyen motive edici faktörleri, bireyin davranışı gerçekleştirme niyetini ne derece istediğini ve bu davranış için ne kadar çaba gösterebileceğini ifade etmektedir. Her ne kadar niyet davranışın en önemli göstergesi olsa da, bireyin davranışları üzerindeki kontrolünü etkileyen diğer faktörler (zaman ve para gibi) davranışın ortaya çıkmasını engelleyebilir. Bu bağlamda bireyin davranışlarını kontrol seviyesinin, ortaya koyacağı davranışa direkt olarak etki ettiği ifade edilebilir (Ajzen, 1991). Bu durum, işten ayrılma niyeti olan ancak hizmet verdikleri örgütten ayrılmaya cesaret gösteremeyen işgörenler için de ifade edilebilir.

Şekil 7. Planlı davranış teorisi



Kaynak: Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211

Ajzen'in (1991) planlı davranış teorisinin; işten ayrılma niyetini, işten ayrılma davranışının en önemli yordayıcısı olarak değerlendiren çalışmalarla (Bowen, 1982; Firth ve diğ., 2004; Karantzas ve diğ., 2012) paralel bir yapı ortaya koyduğu ve işten ayrılma fiilinin davranışsal boyutunu açıkladığı değerlendirilmektedir.

3.3. İşten Ayrılma Niyeti Yaklaşımları

Yazında işgücü devri ve işten ayrılma niyetinin açıklanması ve değerlendirilmesi hususları ile ilgili olarak ortak bir fikir veya bakış açısından söz etmek mümkün değildir (Coomber & Barriball, 2007).

Genel itibariyle işten ayrılma niyetinin örgütsel temelde olumsuz bir olgu olarak algılanmasına karşın, yazında düşük performanslı ve verimsiz işgörenlerin işten ayrılmalarının örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurması muhtemel olduğunun da altı çizilmektedir (Abelson, 1987). Bu bağlamda işgören devri ile ilgili olarak ön plana çıkan iki ana unsur, işgörenlerden kimlerin örgütte kalacağı ve mevcut işgörenlerin örgütte daha uzun süre nasıl tutulacağıdır (Jenkins, 1993). Paralel olarak işletmelerin verimli ve etkin faaliyet göstermelerinin gerekliliği göz önünde bulundurulduğu takdirde, işgörenlerden verimsiz ve düşük performanslı olanlarının örgütten ayrılmalarının olumsuz bir algı olarak değerlendirilmesinin yanlış olduğu da ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Bu noktada esas önem arz eden hususun örgüte uyum sağlamış, verimli ve örgütsel bağlılıkları yüksek işgörenlerin örgütten ayrılmamalarını sağlamak olduğu değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Bu bilgiler ışığında Özdevecioğlu'nun (2008) yaptığı çalışmaya göre işten ayrılma niyetini etkileyen ana faktörler;

- 1) işgörenin performans azlığı,
- 2) yönetim tarzı ve örgüt yapısı,
- 3) birey – örgüt uyumsuzluğu,
- 4) demografik özellikler ve

5) diğer örgütsel davranışlardır (örgütsel bağlılık, stres, iş tatmini vb.). Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin azaltılması için örgütsel bağlılığın ve işgörenlerin

yaptıkları işten aldıkları tatminin arttırılması; kısaca işletmelerin daha “çekici” hale getirilmesi sağlanmalıdır (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä, 2010). İşletmelerin çekici hale getirilmeleri bağlamında işten ayrılma niyetinin yordayıcıları belirlenmeli ve bu yordayıcılar üzerine yoğunlaşılmalıdır.

Günümüze kadar yapılan birçok çalışmada işten ayrılma niyeti ile ilgili farklı yaklaşımlar olmasına karşın, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcılarından biri olduğu noktasında fikir birliğine varıldığı kabul edilebilir (Larrabee, Janney, Ostrow, Withbrow, Hobbs & Burant, 2003; Wang, Tao, Ellenbecker & Lin, 2011). Zira örgütsel bağlılık yazını incelendiğinde de işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılığın en önemli sonucu olarak ortaya çıktığı görülebilir (Sheldon, 1971; Steers, 1977; O'Reilly & Caldwell, 1981; Meydan ve diğ., 2011). Bu paralelde yazında kendine yer edinmiş bazı işten ayrılma niyeti sınıflandırmalarına değinilecektir.

3.4. İşten Ayrılma Niyeti Sınıflandırmaları

3.4.1. Bowen'in Sınıflandırması

İşten ayrılma sürecinin psikolojik altyapısı özellikle 1970'li yılların başlarından itibaren araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamıştır. İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışı arasındaki ilişki bu çalışmalarda odak noktasını teşkil etmiştir (Bowen, 1982).

Bowen (1982), işten ayrılma niyeti içinde olan işgörenlerin bilinçli veya bilinçsiz olarak işten ayrılma davranışı dışında farklı örgütsel davranışlar da sergileyebileceklerini öne sürmekte; bu farklı örgütsel davranışların derecelerinin de işgörenin durumu ve kabiliyetleri gibi bireysel değişkenlere bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti olan ancak işten ayrılmayan ya da ayrılmayan işgörenlerin, bu eğilimlerini farklı davranışlarla ortaya koymalarının mümkün olduğu öne sürülmektedir.

İşten ayrılma niyeti olup da işten ayrılmayan işgörenlerin yeni ve daha iyi bir iş imkânının yokluğu, değişime karşı direnme ve “Başkaları ne der?” korkusu gibi sebeplerden dolayı işten ayrılamadıkları ifade edilmektedir (Bowen, 1982). Yeni ve daha iyi bir iş imkânı arayan işgörenler için iki aşamalı bir süreç söz konusudur. Bu süreçte;

1) İşgörenin yeni ve daha iyi imkânlar sunan bir iş araması birinci aşama;

2) aradığı özelliklere uygun işi bulduktan sonra kabul edilmesi de ikinci aşama olarak ele alınmaktadır (Bowen, 1982). Bu bağlamda işten ayrılma niyeti olan ancak işten ayrılmayan işgörenlerin birinci aşamada buldukları kabul edilebilir.

İşten ayrılma niyeti olmasına karşın işten ayrılmayan işgörenlerin örgüt politikaları ile de ilişkili olarak devamsızlıklarının yüksek olacağı öngörülmektedir (Bowen, 1982). Zira devamsızlık ile ilgili olarak para cezası veya kötü sicil verme gibi yaptırımlar uygulayan örgütlerde işgörenlerin devamsızlığa daha az başvurmaları olasıdır. Bu bağlamda devamsızlık; işten ayrılma davranışının bir yordayıcısı ve işgörenin kontrolünde bir olumsuz performans göstergesi şeklinde ifade edilebilir (Bowen, 1982).

Ayrılma niyeti olmasına karşın işten ayrılmayan işgörenlerin gösterdiği bir diğer davranışın da düşük performans olabileceği ifade edilmektedir (Bowen, 1982). Bu bağlamda daha iyi imkânlar sunan yeni bir iş arama noktasında birinci aşamadaki faaliyetlerini de sürdüren işgörenin bilinçli veya bilinçsiz olarak performansının azaldığına işaret edilmekte, bu durumun işten kovulmaya kadar gidebileceği öngörülmektedir (Bowen, 1982). Ancak bu durumun tam tersi şekilde yeni bir iş arama sürecindeki birinci aşama tamamlanmış (yani yeni ve daha iyi imkânlar sunan bir iş bulunmuş) ve ikinci aşamaya geçiş başlamak üzere iken (yeni yöneticiye eski iş yerinde performansını kanıtlamak durumunda kalınması durumunda) işgörenin performansında bir artışa yol açması da mümkündür (Bowen, 1982). Bu durum ortaya çıkmış olan yeni iş imkânını kaçırmamak düşüncesiyle işgörenin her zaman gösterdiği performanstan da fazlasını göstermesi şeklinde açıklanabilir.

Transfer sezonundaki futbolcuların davranışının bu hususa bir örnek olarak verilebileceği değerlendirilmektedir.

3.4.2. Krausz ve Arkadaşlarının Sınıflandırması

Yapılan pek çok çalışmada araştırmacılar işgören devri ile ilişkili olarak tek bir alt boyut üzerinde durmuşlardır (Krausz, Koslowsky, Shalom & Elyakim, 1995). İşgören devrinin en iyi yordadığı ifade edilen işten ayrılma niyeti, genel kullanım itibariyle işi bırakmayı ve aynı meslek grubu içinde farklı bir örgüte hizmet etmeyi ifade etmektedir. Ancak az da olsa işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak mesleği bırakma ve başka bir mesleğe yönelme şeklinde yapılan bazı çalışmalara rastlamak mümkündür (Krausz ve diğ., 1995; Karantzas ve diğ., 2012). Ayrıca bu iki yaklaşımın dışında, örgütteki birimler arasında meydana gelen –mikro örgütler arası– personel değişiminin de işten ayrılma niyeti kapsamında değerlendirildiği çalışmalar mevcuttur (Krausz ve diğ., 1995).

Bir işgören açısından en sıra dışı olan değişikliğin mesleği bırakma olduğu, en olağan olanının ise mikro örgütler arası değişim olduğu yazında ifade edilmektedir (Krausz ve diğ., 1995). Ayrıca sosyal maliyetler bağlamında meslekten çekilmek, en maliyetli ve işten ayrılma davranışının en son safhasında gerçekleşmesi muhtemel bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Krausz ve diğ., 1995).

Planlı davranış teorisine göre bireylerin çoğunlukla bizzat ifade ettikleri eğilimlerinin, gerçekleşmesi muhtemel davranışlarının en iyi yordayıcısı olduğu ifade edilmektedir (Ajzen, 1991). Bu bağlamda işten ayrılmaya niyetlenen işgörenlerin uzun vadede işlerinden ayrılma ihtimallerinin oldukça yüksek olduğu öngörülebilir.

3.4.3. Jenkins'in Sınıflandırması

Jenkins (1993), işten ayrılma niyeti kavramına etki eden faktörler incelendiğinde örgütsel bağlılığın genellikle aracı rolü oynadığını ifade etmektedir. Ancak örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen bazı çalışmalarda (Mobley, 1982; Blau & Boal, 1987), örgütsel bağlılığın iş tatmini ile birlikte işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcılarından biri olduğunun altı çizilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda da bireyin kendi öz değerlendirmesinin, işten ayrılma niyetinin bir diğer önemli yordayıcısı olabileceği öngörülmektedir (Jenkins, 1993).

Öz değerlendirmesi yüksek olan bireyler, kişisel özelliklerini arka planda tutarak çevresel koşullara daha kolay uyum sağlayabilirken; öz değerlendirmesi düşük olan bireylerin çevresel koşullara kişisel özelliklerini kabul ettirmeye çalıştıkları ve uyum sağlamamak için direndikleri ifade edilebilir (Jenkins, 1993). Bu bağlamda öz değerlendirmesi yüksek işgörenlerin iş arkadaşlarını işinde başarılı ve yetenekli işgörenlerden, düşük olan işgörenlerin ise kendilerine yakın hissettikleri işgörenlerden seçtikleri ifade edilebilir (Jenkins, 1993). Duygusal olarak hareket eden düşük öz değerlendirmeli işgörenlerin, yüksek öz değerlendirmeli bireylere kıyasla örgütsel bağlılıklarının daha yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olması şaşırtıcı değildir (Jenkins, 1993). Bu noktada yüksek öz değerlendirmeli bireylerin örgüt için uzun vadede faydalı olmaktan çok zararlı olabilecekleri de öngörülebilir.

3.4.4. Abelson'un Sınıflandırması

Geleneksel işgören devri sınıflandırması işgörenlerin örgütlerinden gönüllü veya gönülsüz olarak ayrıldıklarına işaret etmektedir (Bluedorn, 1978). Ancak yapılan çalışmalarda çoğunlukla gönüllü olarak işlerinden ayrılan işgörenler ele alınmış, kendi istekleri dışında örgüt dışında bırakılmış işgörenler değerlendirilmemiştir (Abelson, 1987). İşgören devri ile ilgili yapılan bazı sınıflandırmalarda örgütte kalanlara mecburen kalanlar şeklinde yaklaşmıştır.

Daha genişletilmiş bazı yaklaşımlarda ise işten ayrılma noktasında etkili olabileceği öngörülen ayrılma düşüncesi, iş arama eğilimi, başka bir iş bulma ihtimali ve işten ayrılma niyeti gibi hususlar üzerine yoğunlaşmıştır (Abelson, 1987). Örgütten ayrılamayan ve ayrılmayan işgörenlerin, ayrılabilen işgörenlerden daha yaşlı ve daha uzun süredir hizmet veriyor olmalarının öngörülmesi de ifade edilen bir diğer husustur (Abelson, 1987).

3.4.5. Staw ve Oldham'in Sınıflandırması

Staw ve Oldham (1978) işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak öncelikle üç hususun incelenmesinin örgütler bağlamında faydalı olacağını öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak ele alınması gereken ilk husus “kimin yararının gözetileceği” hususudur (Staw & Oldham, 1978). Yararı gözetilecek kesimle ilgili olarak cevaplanması gereken soru, söz konusu olanın örgüt mü yoksa birey mi olduğudur.

Bir diğer husus ise etkinlik kriterinin ne olduğunun belirlenmesidir (Staw & Oldham, 1978). Bireysel olarak çok iyi olmak mı yoksa örgütsel faaliyetler çok iyi seviyede katkı sağlamak mı sorusunun cevabı etkinlik kriterine işaret etmektedir.

Son olarak çözüme kavuşturulması gereken bir diğer husus analizlerdeki pozitif veya negatif yaklaşımlardır. İşgören devrinin örgüt için maliyetli bir husus olmasına karşın, verimsiz ve düşük performanslı işgörenlerin örgütten uzaklaştırılmaları buna örnek olarak verilebilir (Staw & Oldham, 1978).

İşten ayrılma niyetinin sonuçlarından biri olarak ele alınan ve bireylerin performans düşüklüklerine sebep olarak gösterilen bir diğer husus olan devamsızlığın (Sığırı, 2007), hem pozitif hem de negatif olarak ele alındığı ifade edilmektedir (Staw & Oldham, 1978). Performans düşüklüğü boyutuyla negatif ve örgüt açısından zararlı bir kavram olarak ele alınan devamsızlık, düşük boyutlarda kaldığı sürece bireyin yoğun iş ortamından uzaklaşması

(devamsızlığın birey için bakım fonksiyonu) ve nefes almasını sağlayan bir “izinsiz kısa tatil” şeklinde de tanımlanmaktadır (Staw & Oldham, 1978).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili olarak ele alınması gereken bir diğer kavram ise psikolojik uygunluktur (psychological compatibility) (Staw & Oldham, 1978). Psikolojik uygunluk ile ifade edilen husus bireyin kişisel özellikleri ile hali hazırda hizmet verdiği örgütteki işinin uyum derecesi şeklinde ifade edilmektedir. Bireyler, hizmet verdikleri örgütün kendilerine gelişme için fırsat ve imkanlar sunması durumunda kendilerini işe uygun hissetmektedirler (Staw & Oldham, 1978). Bu bağlamda işgörenleri düşük psikolojik uygunluklu ve yüksek psikolojik uygunluklu işgörenler şeklinde sınıflandırmak yanlış olmayacağı gibi (Staw & Oldham, 1978); bu olgunun işe alım sürecinde de göz önünde bulundurulmasının örgüt lehine faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

3.4.6. Mobley’in Sınıflandırması

İşten ayrılma davranışı ile ilgili olarak yapılan çalışmaların büyük bir kısmının demografik değişkenler ve işe karşı olan davranışlar üzerine odaklandığı ifade edilebilir (Mobley, 1982). Bu bağlamda yapılacak olan çok değişkenli çalışmaların, işten ayrılma niyetini görgül olarak öngörebilecek olmasına rağmen belirli bir kuramsal temele oturtulması durumunda yetersiz kalacağına işaret edilmektedir (Mobley, 1982).

Yapılan çalışmalarda bir süreç olarak ele alınan işten ayrılma davranışının değişim, geri besleme ve zamanla oluşan etkileşim sonucu ortaya çıktığı öne sürülmektedir (Mobley, 1982). İşten ayrılma davranışına yönelik algı, kavramın sonuçları bağlamında değişmektedir (Mobley, 1982). Tablo 2’de işten ayrılma davranışının örgüt ve bireyler bağlamında olası sonuçları görülmektedir (Mobley, 1982).

Tablo 2. İşten ayrılma davranışının olası sonuçları

	Örgüt	Bireyler (Ayrılanlar)	Bireyler (Kalanlar)
Olan Negatif Sonuçlar	Yeni işgören için katlanılacak maliyetler	Bulunulan örgütte "kıdemli" olmama	Sosyal ve iletişim ağlarındaki değişim/bozulma
	Üretkenlikte azalma	Bireysel yatırımların kaybı	Verimin azalması
Olan Pozitif Sonuçlar	Yüksek performanslı işgörenden kaybı	Ailevi ve sosyal rahatsızlık	İş tatmininde azalma
	Kalanların iş tatminindeki azalma	Değişim kaynaklı maliyetler	Artan iş yükü
	Ayrılanların negatif propagandaları		Örgütsel bağlılıkta azalma
	Düşük performans gösteren işgörenden kurtulma	Artan kazançlar	Artan terfi imkanları
Değişimi sağlama	Kariyerde gelişme	Yeni yardımcı işgören ihtiyacı oluşması	
Yapısal esneklik sağlama	Öz gelişme	Artan iş tatmini	
Örgüt içi fırsat yaratma	Gelişen özyeterlilik	Artan dayanışma	
			Artan örgütsel bağlılık

Kaynak: Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7, 1, 111-116

3.4.7. Cotton ve Tuttle'nin Sınıflandırması

Yapılan bazı çalışmalarda işten ayrılma niyetinin ilişkili olduğu faktörler dışsal, iş ile ilişkili ve kişisel faktörler şeklinde sıralanmıştır (Cotton & Tuttle, 1986). Bu faktörlere ait olduğu değerlendirilen bazı olgular Tablo 3'de gösterilmiştir (Cotton & Tuttle, 1986).

Tablo 3. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler

Dışsal faktörler	İş ile ilişkili faktörler	Kişisel faktörler
İş algısı	Ücret	Yaş
İşsizlik oranı	Performans	Kıdem
İşe kabul oranı	Genel iş tatmini	Eğitim
Sendikalar	Örgütsel bağlılık	Medeni durum
		Yetenek ve kabiliyetler

Kaynak: Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 1, 55-70

İşten ayrılma niyetini etkileyen dışsal faktörler çoğunlukla iş algısı, işsizlik oranı ve işe kabul oranı gibi işgörenin müdahil olamayacağı süreçlerden oluşmaktadır.

İş ile ilişkili faktörlerden genel iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti ile aralarında oldukça kuvvetli ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Cotton & Tuttle, 1986). Ters yönlü bu ilişki, genel iş tatmini ve örgütsel bağlılık ne derece yüksek olursa, işten ayrılma niyetinin de o derecede düşük olacağı sonucuna işaret etmektedir. İş ile ilişkili diğer faktörlerden olan ücret, farklı örneklem gruplarında farklı sonuçlara sebebiyet vermektedir. Öyle ki emek yoğun ve yönetici olmayan kadrolarda çalışan işgörenlerin ücret ve işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü bir ilişki mevcutken, profesyonellik gerektiren meslek gruplarında faaliyet gösteren işgörenlerde ücret ve işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Cotton & Tuttle, 1986).

Kişisel faktörlerden başka bir deyişle bireyin kişisel özelliklerinden olan yaş, kıdem ve tecrübe gibi bileşenlerin işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve ters yönlü şekilde bir ilişki içinde oldukları da yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir (Cotton & Tuttle, 1986). Ancak bütün kişisel faktörlerin işten ayrılma niyeti ile ters yönlü bir ilişki içinde bulduklarından bahsedilemez. Eğitim ve medeni halin işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki içinde olması bu hususa örnek olarak verilebilir (Cotton & Tuttle, 1986).

3.4.8. Coomber ve Barriball'ın Sınıflandırması

İşgücü devri genel itibarıyla işgörenlerin örgütten ayrılmaları şeklinde ifade edilmektedir. Bu ifadenin oluşturduğu başlıca iki önemli sorundan bahsetmek mümkündür.

Bunlardan birincisi, bu tanıma göre kendi isteği ile işi bırakanların ve kovulanların aynı perspektifte ele alınmasıdır. Bir diğer sorun da bölümler arası yer değiştirmelerin ele alınmamasıdır. Zira özellikle hemşireler gibi aynı

eğitimle farklı zorluk seviyelerindeki farklı bölümler için de bu tanımın genişletilmesi bir gereklilik halini almıştır (Coomber & Barriball, 2007). Bu bağlamda Bluedorn'un (1978) önerdiği ayrılmanın gönüllü mü yoksa mecburi mi olduğunu ve örgütten ayrılmanın gerçekleşip gerçekleşmediğini temel alan iki boyutlu modelin, gönüllü olarak işten ayrılma olgusuna etki eden değişkenleri daha iyi açıklayabileceği ifade edilmektedir (Coomber & Barriball, 2007).

3.4.9. Landau ve Hammer'in Sınıflandırması

İlgili yazın incelendiğinde işten ayrılma niyetinin algılanan hareket kolaylığı tanımı ile örtüştüğü ifade edilebilir görülebilir. İş tatmini yetersiz olan işgörenler, farklı iş alternatifleri arayacaklar; eğer başka iş alternatifleri görürlerse bu işgörenler çalıştıkları işi bırakabileceklerdir (Landau & Hammer, 1986). Öngörülen bu durum yüksek algılanan hareket kolaylığı olarak adlandırılmaktadır. İfade edilen durumun aksine başka bir iş alternatifi mevcut değilse ortaya düşük algılanan hareket kolaylığı ortaya çıkmakta ve işgörenin kendince algıladığı olumsuz örgütsel koşullara olumsuz olarak ayak uyduracağı March ve Simon (1958) tarafından öngörülmektedir (akt.iç. Landau & Hammer, 1986).

Kariyerlerinde yükselmeyi hedefleyen işgörenlerin, mevcut örgütlerinde yükselemeyecekleri veya koşulların kendileri için uygun olmadığına kanaat getirmeleri durumunda tatminsizliklerinin artacağı ve o işgörenlerin örgüt dışındaki alternatiflere yönelecekleri öngörülebilmektedir (Landau & Hammer, 1986).

3.4.10. Wayne, Shore ve Liden'in Sınıflandırması

Örgütsel destek, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını sağlamak için oluşturulduğu kabul edilen bir kavram olarak yazında kendine yer bulmaktadır (Wayne, Shore & Liden, 1997). İşgören tarafından algılanan desteğin, işgörenin hizmet verdiği örgüte karşı kendisini dolaylı olarak borçlu hissetmesine sebebiyet verdiği ifade edilmektedir. Bu "borçlu hissetme" davranışının da

temelinde Blau'nun (1964) öne sürdüğü sosyal değişim (ya da değiş-tokuş) teorisi yer almaktadır (akt. iç. Wayne ve diğ., 1997). Zira sosyal değişim teorisine göre; bir birey başka bir bireye herhangi bir iyilik yaptığı takdirde iyilik yapılan bireyin, yapan bireye karşı kendini borçlu hissedecektir (Blau, 1964 akt. iç. Wayne ve diğ., 1997). Bu hususun işgören ve örgüt ilişkilerine uyarlanmış şeklinde, işgörenin örgütsel desteği ne derece yüksek algılsa, o derece kendisinde hizmet verdiği örgüte karşı o derece sorumlu hissedeceği dolayısıyla örgütsel olarak o örgüte o derecede bağlı olacağı öngörülmektedir (Wayne ve diğ., 1997). Bu bağlamda, işgören algıladığı örgütsel desteğin boyutu kadar süre boyunca örgüte hizmet etmeyi içsel olarak zorlayıcı bir unsur olarak değerlendirmektedir. Bireysel değerlendirmesine göre işgören, en az algılanan örgütsel destek ve hizmet oranı dengelenene kadar örgüte hizmet etmeye devam edecektir (Wayne ve diğ., 1997). Ancak hizmet verdiği örgütteki örgütsel desteği zayıf olarak algılayan işgörenin, daha fazla örgütsel destek alabileceğini değerlendirdiği başka bir örgütte hizmet vermek istemesi ve bu doğrultuda yeni bir iş araması beklenebilir.

Bu bağlamda yukarıda ifade edilen bilgilerden hareketle yazında örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğuna işaret edilmektedir (Wayne ve diğ.,1997; Çetin, Hazır & Basım, 2013). Paralel olarak işten ayrılma niyetinin, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarından biri olduğu çıkarımına da yazında rastlamak mümkündür (Wayne ve diğ., 1997).

Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından önerilen algılanan örgütsel destek modelinde; örgütsel desteği en iyi şekilde açıklayan iki kavramdan biri olarak örgütsel bağlılıkla beraber işte ayrılma niyetine işaret edilmektedir. Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin örgütsel destekle olan ilişkisini ortaya daha net koyabilmek amacıyla Landau ve Hammer (1986) tarafından oluşturulan tek boyutlu işten ayrılma niyeti modeli, Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada da Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilerek son şekli verilmiş olan bu model kullanılmıştır.

BÖLÜM IV. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ / ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ / DEMOGRAFİK FAKTÖRLER VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İLİŞKİSİ

Örgütler için sürdürülebilir rekabetçi avantaja sahip olmak bağlamında ilk olarak tesis edilmesi gereken husus örgütsel başarıdır. Bu bağlamda Luthans ve Youssef'in (2004) de ifade ettiği gibi insan en kritik unsur olarak görünmektedir. Örgütlere özgü bir kaynak olarak ele alınan insan sermayesinin (Luthans ve diğ., 2004), artan rekabet koşulları ile birlikte örgütsel başarının elde edilmesi sürecinde önemini giderek daha da arttırdığı belirtilmektedir (Çetin & Basım, 2011). Yetiştirilmiş işgörenlerin kaybedilmesi, rekabetçi avantajın sürdürülebilmesi bağlamında örgütler adına ciddi sorunlar yaratabilir. Bu bağlamda nitelikli işgücünün örgütte tutulması modern iş yaşamının en önemli sorunlarından biridir (Turunç, Tabak, Şeşen & Türkyılmaz, 2010) ve örgütler adına giderek daha da zor bir hale gelmektedir.

Gittikçe daha da belirsizleşen ve zorlaşan çevresel koşullarını ne örgütlerin, ne de işgörenlerin değiştirme şanslarının bulunmadığı göz önünde bulundurulduğu takdirde; işgörenleri örgütte tutmak adına örgütlerin atabilecekleri iki adım olduğu değerlendirilmektedir. Bu adımlardan ilkinin; işgörenin örgütünü sevdiği, örgüte istekle hizmet ettiği, mesai ortamında mutlu olduğu ve amirleri ile iyi geçinebildiği bir örgüt iklimi yaratmak olabileceği değerlendirilmektedir. Günümüzde örgüt içi koşullarda bile rekabetin son derece arttığı bir ortamda, böylesine “ütopik” bir ortamın yaratılmasının ne kadar zor olduğu açıktır.

Bu bağlamda işgörenleri örgütte tutabilmek adına atılması muhtemel ikinci adım olarak işgörenleri psikolojik manada güçlendirme söz konusu olabilir. Zira işgörenlerin karşılaştıkları stres yaratan her durum karşısında dayanıklı olabilmelerini sağlamak, kulağa ütopik bir örgütsel iklim yaratma çabasından daha gerçekçi gelmektedir.

Bu noktada temeli çocuk psikopatolojisi olan psikolojik dayanıklılık kavramı, işgörenlerin neredeyse olumsuz örgütsel davranışların hepsinin temelinde bulunan stres olgusunun üstesinden gelebilmeleri için en önemli silah olarak değerlendirilebilir. Bu

bağlamda psikolojik dayanıklılık kavramının hem işten ayrılma niyeti, hem de örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu öngörülmektedir.

4.1. Psikolojik Dayanıklılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Stres, yaşamı etkileyen olumsuz olaylar şeklinde ifade edilebilir (Luthar, 1991). Bu bağlamda da günlük yaşantılarında stresle başa çıkamayan bireylerin içinde buldukları örgütlerde başarılı olmaları beklenmemektedir. Yapılan bazı çalışmalarda da iş ortamındaki stresin işten ayrılma davranışının en önemli yordayıcılarından biri olduğuna değinilmektedir (Ceylan & Ulutürk, 2006; Coomber & Barriball, 2007). Buna göre iş ortamında maruz kalınan stres arttıkça bir süre sonra işgören tarafından dayanılmayacak düzeyde algılanmakta ve işgörenin daha az stresli bir iş ortamı için arayışlarının başladığı değerlendirilmektedir (Turunç ve diğ., 2010). Bu noktada kişinin stresle başa çıkabilmesi veya zor şartlara dayanabilmesi olarak ifade edilebilen psikolojik dayanıklılık kavramı ön plana çıkmaktadır (Williams & Drury, 2009; Kırımoğlu ve diğ., 2012).

Farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmasına karşın pozitif bireysel bir özellik olduğu kabul edilen psikolojik dayanıklılık; zorlu hayat tecrübelerinin, başarısızlıkların, çatışmaların ve hatta sorumluluğu arttıran terfi gibi olumlu olayların sonucunda yeniden ayağa kalkabilmeyi ve toparlanabilmeyi sağlayan bireylerin pozitif psikolojik kapasitelerine işaret etmektedir (Luthans, 2002a). Yazında psikolojik dayanıklılığın öz yeterlilik (Luthans, 2002b), iş tatmini (Matos ve diğ., 2010; Çetin & Basım, 2011), örgütsel bağlılık (Larson & Luthans, 2006; Çetin & Basım, 2011), işten ayrılma niyeti (Avey ve diğ., 2009) ve performans (Judge ve diğ., 1998; Coutu, 2002; Luthans ve diğ., 2005) gibi farklı değişkenlerle olan ilişkileri ortaya konmuştur.

İş ve iş ortamına yönelik işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi tutumların öngörülmesinde son derece önemli bir kavram olarak ele alınan psikolojik dayanıklılığa (Larson & Luthans, 2006) sahip işgörenlerin süratle değişen iş ortamlarının ve çevrenin yarattığı stresin üstesinden gelebilmek için daha iyi “silahlandıkları” ifade edilmektedir (Tugade & Fredrickson, 2004). Böyle bireylerin

yeni tecrübelerle açık, değişken taleplere karşı daha esnek ve duygusal olarak daha tutarlı olduklarının da altı çizilmektedir (Tugade & Fredrickson, 2004). Bu bağlamda işgörenlerin hem bireysel hem de örgütsel davranışlarını etkileyen bir faktör olarak değerlendirilen stresten ve stresli ortamlardan en az derecede etkilenmelerini sağlayabilmek adına psikolojik dayanıklılığın anahtar bir rol oynadığı kabul edilmektedir (Jackson ve diğ., 2007; Avey ve diğ., 2009).

İşgören davranışlarına etki ettiği yapılan çalışmalarla ortaya konan stresin, başta işten ayrılma niyeti olmak üzere (Firth ve diğ., 2004) birçok istenmeyen iş odaklı davranışa sebebiyet verdiği de aşikardır (Maddi, 2006; Jackson ve diğ., 2007). Ayrıca işten ayrılma niyeti, örgütler açısından değerlendirildiği takdirde sadece işten ayrılma davranışına sebep olması ile değil, örgütsel ve bireysel davranışlarda yaratması muhtemel olumsuz etkileri ile de önem arz etmektedir (Yürür & Ünlü, 2011). Bu bağlamda; işgörenin hizmet verdiği örgütle arasında bulunan psikolojik kontratın, işgören tarafından mental olarak sona ermesi şeklinde ifade edilen işten ayrılma niyeti, yazında işten ayrılma davranışı ve psikolojik dayanıklılık dışında birçok kavramla ilişkilendirilmiştir.

Karantzas ve arkadaşları (2012); iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş kaynaklı stresin işten ayrılma niyeti üzerinde direkt etkisi bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. İş kaynaklı stresin direkt olarak işten ayrılma niyetini etkilemediği; iş kaynaklı stresin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve amirlerden algılanan desteği etkilemek suretiyle dolaylı olarak işten ayrılma niyetini etkilediğini ifade eden çalışmalara da yazında rastlamak mümkündür (Kalliath & Beck, 2001). Firth ve arkadaşları (2004) iş kaynaklı olmayan stresin, işten ayrılma niyeti üzerinde direkt olarak olumsuz bir etkisinin bulunduğu da ifade etmektedir. İş tatmininin düşük olmasının örgütsel bağlılığı azalttığı, bu şekildeki işgörenlerin mevcut işlerinde kalmayı istemek yerine doyumunu aradıkları farklı işlere geçiş yapmaya niyetlendikleri veya mevcut işlerine isteksiz ve düşük performansla devam ettikleri Kaya (2010) tarafından öne sürülmektedir. Yazında örgütsel bağlılığın en önemli yordayıcısının iş tatmini olduğunu gösteren çalışmalara rastlamak mümkündür (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Ancak pozitif bir tutum olarak değerlendirilen iş tatmininin bir diğer pozitif tutum olarak algılanabilecek örgütsel bağlılık ile kıyaslandığı

takdirde, işe yöneltilmiş daha kısa süreli ve daha geçici bir tutum olduğu, örgütsel bağlılığın ise örgüte yöneltilmiş daha geniş kapsamlı ve daha uzun vadeli bir tutum olduğu ifade edilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006). Bu bağlamda ilgili yazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın iş tatminine kıyasla işten ayrılma niyetinin daha iyi bir yordayıcısı olduğunu ifade eden çalışmalara rastlamak da mümkündür (Allen & Meyer, 1990).

Mevcut çalışmalardan da görüleceği üzere işten ayrılma niyeti; örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi duygusal değişkenlerin bir çıktısı olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca işgörenler üzerindeki stres yükünün işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Coomber & Barriball 2007). Bu bağlamda da işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcılarından biri olarak değerlendirilen stresin üstesinden gelmek için psikolojik dayanıklılık ön plana çıkmaktadır.

Kaya (2010) tarafından bir girişim ile işin sonlandırılması şeklinde tanımlanan işten ayrılma niyeti ve iş ortamı stresi arasında bulunan anlamlı ve aynı yönlü ilişkinin (Larrabee ve diğ., 2003; Velotsou & Panigyrakis, 2004; Maddi, 2006; Coomber & Barriball, 2007; Avey ve diğ., 2009; Turunç ve diğ., 2010) paralelinde işgörenlerin psikolojik sermayeleri ve işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Luthans & Jensen, 2005). Bu ilişkiden hareketle psikolojik sermayenin en önemli alt boyutu olarak ifade edilen psikolojik dayanıklılık (Luthans ve diğ., 2005) ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunduğu öngörülebilir.

Psikolojik sermaye ile iş ortamı stresi ve işten ayrılma niyeti arasında bulunmuş olan bu anlamlı ve ters yönlü ilişki (Sun ve diğ., 2011), işgörenlerin psikolojik dayanıklılık gibi pozitif öz kaynaklarını maruz kaldıkları stresin üstesinden gelmek için kullanabileceklerine işaret etmektedir (Avey ve diğ., 2009). Ayrıca psikolojik sermaye ile performans arasında da aynı yönlü ve pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir (Sun ve diğ., 2011). Yukarıda ifade edilen hususlarla uyumlu olarak pozitif kendilik algısının alt boyutlarından biri olarak karşımıza çıkan öz yeterliliğin, çaba, performans ve bunların paralelinde psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkilediği hususuna da yazında rastlamak mümkündür (Judge ve diğ., 1998).

Psikolojik dayanıklılık gibi pozitif öz kaynaklarının geliştirilmesi için verilebilecek eğitimlerin, işgörenlere sadece iş ortamına ait değil her tür stresle mücadelelerinde destek olacağı ve uzun vadede işten ayrılma niyetlerini azaltacağına da altını çizmektedir (Masten & Reed, 2002; Avey ve diğ., 2009; Matos ve diğ., 2010).

Tanımı itibariyle esas işlevi bireyin olumlu veya olumsuz durumlar karşısında ortaya çıkan stresle mücadele etmesini ve yeniden toparlanmasını sağlamak olan bir kavramın geliştirilebilir nitelikte olması, hem örgütler hem de işgörenler için son derece pozitif bir durum olarak göze çarpmaktadır. İfade edilen bu hususlara paralel olarak yapılan bazı çalışmalar, psikolojik dayanıklılığı güçlendirmeye yönelik iki veya üç saatlik kısa seanslardan oluşan insan kaynakları eğitimlerinin, işgörenlerin stres algılarını azaltabileceğine hatta işten ayrılmalarına engel olabileceğine işaret etmektedir (Avey ve diğ., 2009). Paralel olarak, yapılan bazı çalışmalarda psikolojik dayanıklılığı geliştirilen hemşirelerin hizmet vermeye devam ettikleri ve işlerinden ayrılmayı düşünmedikleri ortaya konmuştur (Hodges, Keeley & Grier, 2005). Zira pozitif bir örgütsel davranış unsuru olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılığın, geliştirilebilir bir olgu olarak (Luthans & Youssef, 2004) günümüzün stresli iş ortamındaki işgörenler için son derece önemli bir faktör yapılan çalışmalardan da anlaşılabilir.

4.2. Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Hızla değişen çevresel koşullar ve bu değişen koşullara ayak uydurmak zorunda olan örgütlerin rekabetin son derece arttığı iş ortamında hayatta kalabilmeleri için vazgeçilmez olan yegâne unsur insan sermayesi, yani işgörenleridir. Davranış geliştirme süreci veya davranışlardan kaynaklanan ihtiyaçlar olarak ifade edilebilen bağlılık hususu, şüphesiz ki örgüt ve işgörenleri ile de ilişkilendirilebilir (Salancik ve Pfeffer, 1978). Örgütsel bağlılık olarak tanımlayabileceğimiz bu husus; doğru şartlar altında bir örgüt için çalışmayı, o örgütte işe devam etme eğilimini ve örgüte karşı olumlu davranışlar geliştirmeyi beklenen bir sonuç haline getirebilir (O'reilly ve Caldwell, 1981). Örgütsel bağlılık, yazında birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. Ohana ve Meyer'e (2010) göre örgüte kendini ait hisseden bireylerin işten ayrılma fikrini daha az düşündükleri ifade edilmektedir. Landau ve Hammer'a göre (1976)

örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkilidir. İş tatmininin düşük olmasının işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını azalttığı (Kaya, 2010); Larrabee ve arkadaşlarının (2003) yaptığı çalışmaya göre ise örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcısı olduğu ifade edilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda da örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarının örgütsel adaletle; devamlılık bağlılığı dâhil bütün boyutlarının da işten ayrılma niyeti ve algılanan bireysel performansla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Konovsky & Cropanzano, 1991). İfade edildiği üzere örgütsel bağlılığın farklı kavramlarla ilişkileri incelense de, kişisel özellikler ve sosyal faktörler gibi unsurların genel olarak örgütsel bağlılığın alt boyutlarını şekillendirdiği görülmektedir (Salancik ve Pfeffer, 1978).

Örgütsel bağlılığı etkilediği kabul edilen bir diğer unsur da psikolojik dayanıklılıktır (Çetin ve Basım, 2011; Luthans & Jensen, 2005; Youssef & Luthans, 2007). Pozitif örgütsel davranış bünyesinde değerlendirilen bir kavram olan psikolojik dayanıklılığın, işgörenlerin iş ortamında maruz kaldıkları strese karşı koymalarını ve yeniden toparlanmalarını sağladığı ifade edilmektedir (Luthans, 1991; Luthans, 2002b; Coutu, 2002; Masten & Reed, 2002). Farklı disiplinlerde çeşitli şekillerde ele alınan psikolojik dayanıklılık (Masten & Reed, 2002), Luthans ve arkadaşları (2004) tarafından öne sürülen psikolojik sermaye yapısının alt boyutlarından biri olarak da incelenmiştir.

Örgütlerin sürdürülebilir rekabetçi avantajı elde edebilmesi ve sürdürebilmesinde önemli bir kaynak olan ifade edilen psikolojik sermaye (Çetin ve diğ., 2013) kavramının, örgütsel bağlılık kavramı ile arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Luthans & Jensen, 2005; Youssef & Luthans, 2007; Çetin ve Basım, 2011). Yapılan bu çalışmalar ışığında, psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık arasında, üst yapıya en yakın sonuçları psikolojik dayanıklılığın verdiği görülmektedir (Luthans & Jensen, 2005; Youssef & Luthans, 2007). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Luthans & Jensen, 2005; Youssef & Luthans, 2007; Çetin ve Basım, 2011).

Psikolojik dayanıklılık kapasiteleri yüksek işgörenlerin, günümüz iş ortamının zorlu ve süratle değişen yapısıyla paralel olarak yüz yüze kaldıkları stresli durumlara daha kolay ayak uydurabilecekleri, bu doğrultuda örgütlerine karşı geliştirdikleri bağlılık hissinin de yüksek olacağı değerlendirilmektedir (Çetin & Basım, 2011). Böyle işgörenlerin özel hayatlarında iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayacakları ve böylelikle iş kaynaklı stresten daha az etkilenecekleri (Çetin & Basım, 2011); örgütleri ile olan ilişkilerinde de özgüvenlerinin yüksek olacağı, örgütlerinde kalmak ve başarılı olmak için üst düzey çaba sarf edecekleri öngörülmektedir. Ayrıca örgütleri ile ilişkilerinde yaşanması muhtemel olumsuz koşullarda pes etmeyecekleri, örgütlerinden ayrılmayı düşünmeyecekleri ve olumsuz durumların üstesinden gelmek için çaba gösterecekleri kabul edilmektedir.

İş ortamında mevcut durumsal uyarıcılar, niteliksel olarak ilişkili oldukları belirli durumsal değişken kişilik özelliklerini harekete geçirdikleri ve bu etkileşim sonucunda işgörenin hizmet verdiği örgüte karşı belirli davranışlar sergilediği yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur (Yelboğa, 2006). Bu bağlamda, durumsal değişken kişisel özelliklere uyumlu bir yapı ortaya koyan psikolojik dayanıklılığın; yapısal olarak benzer özellikler gösteren örgütsel bağlılık ile ilişkisi olduğu öngörülmektedir. Yukarıda ifade edilen örgütsel bağlılık veya psikolojik dayanıklılık yapılarından birinin veya her ikisinin yokluğu veya yetersizliği halinde işgörenin mevcut örgütünde daha fazla faaliyet göstermek istemeyeceği ve içinde bulunduğu duruma paralel olacak şekilde hizmet verdiği örgütten ayrılmaya niyetleneceği kabul edilebilir (Yelboğa, 2006).

4.3. Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel bağlılık işgörenlerin örgüte yönelik gösterdikleri sadakatin yanında ortak değer, amaç ve kültür etrafında birleşmelerini ifade eden bir süreç olarak ele alınmaktadır (Sığrı, 2007). İşe alım süreci ile temelleri atıldığı kabul edilen örgütsel bağlılık (Buchanan, 1974) örgütte harcanan zaman, işi öğrenme ve örgütsel değerleri benimseme ile olgunlaşır ve sosyalleşir (Wiener, 1982). Özellikle işgörenlerin örgütün isteklerinin tümünü benimseyerek oluşturması istenen örgütsel bağlılığın işe

alım sürecinin başında örgütsel değerlerin açık bir şekilde ifadesi ile daha kuvvetli bir şekilde sağlanabileceği de ifade edilmektedir (Caldwell ve diğ., 1990).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yazında iki yaklaşımdan söz edilmektedir (O'Reilly ve diğ., 1991). Bu yaklaşımların ilki bireysel özellikler ve mesleki özelliklerin etkileşimi, diğeri ise örgütsel özellikler ile o örgütte hizmet veren işgörenlerin özelliklerinin uyumudur. Benzer bir şekilde örgütsel bağlılığın oluşturulması için en önemli hususlardan birinin işgören-örgüt uyumu olduğu da kabul edilmektedir (O'Reilly ve diğ., 1991). Ayrıca örgütsel bağlılığın tesisindeki püf noktasının işgören-örgüt kültürü uyumu olduğunun da altı çizilmektedir (O'Reilly ve diğ., 1991). Örgütsel performans bağlamında oldukça kritik bir unsur olarak değerlendirilen örgütsel bağlılığı anlayabilmek için örgütsel bağlılığın yol açtığı sonuçları anlamak son derece önemlidir (Sığrı, 2007). Bu bağlamda işgörenlerin yüksek performans göstermesi ve örgütte kalmaya devam etmeleri gibi sonuçlara işaret eden örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi örgütsel olarak istenmeyen kavramların olumsuz etkilerini de azaltacağı öngörülmektedir (Sığrı, 2007). Ek olarak iş tatmini (Staw & Oldham, 1978; Meyer ve diğ., 2002; Liu, Zhang, Ye, Zhu, Cao, Lu & Li, 2011), işin yapısı (Landau & Hammer, 1976) ve işten ayrılma niyeti (Larrabee ve diğ., 2003) gibi kavramların örgütsel bağlılığın en önemli yordayıcıları olduğuna da yazında işaret edilmektedir.

Örgütleri ile uyum sağlayamayan veya örgütlerinin kültürünü benimseyemeyen işgörenlerin iş tatminlerinin ve performanslarının azalan örgütsel bağlılıkları ile aynı doğrultuda azalacağı öngörülmektedir (Landau & Hammer, 1986; Sığrı, 2007; Çetin ve diğ., 2013). Yüksek seviyedeki örgütsel bağlılığın hem işgören hem de örgüt bağlamında olumlu bir olgu olduğu (Sığrı, 2007) noktasından hareketle; işgörenin örgütsel bağlılığında meydana gelecek bir azalmanın da örgütsel bağlamda tercih edilmeyen bir olgu olduğu açıktır (Meyer & Allen, 1991).

Allen ve Meyer'e göre (1990) örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması noktasında araştırmacıların ortak fikir belirttikleri yegane husus, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütlerinde kalma niyetlerinin de artacağıdır. Ek olarak ilgili yazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın örgütte bulunma süresi ve işgören devri ile

de ilişkilendirildiği görülmektedir (Blau & Boal, 1987). Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu yapılan birçok çalışmada ortaya konmuş ve bu bağlamda örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcısı olduğu kabul edilmiştir (Meyer & Allen 1991). Sonuç olarak örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin azaltılması için örgütsel manada tesis edilmesi gereken en önemli faktör olarak ön plana çıktığı değerlendirilmektedir.

4.4. Demografik Faktörler ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi

Psikolojik olarak dayanıklı bireylerin, zorlu ve farklı hayat tecrübeleri sonucunda strese karşı dayanıklı hale geldikleri çeşitli araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Block & Kremen 1996; Coutu 2002). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgili yazın incelendiğinde söz konusu kavramı hangi değişkenlerin şekillendirdiğini araştıran çalışmalara rastlanmaktadır (Richardson, 2002). Bu çalışmanın da konusu olan psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların yanında; psikolojik dayanıklılığın örgüt içinde geçirilen süre yani kıdem durumu ve statü ile ilişkili olduğunu öne süren çalışmaların da varlığı dikkat çekicidir (Matos ve diğ., 2010).

Psikolojik dayanıklılığın toplumsal boyutu ile ilgilenen bazı araştırmacıların, yaşlı bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının gençlere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşımlardır (Goroshit & Eshel, 2013). Türkçe’de “görmüş geçirmiş” şeklinde ifade edilebilen böyle kimselerin hayatla ilgili daha fazla tecrübeye sahip olmalarının bu sonuca sebebiyet verdiği kabul edilebilir.

Lazarus (1993) çalışmasında strese karşı koyma bağlamında ailevi desteğin öneminden bahsetmiş ve buna paralel olarak eş desteğinin psikolojik dayanıklılığa olumlu yansıtacağını ifade etmiştir. Özellikle ailelerinden uzakta yaşayan bekar bireylerin ailevi destekten mahrum olacakları öngörülmektedir. Bu bağlamda evli bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının bekar bireylere kıyasla daha yüksek olacağı kabul edilmektedir (Lazarus, 1993).

Ancak ücret, yaş, eğitim durumu ve medeni hal gibi demografik faktörler ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalarda da bu faktörlerden hiçbirinin psikolojik dayanıklılık ile anlamlı bir ilişki içinde bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Wagnild & Young, 1993; Wells, 2009). Demografik faktörler ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiler ile ilgili olarak ortaya çıkan sonuçlardaki bu farklılaşmanın örneklem ve ölçeklerdeki farklılaşmadan kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Yukarıda ifade edilen hususlar ışığında bu çalışmada da demografik faktörlerden yaş, medeni hal ve kıdem durumunun psikolojik dayanıklılığı etkileyeceği kabul edilmektedir.

BÖLÜM V. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

5.1 Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Çalışmanın konusu; en önemli bireysel özelliklerden biri olarak ele alınan psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Çalışma, ifade edilen değişkenleri içeren bir model çerçevesinde yürütülecektir. Söz konusu model, kamu güvenliği alanında hizmet veren profesyonellerden alınan verilerle incelenecek ve elde edilen sonuçlar literatür ışığında değerlendirilecektir.

5.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, esas itibarıyla üç temel sorunun cevabını bulmayı amaçlamaktadır. Bu sorulardan ilki, ülkeler için kamu güvenliği gibi hayati öneme sahip bir hizmet veren kurumlardaki işgörenlerin psikolojik dayanıklılıklarının ne boyutta olduğudur. Öyle ki ülkeleri uğruna yeri geldiğinde canlarını feda etmeleri istenen bir işgören kesiminin, psikolojik dayanıklılıklarının da hizmet verdikleri stresli ortamla aynı doğrultuda yüksek olması beklenmektedir.

Çalışmanın irdelediği diğer bir soru ise bir ülkenin gerek iç, gerekse dış yönden savunulması için tesis edilmiş olan kurumlardaki işgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları paralelinde örgütlerine bağlı olup olmadıklarının cevabını ortaya koymaktır. Zira kar amacı güden “sivil” işletmelerdeki anlayışın aksine, bu tarz kurumlar için yürütülen faaliyetler ile herhangi bir kar elde etmek mümkün değildir. Bu bağlamda, bu tarz kurumlarda hizmet veren işgörenlerin kurumlarına bağlı olup olmadıkları, bağlı iseler ne derece bağlı oldukları ve bu bağlılığı tesis eden unsurlar arasında psikolojik dayanıklılığın nasıl bir rol oynadığı sorusunun cevabı aranmaktadır.

Bu çalışma ile cevap bulunmaya çalışılan son soru ise kamu güvenliği kurumlarındaki işgörenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin psikolojik dayanıklılık kapasiteleri bağlamında ne derecede olduğunun ortaya konmasıdır. Kamu güvenliği gibi bir hizmet sunan işgörenlerin uzun yıllar aldıkları disiplinli eğitime ve içselleştirdikleri mesleki kültüre rağmen; psikolojik dayanıklılıklarının düşük olduğu durumlarda, maruz kaldıkları stres sebebiyle işten ayrılmaya niyetlenebilecekleri değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kamu güvenliğinde hizmet veren işgörenlerin psikolojik dayanıklılıklarının olası işten ayrılma niyetlerini ne derece etkilediği araştırılacaktır.

5.3 Araştırmanın Önemi

Psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgili yazın incelendiğinde, bu kavramın örgütsel bağlılıkla ilişkisini inceleyen bazı çalışmalar (Çetin & Basım, 2011) bulunmasına rağmen buna benzer çalışmaların sınırlı sayıda olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca direkt olarak psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında bulunması muhtemel ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu bağlamda hem uluslararası hem de ulusal yazında psikolojik dayanıklılık kavramının eş zamanlı olarak örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini ne derece etkilediğini inceleyen herhangi bir çalışma bulunmaması, bu çalışmanın önemini arttırmaktadır. Ek olarak çalışmada kullanılan örneklemin de incelenen kavramlarla birlikte ele alındığında son derece önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Zira ulusal yazında kamu güvenliği işgörenleri ile ilgili olarak yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

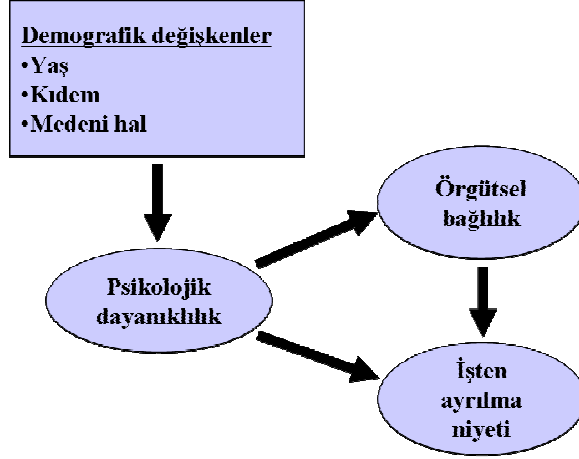
5.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

5.4.1 Araştırmanın Modeli

Daha önce psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgili olarak yapılmış olan çalışmaların sonuçları aşağıdaki şekillerde özetlenebilir:

- Psikolojik dayanıklılık, bireysel ve pozitif bir kapasiteye işaret etmektedir.
- Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkiden söz edilebilir.
- Psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermayenin en önemli yordayıcısıdır.
- Psikolojik dayanıklılık, örgütler için rekabetçi avantajın sağlanması ve sürdürülmesi bağlamında çok önemli bir örgütsel role sahiptir.
- Psikolojik dayanıklılık ve örgütte kalma davranışı arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkiden söz edilebilir.
- Psikolojik olarak dayanıklı işgörenlerin daha yaratıcı oldukları, değişime daha kolay uyum sağlayabildikleri ve terslikler karşısında daha mücadeleci bir ruha sahip oldukları dolayısıyla daha yüksek performans gösterdikleri ifade edilmektedir. İfade edilen bu bulgular değerlendirildiğinde daha önceki bölümlerde tartışılan değişkenler arası olası ilişkileri ortaya koymak için Şekil 8'deki model meydana getirilmiştir.

Şekil 8. Araştırmanın modeli

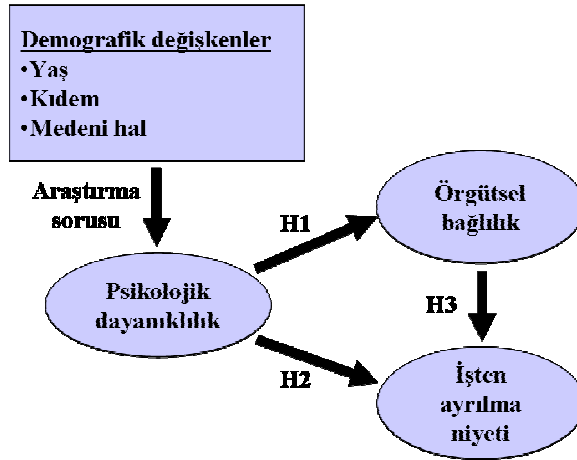


Araştırmanın modeli dört değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenler; modelin merkezinde yer alan psikolojik dayanıklılık, psikolojik dayanıklılığı etkilediği değerlendirilen demografik faktörler, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetidir. Model çerçevesinde oluşturulan araştırma sorusu ve hipotezler aşağıdaki bölümde açıklanmıştır.

5.4.2 Hipotezler ve Araştırma Sorusu

Daha önceki bölümlerde ifade edilen kuramsal ilişkiler temel alınarak oluşturulan ve Şekil 9’da gösterilen araştırma hipotezleri ve araştırma sorusu şu şekildedir;

Şekil 9. Araştırmanın hipotezleri ve araştırma sorusu



Hipotez-1: İşgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça örgütsel bağlılıkları artacaktır.

Hipotez-2: İşgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Hipotez-3: İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Araştırma Sorusu: İşgörenlerin psikolojik dayanıklılık seviyeleri; yaş, kıdem durumu ve medeni hal gibi demografik değişkenler bağlamında farklılaşmakta mıdır?

5.4.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Yukarıda ifade edilmiş olan model çerçevesinde kamu güvenliği alanında hizmet veren profesyonellerden alınacak verilerin örneklem çerçevesinde sınırlı olacağı; bu bağlamda kullanılan ölçeklerden elde edilecek verileri katılımcıların bireysel algılamalarından ve çekincelerinden etkilenebileceği öngörülebilir. Ayrıca incelenen değişkenlerin zaman içinde değişime uğrayabileceği ihtimali de göz önünde bulundurulursa; araştırmanın bulgularının uygulandığı zaman dilimi ile sınırlı olacağı bir diğer sınırlılık olarak kabul edilebilir. Son olarak mevcut çalışma için sosyal beğenilirlik ölçeğinin oluşturulmamış olması da bir sınırlılık olarak ifade edilebilir.

5.5 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada öncelikle bağımsız değişken olarak ele alınan psikolojik dayanıklılık kavramının, bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu bağlamda oluşması muhtemel ilişkiler, bağımlı değişkenlerin psikolojik dayanıklılık kavramını ayrı ayrı açıklamada ne derece güçlü olduklarını gösterecektir.

5.5.1 Evren ve Örneklem

Mevcut araştırmada çalışma bulgularının belirli bir popölasyona genellenebilirliği amaçlanmamış, ulaşılabilir örneklem yöntemi ile değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasına odaklanılmıştır. Bu bağlamda Ankara’da görev yapan toplam 599 kamu çalışanına veri toplayabilmek için anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketler %97’si (585 adet) geri dönmüştür. Toplanan bu anketler ile yapılan değerlendirme sonucunda kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan alt ve üst değerler üstündeki verilerden uygun olmayan toplam 276 adet anket ise analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak örneklem 309 kamu çalışanından oluşmaktadır.

5.5.2 Veri Toplama Araçları

5.5.2.1 Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği Friborg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olup Basım ve etin (2011) tarafından Türkçeye evrilmiştir. Toplam 33 madde içeren öleğ; yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu, kendilik algısı, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar olmak üzere toplam altı boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Bu boyutlara göre maddelerin dağılımı; yapısal stil 3, 9, 15 ve 21’inci maddeler (toplam 4 madde), gelecek algısı 2, 8, 14 ve 20’nci maddeler (toplam 4 madde), aile uyumu 5, 11, 17, 23, 26 ve 32’nci maddeler (toplam 6 madde), kendilik algısı 1, 7, 13, 19, 28 ve 31’inci maddeler (toplam 6 madde), sosyal yeterlilik 4, 10, 16, 22, 25 ve 29’uncu maddeler (toplam 6 madde) ve sosyal kaynaklar da 6, 12, 18, 24, 27, 30 ve 33’üncü maddeler (toplam 7 madde) şekilde oluşmaktadır. Bu maddelerde “Beklenmedik bir olay olduğunda Her zaman bir çözüm bulurum / çoğu kez ne yapacağımı kestiremem”, “Gelecekteki hedeflerimi Nasıl başaracağımı bilirim / Nasıl başaracağımdan emin değilim”, “Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir. Kolayca yapabildiğim / Yapmakta zorlandığım” gibi yargı bildiren boşluk doldurmalı ifadeler

yer almaktadır. Ayrıca cevaplar için de bu maddelerin altında iki uygun cevap arasında beş ayrı kutucuğun yer aldığı bir de işaretleme bölümü bulunmaktadır. Katılımcılara maddelerde yer alan boşluklara uygun ifadelerden hangisine ne oranda katılıp katılmadıkları sorulmakta ve kendilerine en uygun olduğunu düşündükleri tarafa yakın olan kutucuğu işaretlemeleri istenmektedir. Ek olarak ölçeği cevaplayan bireylerin önyargılı değerlendirmelerinin önüne geçmek maksadıyla, olumlu ve olumsuz yargılar arz eden cevaplar ölçeğin farklı taraflarına yerleştirilmiştir. Ölçeğin orijinal halinde serbest bırakılan puanlama ile ilgili olarak bu çalışmada yüksek puanın yüksek psikolojik dayanıklılığa işaret ettiği kabul edilmiştir.

Ölçeğin geçerliliği için Basım ve Çetin (2011) tarafından iki ayrı örneklem kullanılmıştır. Bir örneklemden elde edilen sonuçların diğer örnekleme de doğrulanmasını temel alan bu yaklaşım, bu sayede çalışmanın genellenebilirliğinin artırılmasını amaçlamıştır. Bu maksatla Basım ve Çetin (2011) çalışmalarında 350 öğrenci ve 262 işgörenden oluşan iki örneklem grubu kullanmıştır.

Basım ve Çetin (2011) yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirliği için test-tekrar test güvenilirliğini ve iç tutarlılığı incelemiştir. Test-tekrar test güvenilirliği ile ilgili olarak iki örneklem grubu arasında 23 gün arayla uygulanan ölçeğin alt boyutlarının Pearson korelasyon katsayıları; kendilik algısı için 0,72 ($p<0,01$), gelecek algısı için 0,75 ($p<0,01$), yapısal stil için 0,68 ($p<0,01$), sosyal yeterlilik için 0,78 ($p<0,01$), aile uyumu için 0,81 ($p<0,01$) ve sosyal kaynaklar için 0,77 ($p<0,01$) şeklinde ortaya çıkmıştır (Basım& Çetin, 2011). Ölçeğin iç tutarlılığı ile ilgili olarak da her iki örneklemin alt boyutlarının Cronbach Alfa değerleri incelenmiş; alt boyutların Cronbach Alfa katsayıları öğrenci örneklemini için 0,66 ile 0,81 arasında, çalışan örneklemini için de 0,68 ile 0,79 arasında değiştiği tespit edilmiştir (Basım & Çetin, 2011). Ek olarak ölçeğin her iki örneklem grubu için toplam

Cronbach Alfa katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır (Basım & Çetin, 2011).

Basım ve Çetin (2011) söz konusu ölçeğin geçerliliğini hesaplamak için Amos 16.0 programı ile en yüksek olabilirlik kestirim (maximum likelihood) yöntemi ile doğrulayıcı faktör analizi yapmışlardır. Buna göre ölçeğin altı boyutlu faktör yapısı için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df [$\chi^2=1008$, $df=480$]) 2,1; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,053; Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,91 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,92 olarak hesaplanmış ve ölçeğin altı faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Basım & Çetin, 2011). Ayrıca elde edilen bulgulara ek olarak doğrulanan altı boyutlu faktör yapısını çalışanlardan oluşan örnekleme ($n=262$) de uygulayan Basım ve Çetin (2011), ölçeğin altı boyutlu faktör yapısını ayrı bir örneklem üzerinde yeniden doğrulamıştır ($\chi^2=1104$, $df=480$, $\chi^2/df=2,3$; RMSEA=0,055; TLI=0,90; CFI=0,91). Yapılan faktör analizleri sonucunda öğrenci örnekleme için toplam %55,5, çalışan örnekleme için de toplam %53,5'lik varyans açıkladığı görülmektedir (Basım & Çetin, 2011). Ayrıca yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin Türkçe olarak kullanıldığı diğer çalışmalarda da ölçeğin geçerliliğine yönelik yeterli kanıt rastlanmaktadır ($\chi^2/df=2,68$, RMSEA=0,061, TLI=0,91, CFI=0,92) (Çetin & Basım, 2011).

Mevcut çalışmada da ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak için alt boyutların ve ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayıları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda alt boyutlar için Cronbach alfa katsayıları; kendilik algısı için 0,906, gelecek algısı için 0,874, yapısal stil için 0,760, sosyal yeterlilik için 0,872, aile uyumu için 0,858 ve sosyal kaynaklar için de 0,899 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise 0,971 olarak hesaplanmıştır.

5.5.2.2 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Mevcut çalışmada işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin tespit edilebilmesi maksadıyla işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlanması Küçükusta (2007) tarafından yapılmıştır. Wayne ve arkadaşlarının (1997) ortaya koyduğu altı maddelik ve tek boyutlu ölçekte bulunan ifadelerden 3'ünün ortak varyans değerleri Küçükusta (2007) tarafından yapılan hesaplamalarda 0,50'nin altında bulunduğu için analizden çıkartılmış ve anket 3 maddeden oluşacak şekilde kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini orijinalindeki gibi tek boyutlu bir yapı altında ele alan ölçek; “Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.”, “Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.” ve “Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.” şeklinde yargı bildiren ters yönlü üç ifadeden meydana gelmektedir. Analizler sırasında bu ters yönlü ifadeler düzeltilerek hesaplamalara dahil edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi Wayne ve arkadaşlarının (1997) geliştirdiği orijinal versiyonda 7'li Likert yardımı ile yapılmış olmakla birlikte, Küçükusta (2007) çalışmasında 5'li Likert biçimini kullanmıştır. Katılımcılardan ölçekte yer alan üç maddedeki ifadelere ne derece katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğuna, yani yüksek puan alan işgörenlerin halen hizmet verdikleri kurumdan ayrılma niyeti içinde olduklarına işaret etmektedir.

Küçükusta (2007), işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliğini Cronbach Alfa katsayısı ile ortaya koymuş ve 0,691 değerine ulaşmıştır.

Küçükusta (2007) söz konusu ölçeğin geçerliliğini hesaplamak için faktör analizi uygulamıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda p anlamlılık değeri % 0,1, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri

0,650 ve Bartlett Testi sonucu 289,546 şeklinde bulunmuştur (Küçükusta, 2007). Elde edilen değerler neticesinde ölçek ile elde edilmiş olan verilerin uygun olduğu ve veri setinin orijinal ölçekte olduğu gibi tek boyutta olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Küçükusta, 2007). Ayrıca Küçükusta (2007) yaptığı faktör analizinin toplam %61,809'luk varyans açıkladığını ifade etmektedir. İlgili yazın incelendiğinde Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan işten ayrılma niyeti ölçeğinin farklı araştırmacılar tarafından da kullanıldığı ve geçerliliğinin ortaya konulduğu görülmektedir. Örneğin Turunç ve arkadaşları (2010) da söz konusu ölçek için doğrulayıcı faktör analizi yapmış, tek faktörlü yapıyı doğrulamış ve faktör yüklerini 0,83 ile 0,93 arasında bulmuşlardır. Aynı şekilde Avcı ve Küçükusta (2009) ve Turunç (2011) da işten ayrılma niyeti ölçeği için benzer güvenilir sonuçlara ulaşmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin mevcut çalışmadaki güvenilirliği de Cronbach Alfa katsayısı ile elde edilmiştir. Tek boyutlu bir ölçek olan işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,966 olarak hesaplanmıştır.

5.5.2.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

İşgörenlerin örgütlerine karşı olan bağlılıklarını ölçmek amacıyla geliştirilen ve literatürde en çok kabul gören ölçeklerden biri olan örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal versiyonunda 24 madde içeren ve üç boyutlu bir yapıdan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğine son şekli Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından verilmiştir. Yeniden düzenlenmiş olan örgütsel bağlılık ölçeği Türkçeye Wasti (2000) tarafından çevrilmiştir. Son hali ile toplam 18 maddeden oluşan ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu bir yapı ortaya koymaktadır. İfade edilen boyutlara göre 1, 2, 3, 4, 5, 6'ncı maddeler duygusal bağlılık, 7, 8, 9, 10, 11, 12'nci maddeler devam bağlılığı ve 13,

14, 15, 16, 17, 18'inci maddeler de normatif bağıllık ile ilgili ifadeleri içermektedir. Bu maddelerde “Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.”, “Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.”, “Benim için avantajlı da olsa, kurulumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.” gibi yargı bildiren ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde 7'li Likert biçimi benimsenmiştir. Katılımcılardan ölçekte yer alan maddelerdeki ifadeler ne derece katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmektedir. Ayrıca ölçeği cevaplayan işgörenlerin önyargılı değerlendirmelerinin önüne geçmek için ölçekte olumlu ve olumsuz yargılar birlikte kullanılmış, analiz esnasında maddelerin puanlamaları tek yönlü olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar işgörenlerin örgütsel bağıllıklarının yüksek olduğuna, yani yüksek puan alan bireylerin halen hizmet verdikleri kuruma karşı aidiyetlerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğin geçerliliği için 351'i kamu, 916'sı özel sektör olmak üzere toplam 1267 işgörenden oluşan bir örnekleme örgütsel bağıllık anketi dağıtılmıştır (Wasti, 2000).

Wasti (2000), yaptığı çalışmaya doğrulayıcı faktör analizi uygulamadan önce örgütsel bağıllık ölçeğinin güvenilirliğini incelemiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı ile ilgili olarak her iki örneklemin alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerini inceleyen Wasti (2000) alt boyutların Cronbach Alfa katsayılarını kamu örnekleminde duygusal bağıllık için 0,79, devam bağıllığı için 0,58 ve normatif bağıllık için 0,75; özel sektör örnekleminde ise duygusal bağıllık için 0,78, devam bağıllığı için 0,60 ve normatif bağıllık için de 0,80 olarak hesaplamıştır. Ölçeğin yapısı itibarıyla alt boyutların farklı bağıllık türlerini temsil etmesinden dolayı Wasti (2000) tarafından örneklem grupları için ayrı

ayrı birer toplam Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmadığı değerlendirilmiştir.

Wasti (2000) örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerliliğini ve Meyer ve Allen'in (1991) öngördüğü üç boyutlu yapıyı ne derece desteklediğini ortaya koyabilmek için LISREL 8 programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu faktör yapısı için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kamu örnekleme için ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 2,98; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,079; iyilik uyum indeks (GFI) değeri 0,88; düzeltilmiş iyilik uyum indeks (AGFI) değeri 0,84 ve normlanmamış uyum indeks (NNFI) değeri ise 0,81 olarak hesaplanmıştır. Özel sektör örnekleme için ise bu değerler χ^2/df : 6,74; RMSEA 0,085; GFI 0,88; AGFI 0,84 ve NNFI 0,78 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı kabul edilebilir (Wasti, 2000). Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe olarak kullanıldığı diğer çalışmalarda da ölçeğin geçerliliğine yönelik yeterli kanıt rastlanmaktadır ($\chi^2/df=4,44$, RMSEA=0,08, GFI=0,92, AGFI=0,90, CFI=0,90) (Çetin, Basım & Aydoğan, 2011).

Mevcut çalışmada da ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak için alt boyutların ve ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayıları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda alt boyutlar için Cronbach alfa katsayıları; duygusal bağlılık için 0,979, devam bağlılığı için 0,870 ve normatif bağlılık için de 0,960 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise 0,796 olarak hesaplanmıştır.

5.5.3 Veri Değerlendirme Tekniği

Mevcut çalışmada verilerin değerlendirilmesi maksadıyla Amos 21 istatistik programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aralarında bulunması muhtemel çoklu ilişkileri

çalışmalarda temel yöntem olarak kabul edilen yapısal eşitlik modellerinde (Őimőek, 2007 akt. i. etin, 2011b) temel amaç; kuramsal bir temele dayanan teorik bir model veya modellerin sağlanan veriler yardımıyla istatistiki Şekilde incelenmesi ve teori ile pratikte sağlanan verilerin ne derece uyutuğunun ortaya konmasıdır (etin, 2011b).

Yapısal eşitlik modelleri yazında kendisine doğrulamayı modelleme, alternatif modelleme ve model geliştirme olmak üzere üç Şekilde yer bulmaktadır (Hair ve diğ., 1998 akt. i. etin, 2011b). Bunlardan ilki bir modelin mevcut veri ile doğrulanıp doğrulanmadığının incelendiği doğrulamayı modellemedir. Bir diğer modelleme olan alternatif modelleme, farklı değişkenler arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarmak için ortaya konan modeller arasında en çok hangi modelin eldeki veri tarafından desteklendiğini incelemektedir. Model geliştirme ise, bir takım değişkenler arasındaki muhtemel ilişkilerin ifade edilmesinde olası ilişkileri en iyi ortaya koyduğu kabul edilen üçüncü ve son yapısal eşitlik modelidir (Hair ve diğ., 1998 akt. i. etin, 2011b).

Yapısal eşitlik modelleri ile ilgili olarak yapılan analizlerin iki aŐamadan oluştuğu ifade edilmektedir. Bunlardan ilki gözlemlenen değişkenlerin (observable variables) örtük değişkenlerle (latent variables) olan ilişkilerine işaret eden ölçüm modelinin araştırılması aŐamasıdır. İkincisi ise farklı örtük değişkenler arasında bulunması muhtemel ilişkilerin ele alındığı yapısal modelin araştırılması aŐamasıdır. Model ile mevcut verilerin uyumluluğu, çeşitli uyum indeksleri (fit indices) yardımı ile değerlendirilmekte ve böylelikle bir sonuca varılmaktadır (etin, 2011b). Tablo 4’de yazında genel olarak kabul gören yaygın uyum indeksleri görülmektedir (Byrne, 2001 akt. i. etin, 2011b). Bu indislerden bazıları Şu Şekilde ifade edilebilir:

1) GFI (goodness-of-fit index), gözlemlenen matris ile beklenen matris arasındaki farkların karelerinin toplamının gözlemlenen varyansa oranıdır (Wasti, 2000).

2) AGFI (adjusted goodness-of-fit index), GFI değerini modeldeki serbestlik derecelerinin değişken sayısına oranına göre düzeltmektedir (Wasti, 2000).

3) NNFI (non-normed fit index) veya TLI (Tucker-Lewis index), örneklem büyüklüğünden etkilenmeyen bir uyum indeksidir (Wasti, 2000).

4) RMSEA (root mean square error of approximation), oluşturulan modeldeki uyumun ne derece kötü olduğuna işaret etmektedir (Wasti, 2000).

5) CFI (comperative fit index), oluşturulan yapının tatmin ediciliğini ortaya koymaktadır.

GFI, AGFI ve NNFI ile ilgili olarak 0 ile 1 arasında değer alabilecekleri ve 0,9 üzerinde iyi uyum gösterdikleri kabul edilmektedir (Wasti, 2000). RMSEA ile ilgili olarak ise iyi oluşturulmuş modellerde 0 olması beklenmekle birlikte, uygulamada iyi oluşturulmuş modeller için RMSEA 0,05 civarında oluşmaktadır (Wasti, 2000).

Tablo 4. Yaygın uyum indeksleri

Uyum testi	İyi uyum	Yeterli uyum
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$

Açıklamalar	χ^2 : Chi-Square (Ki-Kare)	CFI : Comparative fit index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
	df : Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi)	RMSEA : The root mean square error (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
	GFI : Goodness-of fit index (İyilik Uyum İndeksi)	NFI : Normed fit index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
	AGFI : Adjusted goodness-of-fit index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)	TLI : Tucker Lewis index (Tucker Lewis İndeksi)

Kaynak: Byrne, (2001) akt. iç. Çetin, F. (2011b). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Çetin'e (2011b) göre yapısal eşitlik modeli çalışmaları ile ilgili olarak ilk önce her bir değişkenin ölçme modeli doğrulanmalı, daha sonra da değişkenler arası ilişkiler ortaya konmalıdır. Bu noktadan hareketle, bu çalışma için her bir ölçeğe ait yapısal modellerden “veri toplama araçları” bölümünde bahsedilmiştir Çalışmanın bu kısmından sonra ise bağımsız değişken olan psikolojik dayanıklılık kavramının bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları ile arasındaki ilişkileri; bu ilişkilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarını ne derecede açıkladıkları incelenecektir.

5.6 Araştırma Bulguları

5.6.1 Betimleyici İstatistikler

Mevcut çalışmada kullanılan değişkenlere ait en yüksek ve en düşük değerler ile ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Değişkenlerin betimleyici istatistik değerleri

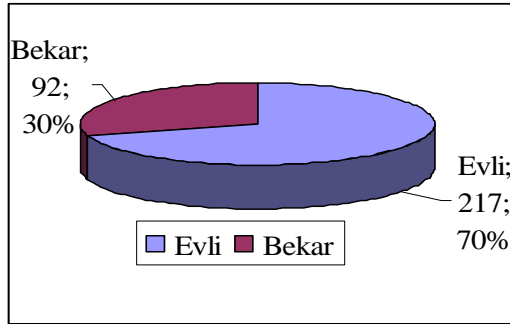
Psikolojik Dayanıklılık	Kendilik Algısı	309	1	5	3,8770	1,2783
	Gelecek Algısı	309	1	5	3,7540	1,3688
	Yapısal Stil	309	1	5	3,7788	1,3629
	Sosyal Yeterlilik	309	1	5	3,7756	1,3471
	Aile Uyumu	309	1	5	3,8581	1,2917
	Sosyal Kaynaklar	309	1	5	3,7918	1,2515
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	309	1	7	3,5080	2,0855
	Devam Bağlılığı	309	1	7	4,5922	1,8546
	Normatif Bağlılık	309	1	7	4,4557	2,0464
İşten Ayrılma Niyeti		309	1	5	3,7264	1,4794

Psikolojik dayanıklılık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden elde edilen puanların ortalamaları değerlendirildiğinde, ölçeklerin ortalama puanlarından (5'li Likert değerlendirmesine göre 2,5; 7'li Likert değerlendirmesine göre 3,5) daha yüksek oldukları göze çarpmaktadır. Ortaya

çıkan bu sonuçtan hareketle kamu güvenliğinde görevli işgörenlerin genel olarak psikolojik dayanıklılıklarının, örgütsel bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal bağlılığın çok az bir farkla (0,008) genel ortalamasının üzerinde bir değer yakalamış olmasıdır. Bu bağlamda kamu güvenliğinde görevli işgörenlerinin devam ve normatif bağlılıklarının duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğu çıkarımı yapılabilir.

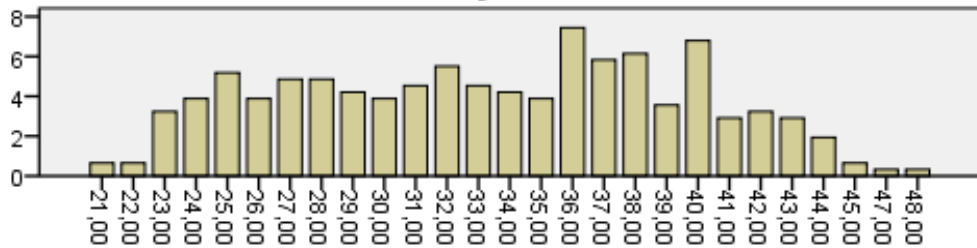
Mevcut çalışmada herhangi bir cinsiyet farkı gözlemlenmemiştir. 309 kişiden oluşan örnekleme 92 işgören bekar, 217 işgören evlidir (SS=0,458). Bekar ve evli işgörenlerin yüzdesel dağılımı Şekil 10'da görülmektedir.

Şekil 10. Örneklemin medeni duruma göre yüzdesel dağılımı



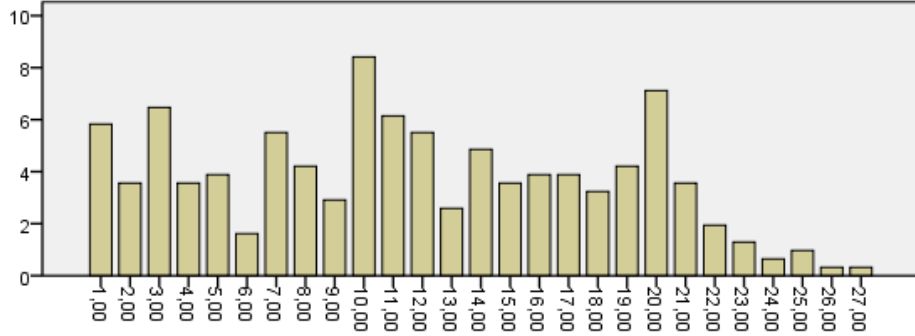
Çalışmaya katılan işgörenlerin yaş ortalamaları 33 olup (SS=6,1282), yaş aralığı en yüksek 48 en düşük ise 21 olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yaşlarının yüzdesel olarak dağılımı Şekil 11'de gösterilmiştir.

Şekil 11. Örneklemin yaşa göre yüzdesel dağılımı



Örneklemin iş tecrübesi incelendiğinde ortalama hizmet verme süresinin sürenin 11,6 yıl (SS=0,4580) ve tecrübe aralığının da 1 ile 27 yıl arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların hizmet sürelerinin yüzdesel olarak dağılımı Şekil 12’de görülmektedir.

Şekil 12. Örneklemin hizmet süresine göre yüzdesel dağılımı



5.6.2 Değişkenler Arası İlişkiler

Mevcut çalışmada değişkenler arası ilişkilerin ortaya konabilmesi maksadıyla IBM SPSS Statistics 21 programı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Uygulanmış olan korelasyon analizinin Tablo 6’da görülen sonuçlarına göre çalışmanın bağımlı değişkenleri olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının, çalışmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik dayanıklılık kavramı ile aralarında bir ilişki bulunduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın alt boyutlarının korelasyon katsayılarının $r=0,765$ ile $r=0,900$ arasında ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının korelasyon katsayılarının $r=0,432$ ile $r=0,586$ arasında değiştiği tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Psikolojik dayanıklılığın alt boyutlarından kendilik algısı boyutu; duygusal bağlılık ($r= 0,370$, $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r= 0,183$, $p<0,01$) ile pozitif, devam bağlılığı ($r= 0,247$, $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r= 0,199$, $p<0,01$) ile negatif yönlü ilişki içindedir. Gelecek algısı boyutu; duygusal bağlılık ($r= 0,359$, $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r= 0,140$, $p<0,05$) ile pozitif, devam bağlılığı ($r= 0,247$, $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r= 0,248$, $p<0,01$) ile negatif yönlü ilişki içindedir. Yapısal stil boyutu; duygusal bağlılık ($r= 0,369$, $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r= 0,165$, $p<0,01$) ile pozitif, devam bağlılığı ($r=$

0,289, $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r= 0,256$, $p<0,01$) ile negatif yönlü ilişki içindedir. Sosyal yeterlilik boyutu; duygusal bağlılık ($r= 0,329$, $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r= 0,150$, $p<0,01$) ile pozitif, devam bağlılığı ($r= 0,195$, $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r= 0,223$, $p<0,01$) ile negatif yönlü ilişki içindedir. Aile uyumu boyutu; duygusal bağlılık ($r= 0,363$, $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r= 0,162$, $p<0,01$) ile pozitif, devam bağlılığı ($r= 0,225$, $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r= 0,241$, $p<0,01$) ile negatif yönlü ilişki içindedir. Son olarak sosyal kaynaklar boyutu ise; duygusal bağlılık ($r= 0,349$, $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r= 0,128$, $p<0,05$) ile pozitif, devam bağlılığı ($r= 0,212$, $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r= 0,284$, $p<0,01$) ile negatif yönlü ilişki içindedir.

Bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında ise duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti ($r= 0,084$, $p<0,01$) ve devam bağlılığı ($r= 0,586$, $p<0,01$) arasında negatif yönlü; normatif bağlılık ($r= 0,559$, $p<0,01$) ile arasında ise pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu noktada özellikle duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın devam bağlılığı ile anlamlı ve ters yönlü bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan bu ilişkilerin nedenlerinden biri olarak işgörenlerin kurumlarına karşı besledikleri sevgi ve yaşadıkları toplumun “normallerine” göre hareket etme isteklerinin şirkete yaptıkları yatırımların önüne geçtiği gösterilebilir. Başka bir ifade ile işgörenlerin kurumlarına karşı duygu ve sadakat ekseninde bir örgütsel bağlılığa sahip oldukları (Durna & Eren, 2005); bu derece yüksek seviyedeki duygusal ve normatif bağlılık tutumları ile paralel olarak örgütlerine yaptıkları yatırımı göz ardı ettikleri sonucuna varılabilir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ters yönlü ilişkilere bir başka neden olarak ise işgörenler arasında geliştirilmiş olan duygusal ve normatif ilişkilerin varlığı kabul edilebilir. Zira silah arkadaşlığı veya candostu gibi gerçek manada güven ve sevgi üzerine bina edilmiş bu kavramların, örnekleme oluşturan işgörenler arasında hizmet verilen örgüte karşı edinilen duygusal ve normatif bağlılık tutumunu güçlendirmiş olabileceği öngörülmektedir. Paralel olarak duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın çoğunlukla işgörenlerin hizmet verdikleri örgüte yaptıkları yatırımlar bağlamında ele alınan devam bağlılığı üzerinde olumsuz etkilerinin bulunması;

işgörenleri arasındaki etkileşimin böylesine yüksek seviyede olduğu örgütlerde pekala beklenebilir. Ayrıca yukarıda ifade edilen hususlarla benzer bir şekilde duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın devam bağlılığı ile ters yönlü ve anlamlı bir ilişki içinde olduğuna işaret eden diğer çalışmalara da yazında rastlanmak mümkündür (Sabuncuoğlu, 2007; Yıldız, Yalavaç & Meydan, 2013).

Ek olarak bu çalışmada incelenen demografik değişkenler (yaş, hizmet süresi ve medeni hal) ile çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasında anlamlı herhangi bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışmanın demografik değişkenlerinden yaş ile medeni hal ($r= 0,503$, $p<0,01$), yaş ile hizmet süresi ($r= 0,952$, $p<0,01$) ve medeni hal ile hizmet süresi ($r= 0,505$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişkilere rastlanmıştır.

Çetin (2011b), çalışma ile ilgili olarak öne sürülen hipotezlerin test edilebilmesi için yapısal eşitlik modelinin kullanılmasının gerekliliğinden bahsetmektedir. Bu bağlamda öncelikle bağımlı ve bağımsız değişkenler için oluşturulmuş modeller arasındaki ilişkiler ortaya konacak, sonrasında ise mevcut değişkenlerin tümü arasındaki ilişkiler ışığında kuramsal çerçeveye uygun olarak oluşturulan modeller test edilecektir (Çetin, 2011b). Buna göre bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile bağımsız değişken olan psikolojik dayanıklılık arasında bir yapısal eşitlik modeli oluşturularak test edilmesi hedeflenmektedir.

Tablo 6. Değişkenler arası korelasyonlar

	YAŞ	HİZMET SÜRESİ	MEDENİ HAL	DUYGUSAL BAĞLILIK	DEVAM BAĞLILIĞI	NORMATİF BAĞLILIK	İŞTEN AYRILMA NİYETİ	KENDİLİK ALGISI	GELECEK ALGISI	YAPISAL STİL	SOSYAL YETERLİLİK	AİLE UYUMU	SOSYAL KAYNAKLAR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	,952**	1											
3	,503**	,505**	1										
4	-,015	-,039	-,050	1									
5	-,029	-,005	-,004	-,586**	1								
6	-,043	-,068	-,086	,559**	-,432**	1							
7	,025	,011	-,100	-,084	-,015	,665**	1						
8	-,013	-,036	,000	,370**	-,247**	,183**	-,199**	1					
9	-,033	-,070	-,016	,359**	-,247**	,140*	-,248**	,900**	1				
10	-,044	-,074	,006	,369**	-,289**	,165**	-,256**	,852**	,871**	1			
11	-,004	-,028	,036	,329**	-,195**	,150**	-,223**	,811**	,800**	,826**	1		
12	-,052	-,095	-,061	,363**	-,225**	,162**	-,241**	,795**	,820**	,788**	,765**	1	
13	-,049	-,076	-,025	,349**	-,212**	,128*	-,284**	,850**	,849**	,823**	,788**	,864**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

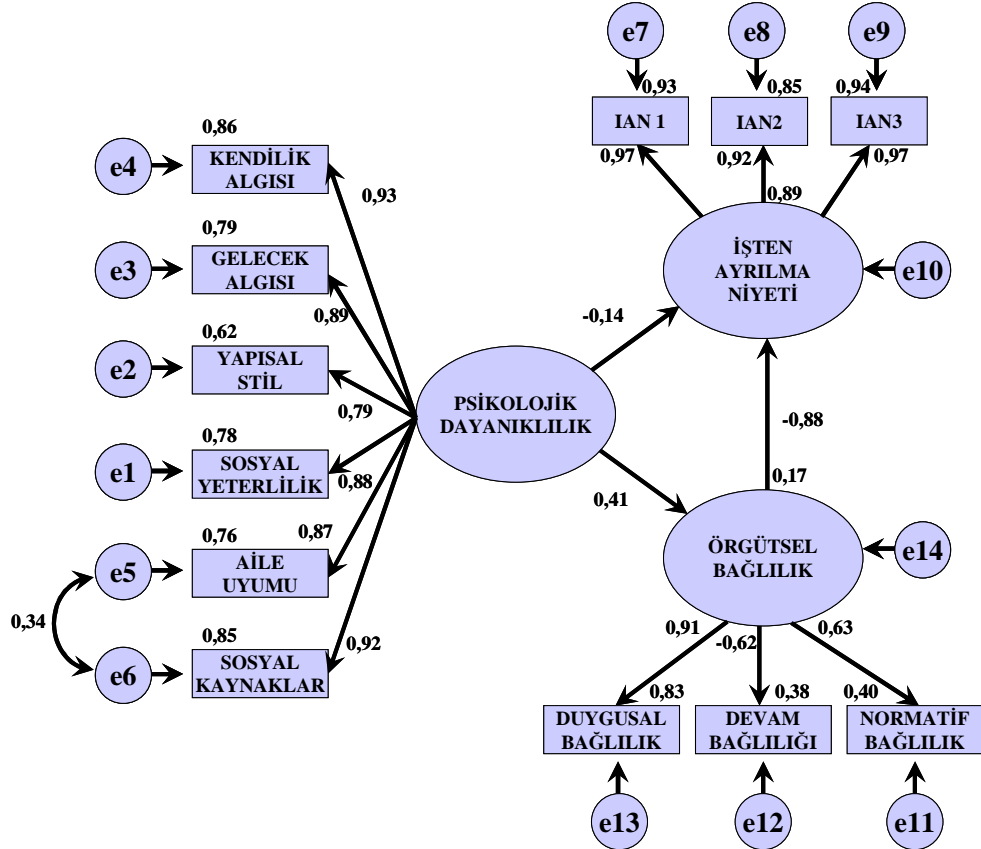
MEDENİ HAL 1:Bekar 2:Evli olarak kodlanmıştır.

5.6.3 Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi ve Bulgular

Mevcut çalışmanın hipotezlerini test etmek maksadıyla oluşturulmuş olan yapısal eşitlik modeli Şekil 13’de görülmektedir. Bu modele göre psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif; işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkiler bulunduğu göze çarpmaktadır. Elde edilen veriler ışığında psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ($\beta=0,414$, $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($\beta=0,144$, $p<0,01$) kavramlarını anlamlı bir biçimde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mevcut modele ait yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri de Tablo 7’de verilmiştir. Buna göre ortaya çıkan sonuçlar, oluşturulan modele ait uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olduğuna ve yapısal olarak modelin uygun olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın birinci ve ikinci hipotezleri olan

“İşgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artacaktır” ve “İşgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalacaktır” hipotezlerinin doğrulandığı ifade edilebilir.

Şekil 13. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli



Tablo 7. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	TLI	CFI
95,555	50	1,911	0,054	0,976	0,985	0,988

$p > .05$, χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi) RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); NFI= Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi); TLI = Tucker Lewis Index (Tucker Lewis İndeksi); CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

Çalışmanın üçüncü ve son hipotezi olan “İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalacaktır” hipotezi ile ilgili olarak

da aynı modelden istifade etmek mümkündür. Modele göre örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında da öngörüldüğü üzere negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen veriler ışığında örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini ($\beta=0,875$, $p<0,01$) anlamlı bir biçimde açıkladığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın üçüncü hipotezi de doğrulanmıştır. Ayrıca hipotezlerle ilgili değerlendirmeler bu bölümün altında ele alındığı için oluşturulan yapısal eşitlik modelinde yer almayan ve psikolojik dayanıklılığı demografik faktörler bağlamında ele alan çalışmanın araştırma sorusundan da bu bölümde bahsetmenin uygun olacağı değerlendirilmiştir. “İşgörenlerin psikolojik dayanıklılık seviyeleri; yaş, kıdem durumu ve medeni hal gibi demografik değişkenler bağlamında farklılaşmakta mıdır?” araştırma sorusu ile ilgili olarak yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Psikolojik dayanıklılık ile demografik faktörler arasındaki korelasyonlar

		1	2	3	4
YAŞ	1	1			
HİZMET SÜRESİ	2	,952**	1		
MEDENİ HAL	3	,503**	,505**	1	
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	4	-,040	-,072	-,013	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Mevcut çalışmada incelenen demografik faktörlerden yaş ($r= 0,040$, $p<0,01$), hizmet süresi ($r= 0,072$, $p<0,01$) ve medeni hal ($r= 0,013$, $p<0,01$) ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı herhangi bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda incelenen demografik faktörlerin psikolojik dayanıklılık üzerinde herhangi bir etkisi bulunmadığı söylenebilir.

BÖLÜM VI. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Mevcut çalışmanın bu bölümünde, uygulama sonucunda elde edilen bütün veriler değerlendirilecektir. Bu bağlamda çalışmanın hipotezleri paralelinde psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenecek; yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular ilgili yazında daha önce yapılmış olan çalışmalar ekseninde açıklanacaktır. Ayrıca analizlerle elde edilen demografik değişkenlere ait bulgular da değerlendirilecektir. Çalışmanın en son aşamasında ise gelecekte yapılması muhtemel çalışmalar için çeşitli teklifler sunulacak ve mevcut çalışmanın sonucu ifade edilecektir.

6.1. Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler

Çalışmanın birinci hipotezinde işgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağı öngörülmüştür. Tablo 6'da görüldüğü üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Ek olarak psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla oluşturulmuş olan ve Şekil 13'de görülen yapısal eşitlik modeli incelendiğinde de psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu noktada esas dikkat çekici husus, korelasyon analizi sonucunda psikolojik dayanıklılık ile devam bağlılığı arasında ortaya çıkan ters yönlü ve anlamlı ilişkidir. Bu hususla ilgili açıklamalar bu bölümün ilerleyen kısımlarında yapılacaktır.

Ortaya çıkan bu sonuçlar ışığında psikolojik dayanıklılığı yüksek olan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olacağı ifade edilebilir. Bireysel olarak iş ortamından veya sosyal hayattan kaynaklanan zorluklar karşısında yılmayan işgörenlerin örgütlerine daha bağlı olacakları, örgütlerine ait kural ve gereklilikleri daha içten bir biçimde benimseyecekleri ve örgütlerine kendilerinden daha fazla vererek başarıyı devamlı suretle kovalayacakları öngörüsünde bulunmak mümkündür. Ayrıca psikolojik dayanıklılığı yüksek işgörenlerin örgüt ile ilgili

hususları daha içsel algılayarak hareket edecekleri de kabul edilebilir. Özellikle çalışmanın örneklemini bağlamında kamu güvenliği gibi hayati öneme haiz ve en yüksek seviyede içselleştirme gerektiren bir hizmeti yerine getiren işgörenlerin yüksek seviyede psikolojik dayanıklılık ve paralelinde örgütsel bağlılığa sahip olmaları verilen hizmetin önemi bağlamında sevindirici bir husus olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığı güçlü işgörenlerin, psikolojik dayanıklılık seviyelerinde zaman zaman azalmalar yaşayan diğer işgörenleri cesaretlendirdikleri; bu bağlamda örgütsel bağlılık sayesinde işgörenler arası bir etkileşimin devreye girerek psikolojik dayanıklılığı tekrar yükselttiğinin de altı çizilmelidir. Bu husus özellikle her koşulda hizmetini toplu olarak yerine getiren bir grup için daha da önem kazanmaktadır. Zira grup içindeki bir işgörenin psikolojik dayanıklılık seviyesindeki düşüş, tüm grup için tehlikeli sonuçlara zemin hazırlayabilmesi söz konusudur. Bu noktada hem psikolojik dayanıklılığı hem de örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyen, bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde ortaya çıkan, örgüte özgü “silah arkadaşlığı” gibi yapıların varlığından söz etmek mümkündür. Bu gibi yapılar sayesinde kamu güvenliğinde hizmet veren işgörenlerin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık seviyelerinin yükseldiği; ayrıca örgütsel bağlılık ile paralel olarak artan yardımlaşmanın, bireysel çıkarların ikinci plana atılmasının ve gösterilen özverinin canlı örnekleri iç güvenlik hareketi gibi yaşanmış olaylarda görülmektedir. Zira silah arkadaşlarının zarar görmemesi için kendisini onlara siper eden bir bireyin sahip olduğu psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılığın, ancak bu gibi kavramlarla açıklanabileceği değerlendirilmektedir.

İlgili yazında psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen ve benzer sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlamak mümkündür. Özellikle bireysel özelliklerin de örgütsel bağlılığı şekillendirdiği (Salancik & Pfeffer, 1978) hususu göz önünde bulundurulduğunda, pozitif psikolojik bir kişisel özellik olarak psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığı etkilediğini öne süren çalışmalar (Luthans & Jensen, 2005) daha da anlam kazanmaktadır. Örneğin Larson ve Luthans (2006) yaptıkları çalışma ile psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ilişkisini net bir biçimde ortaya koymuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin bir alt boyutu olarak da ele alınan psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bazı çalışmalarda psikolojik olarak dayanıklı işgörenlerin işyerinde daha mutlu olduklarına, iş

tatminlerinin daha fazla olduğuna ve bu bağlamda örgütsel bağlılıklarının da daha yüksek olduğuna işaret eden sonuçlara rastlamak mümkündür (Youssef & Luthans, 2007).

Mevcut çalışmada özellikle psikolojik dayanıklılık ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında bulunduğu görülen aynı yönlü ve anlamlı ilişkinin aksine, psikolojik dayanıklılık ile devam bağlılığı arasındaki ters yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı göze çarpmaktadır. Her ne kadar örgütsel bağlılığın üç alt boyutunun birbirinden bağımsız birer psikolojik duruma işaret ettikleri kabul edilse de duygusal istek, ihtiyaç veya zorunluluklar paralelinde ortaya çıkan bu alt boyutların tamamen bağımsız olduklarından söz edilemez (Meyer & Allen, 1991). Zira işgörenlerin örgütlerine yaptıkları yatırımlar, maliyetler ve mevcut diğer alternatifleri paralelinde ele alınması daha olası olan devam bağlılığının; psikolojik dayanıklılık ile olan ters yönlü ilişkisinin örgütsel bağlılığın diğer iki alt boyutuyla olan anlamlı ve ters yönlü ilişkisi paralelinde ortaya çıktığı değerlendirilebilir. Zira ilgili yazın incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığa etkisini araştıran pek çok çalışma bulunmasına rağmen; psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığa alt boyutları bağlamında etkisini inceleyen çok fazla çalışma bulunmadığı görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ve iş tatmini gibi kavramlara etkisi ile alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilerini inceleyen ve beklenenden farklı sonuçlara ulaşan bazı çalışmaların (Durna & Eren, 2005; Sabuncuoğlu, 2007; Yıldız, Yalavaç & Meydan, 2013) bu çalışmada ulaşılan ters yönlü psikolojik dayanıklılık ve devam bağlılığı ilişkisini desteklediği kabul edilebilir.

Ulusal yazında da psikolojik dayanıklılıkları yüksek işgörenlerin karşı karşıya kaldıkları stresli şartlarda daha az zorlanacaklarını, paralel olarak örgütlerine karşı geliştirecekleri bağlılık hissinin de daha yüksek olacağını öngören çalışmalar bulunmaktadır (Çetin & Basım, 2011). Ayrıca psikolojik dayanıklılığın ait olduğu üst yapı olan psikolojik sermaye gibi örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade eden çalışmalara ulusal yazında da rastlamak mümkündür (Çoban, 2013). Mevcut çalışma sonucunda elde edilen bulgular yukarıda ifade edilen çalışmalar ile paralellik göstermekte ve yapılan çıkarımları desteklemektedir. Bu bağlamda işgörenlerin

psikolojik dayanıklılıkları arttıkça örgütsel bağlılık davranışlarının da tüm boyutlarının artacağı öne sürülebilir.

6.2. Psikolojik Dayanıklılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler

Çalışmanın ikinci hipotezinde işgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de azalacağı öngörülmüştür. Tablo 6'da görüldüğü üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Ek olarak psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla oluşturulmuş olan ve Şekil 13'de görülen yapısal eşitlik modeli incelendiğinde de psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı yüksek işgörenlerin, psikolojik dayanıklılığı düşük diğer işgörelere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha düşük seviyelerde olacağı kabul edilebilir. İş ortamı, bireysel sebepler, ücret ve amirlerin destekleyici tutumlarının zayıflığı gibi birçok sebepten kaynaklanan ve işgörenin iş tatmini ile performansına direkt olarak negatif etki eden bir unsur olarak ortaya çıkan işten ayrılma niyeti, pozitif bireysel bir özellik olan psikolojik dayanıklılık ile iş hayatı bağlamında oldukça önemli bir ilişki içindedir. Öyle ki işgörenlerin hayatlarında oldukça fazla yer işgal eden çalışma hayatının sebep olduğu stres, bireyin sosyal hayatına da dolaylı veya dolaysız etki etmektedir. Ortaya çıkan bu iş temelli stresin işgörenin başedemeyeceği bir boyuta ulaşması durumunda ise işgörenin hizmet verdiği işten (veya örgütten) ayrılmaya niyetlenmesi kaçınılmazdır. Bu noktada psikolojik dayanıklılık kavramı, iş kaynaklı stresin üstesinden gelinmesi bağlamında oldukça önem kazanmaktadır. Zira stres, kaynağına bağlı kalmaksızın bireyden bireye farklı algılanan bir yapı sergilemektedir. Kamu güvenliği gibi çevresel belirsizliğin son derece yüksek ve hayati önem taşıyan bir hizmet grubuna ait işgörenlerin maruz kaldığı stres seviyesinin de azımsanmayacak ölçülerde olduğu kabul edilebilir. Bu bilgilerin ışığında, ifade edilen işgören grubunun psikolojik dayanıklılıklarının yüksek seviyede olmasının, işten ayrılma niyetlerine de negatif

etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda kamu güvenliği hizmeti veren işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ile ilgili olarak bireysel özellikler haricinde değerlendirilmesi gereken iki nokta göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki, bu işgörenlerin tecrübe sahibi oldukları işi mevcut örgütleri hariç başka bir iş branşında uygulayamayacak olmalarıdır. Örneğin, bir karakol liderinin kurumundan ayrılıp başka bir örgütte tekrar karakol liderliği gibi bir iş yürütmesi mümkün değildir. Bu işgören grubu ile ilgili değerlendirmeye alınan diğer husus ise örgütte hizmet verildiği sürece işgören üzerinden örgüte yapılmış yatırımların bir seferde göz ardı edilememesidir. Öyle ki değişen örgütsel koşullar (amirin değişmesi, görev değişikliği) ve bireysel koşullar bağlamında (boşanma, sağlık sorunları) bireyin stresle baş edebilme seviyesinde meydana gelen bazı değişiklikler, bu işgören grubundaki bireylerde işten ayrılma niyeti oluşmasına sebebiyet verebileceği değerlendirilmektedir. Ancak yıpranma süresi ve tazminatlar gibi kazanılmış haklarını terk etmek istemeyen bu işgörenlerin, işten ayrılma davranışına dönüşmeyen bir ayrılma eğilimi gösterebilecekleri de göz ardı edilmemelidir. Kısaca bu işgören grubunun işten ayrılmaya niyetlendikleri; ancak bu eğilimi ifade edilen bu iki husus bağlamında işten ayrılma eylemine dönüştürmedikleri de fevkalade düşünülebilir. Ayrıca mevcut çalışmada önceki bölümde ifade edildiği üzere bu işgören grubunun psikolojik dayanıklılık seviyesi ile paralel olarak örgütsel bağlılık seviyesinin de yüksek olmasının, işten ayrılma niyetlerinin düşük olmasına sebebiyet verdiği de görülmektedir. Bu husus bir sonraki bölümde ayrıca ele alınacaktır.

Yazında psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyetini arasındaki ilişkiyi ele alan birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. İşten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcılarından biri olarak değerlendirilen iş kaynaklı stresin (Coomber & Barriball, 2007) işten ayrılma niyeti, performans düşüklüğü ve iş tatmininde azalma gibi bazı istenmeyen iş merkezli davranışlara sebebiyet verdiği bilinmektedir (Jackson ve diğ., 2007). İş ortamı kaynaklı stres ve sonuçları ile baş edebilme noktasında bireysel pozitif psikolojik bir özellik olarak psikolojik dayanıklılık kavramı ön plana çıkmaktadır (Larson & Luthans, 2006, Williams & Drury, 2009). Ayrıca yazında bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik kaynakların tümüne işaret eden psikolojik sermaye (Luthans, 2002a; b) ile işten ayrılma niyeti arasında bulunduğu kabul edilen ters yönlü ve anlamlı ilişki (Luthans & Jensen, 2005) ile

paralel olarak; psikolojik sermayenin en önemli alt boyutu şeklinde ele alınan psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve ters yönlü bir ilişki içinde bulunduğu altını çizen çalışmalara da rastlamak mümkündür (Luthans ve diğ., 2005). Tugade ve Fredrickson (2004), psikolojik dayanıklılık seviyeleri yüksek işgörenlerin iş ortamı kaynaklı stresle mücadele etme noktasında diğer işgörelere kıyasla daha iyi “silahlandıklarının” altını çizmektedir.

Ulusal yazında da gerek doğrudan tek bir kavram olarak, gerekse psikolojik sermayenin bir alt boyutu olarak psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen ve benzer sonuçlara ulaşmış olan çalışmalara rastlamak mümkündür (Turgut, Bitmiş & Sökmen & 2013; Erkuş & Fındıklı, 2013). Mevcut çalışma neticesinde elde edilen bulgular ilgili yazınla örtüşmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de azalacağı kabul edilebilir.

6.3. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler

Çalışmanın üçüncü hipotezinde işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azalacağı öngörülmüştür. Tablo 6’da görüldüğü üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın sadece normatif bağlılık alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla oluşturulmuş olan ve Şekil 13’de görülen yapısal eşitlik modeli incelendiğinde de örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu noktada esas dikkat çekici husus, normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ortaya çıkan aynı yönlü ve anlamlı ilişkinin aksine duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamış olmasıdır. Bu hususla ilgili açıklamalar bu bölümün ilerleyen kısımlarında yapılacaktır.

Elde edilen bulguların ışığında psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişki paralelinde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında

ters yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Bu ilişki en basit ifadesi ile örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan işgörenlerin, örgütsel bağlılıkları düşük işgörelere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha düşük seviyelerde olacağına işaret etmektedir. Genel itibariyle birbirini yordayan iki kavram olarak ele alınan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki bu ters yönlü ilişki, esasen bir çok farklı bileşenden meydana gelen bir sürecin önemli unsurlarından biri gibi de düşünülebilir. Ayrıca işgörelerdeki örgütsel bağlılığın azalmasıyla ortaya çıkacak olan iş tatminindeki azalma, performans düşüklüğü ve örgütü benimsememe gibi sonuçlar oluşturan bu sürecin en son safhası olarak işten ayrılma fiili pekala kabul edilebilir. İşte bu noktada işten ayrılma fiilinin en önemli yordayıcısı olan işten ayrılma niyetinin oluşması kaçınılmazdır. İşten ayrılma niyetinin yüksek olması, her ne kadar işten ayrılma fiilinin gerçekleşme ihtimalinin yüksekliğine işaret etse de her işten ayrılma niyeti olan işgörenin işten ayrılma fiilini gerçekleştir(e)mediği hususu da göz ardı edilmemelidir. İşte bu noktada örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır. İster gönüllü ister farklı mecburiyetlerden kaynaklanan örgütsel bağlılığın yüksek olması hali, işten ayrılma niyetinin oluşması bağlamında en büyük engel olarak ifade edilebilir. Bu noktaya kadar değinilen örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisi işgören odaklı bir bakış açısını yansıtmakla beraber, örgüt odaklı bakış açısı da göz ardı edilmemelidir. Örneğin performansı örgüt tarafından yetersiz bulunan bir işgörenin ayrılma niyeti içinde olması örgüt açısından son derece olumlu şekilde algılanabilir. Ancak bunun tam tersi bir bakış açısıyla son derece yüksek performans gösteren, profesyonel ilişkisi dışında örgütüne herhangi bir duygusal bağlılık hissetmeyen ve hem maddi hem de manevi olarak hakettiğini alamadığını düşünen bir işgörenin işten ayrılma niyeti içine girmesinin örgüt açısından çok da tercih edilmeyeceği değerlendirilmektedir. İyi işgöreni kaybetmemek noktasında örgüte düşen esas sorumluluk, örgütsel bağlılığı tesis ederek iyi işgöreni örgütte tutmayı başarabilmek şeklinde ifade edilebilir.

Ulaşılan bu bulgulara benzer sonuçlara ilgili yazında da rastlamak mümkündür. Özellikle işi öğrenme, iş için geçirilen süre ve örgütsel değerlerin benimsenmesi ile olgunlaşan örgütsel bağlılık (Wiener, 1982) ile ilgili ilk temellerin, işe alım sürecinde atıldığı ifade edilmektedir (Buchanan, 1974; Caldwell ve diğ., 1990). Öyle ki ilgili yazında örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin yordayıcısı

veya sonucu olduğunu ifade eden pek çok çalışma bulunmaktadır (Allen & Meyer, 1990; O'Reilly ve diğ., 1991; Wayne ve diğ., 1997; Larrabee ve diğ., 2003). Bunun yanında etrafında birleşildiğinde örgütsel bağlılık kavramını güçlendirdiği ifade edilen ortak değer, amaç ve kültür gibi kavramların da örgütsel bağlılık ile paralel olarak yazında kendilerine yer buldukları görülmektedir (O'Reilly ve diğ., 1991). Ayrıca işten ayrılma niyetinin davranışa dönüşmesi olarak tanımlanabilen işgören devir oranı ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bazı çalışmalar da benzer sonuçlara ulaşmıştır (Blau & Boal, 1987).

Her ne kadar çalışmanın bütünü için oluşturulmuş yapısal eşitlik modelinde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişkinin varlığına rastlanmış olsa da, alt boyutlar bağlamında yapılan korelasyon analizine göre örgütsel bağlılığın sadece normatif bağlılık alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkinin varlığı göze çarpmaktadır. İlgili yazında içselleştirilmiş ahlaki baskıların toplamına işaret eden örgütsel yükümlülükler şeklinde tanımlanan normatif bağlılığın (Allen & Meyer, 1990) örgütlerin işgörenlerinden örgütsel manadaki beklentilerinden kaynaklandığının da altı çizilmektedir (Wiener, 1982). İşgörenlerin gerek örgüt içi gerekse kendi sosyal çevrelerinden kaynaklandığı değerlendirilen farklı kaygılarının hizmet verdikleri örgüte karşı yüksek derecede normatif bağlılık oluşturduğu; bu durumun da işten ayrılma niyeti içine girmelerine engel teşkil etmediği hatta bu niyetlerini arttırdığı söylenebilir. Her ne kadar işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının en önemli yordayıcısı olarak kabul edilse de (Bowen, 1982; Firth ve diğ., 2004; Karantzas ve diğ., 2012) bu noktada araştırılması gereken esas husus Ajzen'in (1991) planlı davranış teorisi bağlamında işten ayrılma davranışına sebep olması muhtemel başka faktörlerin (davranışa yönelik tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol Ajzen, 1991) bu ilişkiyi etkileyip etkilemediğidir. Zira normatif bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki aynı yönlü ilişkinin tek başına işten ayrılma davranışına sebep ol(a)mayacağı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kamu güvenliği alanında hizmet veren örgütlerdeki dikine yapılanma ve bunun paralelinde ortaya çıkan katı hiyerarşinin, işgörenlerin sosyal hayatlarında algıladıkları "normallerle" ters düşüyor olabileceği; ancak buna rağmen bireysel olarak hizmet verdikleri örgüte kendilerini borçlu hissetmeleri ve ahlaki olarak çevrelerinin kendilerinden beklediği

davranışları göstererek örgütlerine normatif olarak bağlı oldukları söylenebilir. Öyle ki işgörenlerce benimsenmemiş bazı örgüt içi kural ve kaideler veya örgüt içi destek azlığının böyle bir sonuca yol açmış olabileceği kabul edilmektedir. Kısaca kamu güvenliği alanında hizmet veren işgörenlerin yaptıkları meslekten ziyade çevrelerinden çekindikleri için kurumlarına normatif olarak yüksek derecede bağlı oldukları ve bu bağlılığın duygusal bir nitelik taşımadığı için işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olduğu değerlendirilebilir. İfade edilen bu hususların ışığında işten ayrılma niyeti olan ancak hizmet verdikleri örgütten ayrılmaya cesaret gösteremeyen işgörenlerin varlığından da bahsedilebilir. Bu noktada kuruma sadakatleri tam, ancak kurumun paylaştığı değerleri paylaşmayan bir işgören grubunun varlığı söz konusudur. Wiener (1982) bu tarz işgörenlerin “kör sadakat” sahibi olduklarını öne sürmekte ve bu tarz işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının orta derecede olduğuna vurgu yapmaktadır. Ek olarak örnekleme yer alan işgörenlerin ankette yer alan soruları farklı algılayabilecekleri öngörülmekle beraber örgütsel bağlılığın alt boyutlarının anketlerdeki bu algı farklılıkları sebebiyle birbirlerine dönüşebileceğine işaret eden çalışmalar da göz ardı edilmemelidir (Meyer & Herscovitch, 2001). İfade edilen tüm bu hususların ışığında kamu güvenliği alanında hizmet veren bu işgörenler ile ilgili daha geniş kapsamlı çalışmaların, mevcut çalışmada ulaşılan bu sonuçları daha iyi açıklayabileceği değerlendirilmektedir.

Yapısal eşitlik modelinde elde edilen sonuçlarla örtüşecek şekilde ulusal yazında da örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin anlamlı ve ters yönlü olduğunu ifade eden çalışmalara rastlamak mümkündür (Wasti, 2000; 2003). Sığrı (2007) ise örgütsel bağlılığı tam olarak anlayabilmek için örgütsel bağlılığın sonuçlarının anlaşılması gerekliliğine vurgu yapmış, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel manada tercih edilmeyen kavramların örgütsel bağlılığı olumsuz manada etkilediğinin altını çizmiştir. Örneğin Ceylan ve Ulutürk (2006) iş kaynaklı stresin işten ayrılma davranışının en önemli yordayıcılarından biri olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda iş kaynaklı stresin giderek artması ile birlikte işgörenin hayatında daha az stres yaratan bir iş arayışı içine girdiği ve mevcut işinden ve/veya örgütünden ayrılmaya niyetlendiği belirtilmektedir (Turunç ve diğ., 2010). Ek olarak oluşan işten ayrılma niyetinin işgörenin hayatına farklı alanlarda olumsuz etkiler yaratacağı (Yürür & Ünlü, 2011) ve bu noktada işten ayrılma niyetinin üstesinden

gelinmesi hususunda işgörenin strese dayanabilmesi şeklinde tanımlanabilen psikolojik dayanıklılık kavramının (Kırımoğlu ve diğ., 2012) daha da önem kazanacağı görülmektedir. Bu bağlamda; işgörenin hizmet verdiği örgütle arasında bulunan psikolojik kontratın, işgören tarafından mental olarak sona erdirilmesi şeklinde ifade edilen işten ayrılma niyeti kavramının psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilişkisine işaret edilmektedir. Sonuç olarak örgütsel bağlılıkları azalan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek seviyelere çıkacağı göz önünde bulundurulduğu takdirde; örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin azaltılması bağlamında en kritik unsur olduğu son derece açıktır. İfade edilen bulgular ışığında mevcut çalışma da yazınla paralellik göstermektedir.

6.4. Demografik Faktörler ile Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki Bulgulara Yönelik Değerlendirmeler

Çalışmanın araştırma sorusu ise demografik değişkenlerden yaş, hizmet süresi ve medeni hal ile işgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak üzerine kurgulanmıştır. Bu noktada medeni halin artması ile ifade edilmek istenen husus, işgörenin evlendikten sonra psikolojik dayanıklılığının artacağıdır (Zira korelasyon analizinde 1:bekar, 2:evli olarak kodlanmıştır). Tablo 8'de görüldüğü üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda demografik faktörlerden yaş, hizmet süresi ve medeni halin psikolojik bağlılık ile arasında anlamlı herhangi bir ilişkinin bulunmadığı göze çarpmaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında kısaca ifade etmek gerekirse yaş, hizmet süresi ve medeni halin artması psikolojik dayanıklılığı etkilememektedir. Örnekleme yer alan işgörenlerin yaşlanmalarının, evlenmelerinin veya örgütlerinde geçirdikleri sürenin artmasının psikolojik dayanıklılıklarını etkilemediği görülmektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığın bu demografik faktörlerden etkilenmemesi, psikolojik dayanıklılığın bireye özgü bir pozitif psikolojik kaynak olmasından kaynaklandığı kabul edilebilir. Örneğin evlilik gibi kavramlar bazı bireyler için risk kaynağı, başka bireyler için koruyucu faktör olarak algılanabilir.

Ulaşılan bulgular paralelinde, psikolojik dayanıklılığı hangi kavramların etkilediği ile ilgili olarak yapılan çalışmalara yazında rastlanmaktadır (Richardson, 2002). Ancak yapılan bu çalışmalarda incelenen kavramların psikolojik dayanıklılığa etkisi bağlamında farklı sonuçlara sebep oldukları göze çarpmaktadır. Örneğin mevcut çalışmaya da konu olan yaş ve hizmet süresi ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki bulunduğunu belirten çalışmalar (Matos ve diğ., 2010; Gorshit & Eshel, 2013) bulunduğu gibi yaş ve hizmet süresi ile psikolojik dayanıklılık arasında hiçbir ilişkinin bulunmadığını öne süren çalışmalar da (Wagnild & Young, 1993) yazında yer almaktadır. Lazarus (1993) eş desteğinin strese karşı koyma bağlamında psikolojik dayanıklılığı olumlu etkileyeceğinden bahsetmiş, evlilerin bekarlara kıyasla psikolojik olarak daha dayanıklı olacaklarının altını çizmiştir. Ancak mevcut çalışma ile paralel olarak medeni hal ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığına vurgu yapan başka çalışmalara da yazında rastlanmak mümkündür (Wells, 2009). Bu çalışmanın araştırma sorusu demografik faktörler ve psikolojik dayanıklılık arasında yönüne bakılmaksızın anlamlı bir ilişkinin varlığını incelemektedir. Bu bağlamda demografik faktörlerden yaş, medeni hal ve hizmet süresinin psikolojik dayanıklılık üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı ifade edilebilir. Ayrıca yazında demografik faktörler ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiler ile ilgili olarak ortaya çıkan sonuçlardaki bu farklılaşmanın da örneklem ve ölçeklerdeki farklılaşmadan kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Yukarıda ifade edilen hususlar ışığında bu çalışmada da demografik faktörlerden yaş, medeni hal ve kıdem durumunun psikolojik dayanıklılığı etkilemediği kabul edilmiştir.

6.5. Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Öneriler

Mevcut çalışmada psikolojik dayanıklılık kavramının örgütsel bağlılığa ve işten ayrılma niyetine etkileri incelenmiştir. Örneklem olarak kamu güvenliğinde hizmet veren işgörenler kullanılmış ve edinilen bulgular bu bağlamda ele alınmıştır. Yapısı itibariyle kamu güvenliğinin oldukça önemli bir hizmet alanı olduğu göz önüne alınırsa, gelecekte daha büyük örneklem grupları ile yapılması muhtemel çalışmaların elde edilecek bulguların genellenebilirliğine katkıda bulunabileceği öngörülmektedir. Ayrıca benzer bir araştırmanın özel sektörün farklı çalışma grupları

için de yapılmasının faydalı olacağı söylenebilir. Yapılmış olan çalışmada esas amaç psikolojik dayanıklılık kavramı ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak olarak ifade edilebilir. Gelecekte yapılması muhtemel çalışmalarda ulusal yazında örneğine rastlanmayan bir konu olarak örgütsel performansın artırılmasına katkıda bulunan bir unsur olan psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesine odaklanması ve bu durumun istenen örgütsel sonuçlara yol açıp açmadığı araştırılabilir.

SONUÇ

Yapılan çalışmanın esas amacı, psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkilerinin oluşturulan bir model çerçevesinde incelenmesidir. Ek olarak demografik faktörlerden yaş, hizmet süresi ve medeni halin psikolojik dayanıklılığa ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkilerinin irdelenmesi de amaçlanmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgulardan hareketle psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisinin bireysel ve sosyal koşullar ile ilişkili faktörlerin ekseninde geliştiği söylenebilir. Öyle ki psikolojik dayanıklılık kavramına ait kendilik algısı, gelecek algısı ve yapısal stil bireysel faktörlere; sosyal destek, aile uyumu ve sosyal kaynaklar ise sosyal faktörlerle ilişkilendirilebilir. Çalışmada kullanılan örneklem bağlamında her ne kadar yazında bireysel bir kavram olarak ele alınsa da, psikolojik dayanıklılığın oluşmasında hizmet verilen örgüt ortamı ile ilişkili faktörlerin de etkisi bulunduğu değerlendirilmektedir. Zira ulaşılan bulgular neticesinde kamu güvenliği alanının içerdiği yüksek stresin, psikolojik dayanıklılığı yüksek işgörenler için bile zorlayıcı nitelik taşıdığı söylenebilir. Bu bağlamda öne çıkan belirleyici ve fark yaratan unsurun örgütsel bağlılık olduğu değerlendirilmektedir. Özellikle psikolojik dayanıklılığın tüm boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının beklendiği şekilde ilişkiler ortaya koyması, psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık paralelinde güçlendiği savını da desteklemektedir.

Bir diğer sonuç ise psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetine yaptığı olumsuz etkidir. Örgütsel bağlamda yüksek performanslı işgörenlerin kaybedilmemesi son derece önem arz eden bir kavram olarak ortaya çıkmakta; beklendiği üzere ulaşılan bulgularla

aynı doğrultuda işten ayrılma niyetinin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılıkla olumsuz ilişkiler içinde olduğu görülmektedir. Yapısı itibariyle olumsuz ve tercih edilmeyen bir kavram olan işten ayrılma niyetinin psikolojik dayanıklılıkla olan ters yönlü ilişkisi olumlu olarak algılanabilir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi incelenirken de bireysel ve sosyal faktörlerin etkilerini görmek mümkündür. Zira yine örneklem bağlamında yaklaşıldığı takdirde; kamu güvenliği alanında hizmet veren işgörenlerin bireysel olarak psikolojik dayanıklı olmalarının yanında, örgüt içi ortamlarından da memnun oldukları bu bağlamda işten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılıkları ile ters orantılı olarak düşük olduğu sonucuna varılabilir.

Çetin (2011b, sf: 203) tarafından “...örgüt üyelerinin aile gibi görüldüğü, tartışma veya fikirlerin açıkça söylendiği bir örgütsel ortamın olması ve böylelikle çalışanlarda örgüte karşı genel bir bağlılık duygusu...” şeklinde ifade edilen örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığı yapılan pek çok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da görülmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere örgütsel bağlılığın bireysel bir kavram olan psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine benzer bir etki işten ayrılma niyeti için de söylenebilir. Ek olarak çalışmadan elde edilen bulgular neticesinde örgütsel bağlılıkları yüksek işgörenlerin birbirlerini olumlu yönde etkileyebilme potansiyellerinin psikolojik dayanıklılık bağlamında pozitif, işten ayrılma niyeti bağlamında da negatif manada etkili olabileceği öngörülebilir. İşte tüm bu hususlardan hareketle psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği açık bir şekilde görülmektedir.

Diğer yandan demografik faktörlerden yaş, hizmet süresi ve medeni halin psikolojik dayanıklılıkla herhangi bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Ancak mesleki stres, hizmet süresi ile paralel olarak gittikçe artan sorumluluk ve yapısı itibariyle hem insandan hem de görevden sorumlu olma durumu gibi kamu güvenliği alanına has bazı özellikler sebebiyle psikolojik dayanıklılık ile incelenen demografik faktörler arasında muhtemel ilişkilerin bulunacağı beklenmiştir. Zira bu konu ile ilgili bölümde de ifade edildiği üzere psikolojik dayanıklılık söz konusu olunca bireysel risk/kaynak algılamalarındaki farklılıklar, elde edilen bulguların mevcut örneklem bazında incelenmesinin gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır. Her ne kadar yazında demografik faktörler ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilmiş olsa

da bu noktada ulaşılan sonucun psikolojik dayanıklılığın bireysel ve pozitif psikolojik bir kavram olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Sonuç olarak incelenen demografik faktörlerin bu örnekleme grubunun psikolojik dayanıklılığına herhangi bir etkisinin olmadığı görölmüştür.

Edinilen bulgular neticesinde mevcut çalışmanın esas amacına ulaştığı ifade edilebilir. Ancak bu noktadaki esas sorunun, kullanılan örnekleme ile ilgili yazından yeterince çalışmaya rastlanmaması olarak değerlendirilmektedir. Zira kamu alanında yapılan çalışmaların çoğunlukla öğretmen, hemşire ve bankacılar gibi örneklemlerden oluşması; kamuda görevli farklı meslek gruplarının karşılaştırılmasını imkansızlaştırmaktadır. Ayrıca kamu güvenliği alanında yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmaması düşündürücü olarak değerlendirilmektedir. Bu ve buna benzer daha geniş örnekleme grupları ile yürütülecek çalışmaların, kamu güvenliği ile ilgili personel politikaları oluşturulurken özellikle üst düzey yöneticilere ışık tutabileceğinin de altı çizilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72, 3, 382-386.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Alam, M. M. & Mohammad, J. F. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal*, 3, 1, 123-137.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 1-18.
- Aspinwall, L. G. & Samantha, L. L. (2002). Search of the unique aspects of hope: Pinning our hopes on positive emotions, future-oriented thinking, hard times, and other people. *Psychological Inquiry*, 13, 4, 276-88.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 5, 677-693.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 1, 48-70
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, Vol. 4, 71-81.
- Basım, H. N. & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 2, 104-114.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 32-40.
- Benard, B. (1991). *Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community*. Portland, Ore.: Western Center for Drug-Free Schools and Communities.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. & Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 2, 27-40.
- Blau, G. J. & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of*

- Management Review, 12, 2, 288-300.
- Block, J. & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of personality and social psychology*, 70, 2, 349-361.
- Bluedorn, A. C. (1978). A taxonomy of turnover. *Academy of Management Review*, 3, 3, 647-651.
- Bowen, D. E. (1982). Some unintended consequences of intention to quit. *Academy of Management Review*, 7, 2, 205-211.
- Buchanan, B., II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology*, 63, 3, 245-261.
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. E. (Eds.) *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 3-13). Berrett-Koehler Publishers.
- Ceylan, A. & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7, 1, 48-58.
- Coomber, B. & Barriball, L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 1, 55-70.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 5, 46-56.
- Coyne, J.C., & Downey, G. (1991). Social factors in psychopathology: Stress, social support, and coping processes. *Annual Review of Psychology*, 43, 401-425.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2, 153-168.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 13, 3, 79-94.

- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45, 1, 121-137.
- Çetin, F. (2011a). The Effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21, 3, 373-380.
- Çetin, F. (2011b). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, F., Hazır, K. & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 1, 31-52.
- Çetin, F., Şeşen H. & Basım, H. N. (2012). Örgüt Kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: Örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13, 2, 197-211.
- Çoban A., (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon Bilimleri Dergisi*, 5, 2, 17-33.
- Duckworth, A. L., Steen T. A. & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 2, 210-219.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19, 2, 170-187.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. (2010). Nurses' intention to leave the profession: Integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 7, 1422-1434.
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13, 2, 172-175.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3, Article 0001a.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56, 3, 218.
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive emotions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Editors). *Handbook of Positive Psychology* (pp. 120-134). Oxford University Press.

- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions-Royal Society of London Series B Biological Sciences*, 1367-1378.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E. & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of personality and social psychology*, 84, 2, 365.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14, 1, 29-42.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12, 2, 65-76.
- Garnezy, N., Masten, A. S. & Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child development*, 55, 1, 97-111.
- Gillham, J. E. & Seligman, M. E. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37, S163-S173.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 28, 113-128.
- Glissmeyer, M., Bishop J. W. & Fass, R. D. (2008). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement. *The Academy of Management Journal*, 40, 1, 82-111.
- Goroshit, S. K. M. & Eshel, Y. (2013). Demographic variables as antecedents of Israeli community and national resilience. *Journal of Community Psychology*, 41, 5, 631-643.
- Gürgen, U. (2006). Yılmazlık ölçeği (YÖ): Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39, 2, 45-74.
- Haase, J. E. (2004). The adolescent resilience model as a guide to interventions. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, 21, 5, 289-299.

- Hjemdal, O., Friborg, O., Martinussen, M. & Rosenvinge, J.H. (2001). Preliminary results from the development and validation of a Norwegian scale for measuring adult resilience. *Journal of the Norwegian Psychological Association*, 38, 4, 310–317.
- Hodges, H. F., Keeley, A. C., & Grier, E. C. (2005). Professional resilience, practice longevity, and Parse's theory for baccalaureate education. *The Journal of Nursing Education*, 44, 12, 548-554.
- Howard, S., Dryden, J., & Johnson, B. (1999). Childhood resilience: Review and critique of literature. *Oxford Review of Education*, 25, 3, 307-323.
- Jacelon, C. S. (1997). The trait and process of resilience. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 1, 123-129.
- Jackson, D., Firtko, A. & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60, 1, 1-9 .
- Jenkins, J. M (1993). Self-monitoring and turnover: The impact of personality on intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 83-91.
- Judge, T. A., Erez, A. & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 2/3, 167-187.
- Judkins, S., Arris, L. & Keener, E. (2005). Program evaluation in graduate nursing education: hardiness as a predictor of success among nursing administration students. *Journal of Professional Nursing*, 21, 5, 314-321.
- Kalliath, T. J. & Beck, A. (2001). Is the path to burnout and turnover paved by a lack of supervisory support? A structural equations test. *New Zealand Journal of Psychology*, 30, 2, 72-78.
- Kaner, S. & Bayraklı, H. (2010). Aile yılmazlık ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliği ve güvenilirliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 11, 2, 47-62.
- Karantzas, G. C., Mellor, D., McCabe, M. P., Davison, T. E., Beaton, P. & Mrkic, D. (2012). Intentions to quit work among care staff working in aged care sector. *The Gerontologist*, 0, 1-11.
- Katz, R. (1978). Job longevity as a situational factor in job satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 23, 2, 204-223.

- Katz, R. (1982). The effects of group longevity on project communication and performance. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1, 81-104.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen iş bırakma eğilimi. *Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 2, 219-236.
- Kırımoglu, H., Yıldırım, Y. & Çokluk, G. F. (2012). Türk antrenörlerin yılmazlık düzeylerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012; 11, 39, 115-127.
- Konovsky, M. A. & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 5, 698-707.
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N. & Elyakim, N. (1995). Predictors of intention to leave the ward, the hospital and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 227-288.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Landau, J. & Hammer, T. H. (1986). Clerical employees' perceptions of interorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29, 2, 385-404.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withbrow, M. L., Hobbs, G. R. & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and Intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33, 5, 271-283.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2, 75-92.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1, 1-22.
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X. & Li, F. (2011). Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 255-263.
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 291-307.

- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 2, 143-160.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 1, 57-72 .
- Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. (2008a). Experimental Analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7, 2, 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. & Li, W. (2008b). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 5, 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 2, 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 1, 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey J. B. (2008c). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, K. W. & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *Journal of Nursing Administration*, 35, 6, 304-310.
- Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high risk adolescents. *Child Development*, 62, 3, 600-616.

- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 3, 543-562.
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 3, 160-168.
- Martin, A. J. (2005). The role of positive psychology in enhancing satisfaction, motivation and productivity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 1/2, 113-133.
- Masten, A. S. & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Editors). *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 3, 227.
- Masten, A. S., Best, K. M. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and psychopathology*, 2, 4, 425-444.
- Matos, P. S., Lori, A. N., Griffin, M. T. Q. & Fitzpatrick, J. J. (2010). An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units. *International Journal of Health Nursing*, 19, 307-312.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. & Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk Kamu Sektöründe bir Araştırma. *Bilig*, 57, 175-200.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 538.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 1, 20-52.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 6, 1102-1121.

- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7, 1, 111-116.
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24, 1, 141-168.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 3, 486-500.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 2, 224-247.
- Ohana, M. & Meyer, M. (2010). Should I stay or should I go now? Investigating the intention to quit of the permanent staff in social enterprises. *European Management Journal*, 28, 6, 441-454.
- O'Reilly, C. A. & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 4, 597-616.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 3, 487-516.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 2, 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37, 4, 97-115.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 37, 4, 97-115.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37, 2, 79-97.
- Peterson, C., Park, N. & Sweeney, P. J. (2008). Group well-being: Morale from a positive psychology perspective. *Applied Psychology*, 57, 19-36.
- Powell, D. M. & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, 157-177.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical*

- Psychology, 58, 3, 307-321.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity. *British Journal of Psychiatry*, 147, 1, 598-611.
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. In J. Rolf, A. Masten, D. Cicchetti, K. Nuechterlein & S. Weintraub (Editors). *Risk and Protective Factors in the Development of Psychopathology* (pp. 181-214). Cambridge University Press.
- Rutter, M. (2007). Proceeding from observed correlation to causal inference: The use of natural experiments. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 377-395.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7, 2, 613-628.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 2, 224-253.
- Sarıdere, U. & Doyuran Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultay, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55, 1, 5-14.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Editors). *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3-12). Oxford University Press.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 2, 143-150.
- Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 2, 261-278.
- Staw, B. M. & Oldham, G. R. (1978). Reconsidering our dependent variables: A critique and empirical study. *Academy of Management Journal*, 21, 4, 539-559.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 22, 1, 46-56.
- Sun, T., Zhao, W. Z., Yang, L., B. & Fan, L., H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural

- equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 1, 69-79.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28, 2, 195-220.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 26, 77-86.
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 2, 320.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. & Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72, 6, 1161-1190.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13, 1, 145-168.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. & Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12, 2, 117-136.
- Tusaie, K. & Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18, 1, 3-10.
- Ulrich, D. & Smallwood, N. (2008). Aligning firm, leadership, and personal brand. *Leader to Leader*, 2008, 47, 24-32.
- Velotsou, C. A. & Panigyrakis G. G. (2004). Consumer brand managers' job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. *Journal of Marketing Management*, 20, 105-131.
- Wagnild, G. M. & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 2, 165-178.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. & Liu X. (2011). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 3, 539-549.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve

- güvenilirlik analizi. 8'inci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2000, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 401-410.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 3, 303-321.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 1, 82-111.
- Wells, M. (2009). Resilience in rural community dwelling older adults. *The Journal of Rural Health*, 25, 4, 415-419.
- Werner, E. E. (1995). Resilience in development. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 3, 81-85.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428.
- Williams, R. & Drury, J. (2009). Psychosocial resilience and its influence on managing mass emergencies and disasters. *Psychiatry*, 8, 8, 293-296.
- Wright, B. A. & Lopez, S. J. (2002). Widening the diagnostic focus. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Editors). *Handbook of Positive Psychology* (pp. 26-44). Oxford University Press.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8, 2, 196-217.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. & Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: Türkiye'deki gümrük ve ticaret bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 26, 164-189.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *Journal of Management*, 33, 5, 774-800.
- Yürür, S. & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13, 2, 81-104.

14. Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum	Ümit verici					Belirsiz
15. Şu konuda iyiyimdir...	Zamanımı planlama					Zamanımı harcama
16. Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir	Kolayca yapabildiğim					Yapmakta zorlandığım
17. Ailem şöyle tanımlanabilir ...	Birbirinden bağımsız					Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18. Arkadaşlarımın arasındaki ilişkiler ...	Zayıftır					Güçlüdür
19. Yargılarıma ve kararlarıma ...	Çok fazla güvenmem					Tamamen güvenirim
20. Geleceğe dönük amaçlarım ...	Belirsizdir					İyi düşünülmüştür
21. Kurallar ve düzenli alışkanlıklar ...	Günlük yaşamımda yoktur					Günlük yaşamımı kolaylaştırır
22. Yeni insanlarla tanışmak ...	Benim için zordur					Benim iyi olduğum bir konudur
23. Zor zamanlarda, ailem ...	Geleceğe pozitif bakar					Geleceği umutsuz görür
24. Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında...	Bana hemen haber verir					Bana söylenmesi bir hayli zaman alır
25. Diğerleriyle beraberken	Kolayca gülerim					Nadiren gülerim
26. Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır:	Birbirlerini desteklemez biçimde					Birbirlerine bağlı biçimde
27. Destek alırım	Arkadaşımdan/aile üyelerinden					Hiç kimseden
28. Zor zamanlarda ... eğilimim vardır	Her şeyi umutsuzca gören bir					Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma
29. Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için ...	Zordur					Kolaydır
30. İhtiyacım olduğunda ...	Bana yardım edebilecek kimse yoktur					Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır
31. Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...	Başa çıkmaya çalışırım					Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır
32. Ailemde şunu severiz ...	İşleri bağımsız olarak yapmayı					İşleri hep beraber yapmayı
33. Yakın arkadaşlarım/aile üyeleri ...	Yeteneklerimi beğenirler					Yeteneklerimi beğenmezler