

Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma

Metin OCAK

Kara Kuvvetleri Komutanlığı, metinocak@hotmail.com.tr

Murat GÜLER

Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, muratguler.tr@gmail.com

H. Nejat BASIM

*Sorumlu Yazar, Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
nbasim@baskent.edu.tr*

Öz

Çalışanların gelişimsel pozitif psikolojik durumunu ifade eden psikolojik sermaye, son yıllarda örgütsel araştırmalar tarafından üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiştir. Örgütler; arzulanan çıktılar sağlaması nedeniyle psikolojik sermayelerini geliştirmeye, kendilerine özgü hale getirmeye çalışmaktadırlar. Bu kapsamda araştırmanın amacı, örgütler için arzulanan çıktılar arasında olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisinin test edilmesidir. Bu maksatla Bosna'da görev yapan 215 Bosnalı Öğretmen anket tekniği ile elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bulgusuna ulaşılmış ve sonuçlar literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Yapısal Eşitlik Modeli.
JEL Sınıflandırma Kodları: L300, L290.

The Effects of Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Research on Bosnian Teachers*

Abstract

Psychological Capital, defined as individual's developmental and positive psychological states, has become popular subject of organizational studies recently. Organizations have been working to improve their psychological capital and to make it unique since this helps them to produce desired outputs. In this respect, the purpose of this study is to test the effects of hope, optimism, self-efficacy and resilience sub dimensions of organizational physiological capital on the attitudes of organizational commitment and job satisfaction of the workers. The survey method was used with using a questionnaire. Data were collected from 215 Bosnian Teachers working in Bosnia and analyzed via structural equation modeling. Results of the analysis revealed that only optimism had positive effects on organizational commitment and job satisfaction. All these results were discussed in the light of the findings in the literature.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Structural Equation Modeling.

JEL Classification Codes: L300, L290.

* Extended abstract is presented at the end of the article.

**Atıfta bulunmak için...|
Cite this paper...|**

Ocak, M., Güler, M. & Basım, H.N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.

Geliş / Received: 03.08.2015

Çevrimiçi Erişim / Available Online: 23.12.2015

Kabul / Accepted: 15.12.2015

DOI: 10.18074/cnuibf.274

1. Giriş

Avey vd. (2010, 19) insanların kaynakları elde etmek ve elinde tutmak için çaba sarf ettiklerini, başarısızlık durumunda ise stresin oluştuğunu ifade etmektedirler. Yoğun ve sürekli olarak strese maruz kalınması ise öncelikle bireyler üzerinde, ardından genişleyerek aile ve iş yaşantısında olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Ocak ve Güler, 2013, 136). Psikoloji bilimi insanlarda bu olumsuzlukların iyileştirilmesine yönelik katkılar sağlamaya çalışmaktadır. Son yıllarda ise söz konusu olumsuzlukların giderilmesinde psikoloji biliminden farklı olarak, birey mutluluğu ve kişisel gelişimini esas olan “Pozitif Psikoloji” oldukça önem kazanmıştır. Bu kapsamda gelişen “Pozitif Örgütsel Davranış” ise örgüt içerisinde çalışanların güçlü yönleri ile psikolojik kapasitelerinin gelişimine odaklanmaktadır (Luthans vd., 2007, 542). Geleneksel bakış açısından farklı olarak pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında mutlu ve iyimser olmaları durumunda daha çok katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013, 303).

Son yıllarda pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar sonucunda insan ve sosyal sermaye ile birlikte psikolojik sermayenin, yöneticiler tarafından rekabet avantajı sağlamak amacıyla kullanılabilir nadir, taklit edilemez bir kaynak olduğu ortaya çıkmıştır (Luthans ve Youssef, 2004, 27; Kutanis ve Oruç, 2014, 150). Çalışanların psikolojik kapasite ve güçlü yönlerini esas alan psikolojik sermaye ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir özellikleri nedeniyle örgütlerin performanslarının artırılmasında etkili bir şekilde kullanılabilir (Luthans vd., 2007, 542; Luthans vd., 2010, 42; Kaplan ve Biçkes, 2013, 234). Benzer şekilde pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumlarının da psikolojik sermaye gibi pozitif yönelimli olduğunu ortaya koymuştur (Luthans vd., 2007, 541). Bu kapsamda örgütler için psikolojik sermayesi, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi yüksek çalışanlar kıymetli ve taklit edilemez bir yetenek olmaktadır.

Her üç değişkenin birey ve örgüt performansına olumlu katkıları nedeniyle literatürde psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ile iş tatmininin birbiriyle ve ayrı ayrı etkileşimini ortaya koyan birçok araştırma (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007; Akçay, 2011; Çetin, 2011; Soykan, 2012; Gohel, 2012) yapılmıştır. Ancak araştırmamızın örneklemini oluşturan Bosnalı Öğretmenler üzerinde üç değişkeni de ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Üç değişken arasında öngörülen ilişkilerin farklı bir kültürde çalışılmasının etkin insan kaynakları çalışmaları için önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmamızda öncelikle psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları açıklanarak aralarında ilişki kurulmuş, daha sonra ise söz konusu örneklem üzerinde gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli analizi ile faktörler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması planlanmıştır.

2. Literatür Taraması ve Hipotezler

2.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramı günümüz çalışma hayatının gelişimi için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmış pozitif yönelimli bir kavramdır (Luthans, 2002, 59). Bu kavramı değerli kılan ise çalışan ve örgüt performansına olumlu katkı sunmak amacıyla ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Psikolojik sermaye yoğun ve kısa uygulamalı grup eğitimi ile geliştirilebilmekte, uzun vadeli başarı ile rekabet avantajı sağlamak için yönetilebilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, 27; Luthans vd., 2006, 388).

Psikolojik sermayenin geliştirilebilir ve yönetilebilir olması, örgütler ile çalışanlar açısından önemli sonuçlarla ilişkilendirilmesine neden olmaktadır. Bugünün rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütler bu sonuçlardan çalışanların yüksek örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyine sahip olmasına geçmişten daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar (Gemlik vd., 2010, 137). Çünkü örgütsel bağlılığı ve iş tatmini yüksek çalışanlar örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmakta, çalışanların işten ayrılma niyeti, devamsızlık oranlarını azaltmakta, müşteri memnuniyetini ise artırmaktadır. Bu kapsamda rekabet avantajı sağlamak için her örgüt kendi durum ve gerçeklerine göre psikolojik sermayesini geliştirmeli, yönetmeli ve örgüte özgü duruma getirmelidir.

Gohel (2012, 35) kavramı, bireysel verimliliğe katkıda bulunan kişilik özellikleri olarak ifade etmektedir. Ancak psikolojik sermaye kişilik özellikleri gibi her durum ve koşulda süreklilik arz eden değil, durumlara ve koşullara göre farklılaşan kişisel seviyedeki nitelikleri barındırmaktadır (Çetin ve Basım, 2012, 99). Dolayısıyla özellikler (kişilik, karakter, zekâ, beceri vb.) ve saf durumsal yapılar (zevk, ruh hali, mutluluk vb.) arasında yer almaktadır (Luthans vd., 2010, 44).

Psikolojik sermaye;

- Başarmak için hedefe giden yolları hedefe yönlendirme umuduna sahip olmak,
- Şimdi ve gelecekte başarı konusunda iyimser olmak,
- Zor görevleri üstlenme ve gerekli gayreti gösterme konusunda öz yeterliliğe sahip olmak,
- Problem ve düşmanlıklarla çevrili olmasına rağmen başarı için psikolojik dayanıklılığı sürdürmek,

olmak üzere dört boyutta incelenmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, 152; Luthans vd., 2008, 223).

Dört boyut Luthans ve Youssef (2004, 152) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

- Umut; hedeflerin başarılması için irade göstermek, başarıya götüren çeşitli yolları bulabilmek ve kullanabilmek için motivasyon,
- İyimserlik; olumlu olayları içsel, sabit ve genel nedenlere bağlayan anlamlandırma şekline sahip olma,
- Öz yeterlilik; belirli sonuçları elde etmek için bilişsel kaynakları harekete geçirmek doğrultusunda bireyin kendi yetenek ve yetkinliğine olan inanç,
- Psikolojik dayanıklılık ise zorluklar, başarısızlıklar ve hatta bunaltıcı görünen olumlu değişimler karşısında kendini toparlayabilme kapasitesi, olarak tanımlanmaktadır.

Luthans ve arkadaşları (2010, 48) psikolojik sermayenin dört boyutunun birbiriyle etkileşim içinde olduğunu, bu durumun daha yüksek performans, artan motivasyona ve olumsuzluklar karşısında pozitif tepkilere neden olduğunu belirtmektedirler.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Sosyal Mübadele kuramına göre çalışanlar ve örgütleri arasında olumlu ilişkilerin sağlanması, karşılıklı beklentilerin uyumlu hale getirilmesiyle mümkündür (Derin ve Demirel, 2012, 510). Beklentilerin uyumlu hale getirilmesi ile çalışanların örgütlerine bağlanmaları, yaptıkları işten tatmin olmaları, örgütlerin amaçları ile bütünleşmeleri ve örgüt yararına çalışmaları sağlanmaktadır.

Çalışanların kendilerini örgütün amaçları ile özdeşleştirmeleri, örgüt özelliklerini içselleştirmeleri anlamına gelen örgütsel bağlılık, örgütsel bakış açısına uyum gösterme derecesi olarak da tanımlanmaktadır (McDonald ve Makin, 2000, 86). Örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir arzu, örgüt için yüksek gayret sarf etme, örgütün değer ve hedeflerini kabul etme konusunda derin istek duyma, çalışanların işi ile ilgili sosyal kurumlara karşı algıladığı psikolojik bağ olarak tanımlanmaktadır (Tella vd., 2007, 6; Aytekin ve Esen, 2013, 84). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak ele almıştır. Duygusal bağlılık, kişinin hissi olarak örgüte bağlanmasını, kendi istek ve tercihleriyle örgütte kalmasını ifade etmektedir. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmalari durumunda katlanacakları maliyetleri ve kalmanın getirilerini dikkate alarak kalma kararı vermesidir. Normatif bağlılık ise örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade etmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılığının ölçülmesinin nedeni, örgütleri hakkında ne hissettiklerini ve düşündüklerini ortaya çıkarmak, böylece örgütlerin çalışanlarını cezbetmelerini sağlamaktır (Sajid, 2014, 29). Çalışanlarda örgütsel bağlılığı artırmanın en önemli yolu çalışanlara karşı aynı bağlılığın örgüt tarafından gösterilmesinden geçmektedir (Garipağaoğlu, 2013, 24). Örgütsel bağlılık kavramının yüksek iş performansı, düşük iş bırakma ve düşük devamsızlık gibi kritik iş davranışlarıyla yakın ilişkisinin olması, araştırmalardaki önemini artırmaktadır (Luthans, 2005).

2.3. İş Tatmini

İş tatmini, genel olarak çalışanların yaptıkları işin, ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli faktörlerine ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan memnuniyet durumunu ifade etmektedir (Çetin ve Basım, 2011, 84). İş tatmini çalışanların önem verdikleri konulara örgütlerinin ne kadar önem verdiğiye yönelik algılarının bir sonucudur (Tella vd., 2007, 4). Başka bir deyişle iş tatmini kişinin işle ilgili değerlerinin karşılandığının algılanması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması olarak tanımlanmaktadır (Üngüren vd., 2010, 2922). İşinde doyumsuzluk yaşayan bireyler, olumsuz duygulara yönelmekte, bu olumsuz duygular ise bedensel, ruhsal ve sosyal problemler yaratmaktadır. Bunun sonucunda bireylerde işten uzaklaşma, işi terk etme, sık sık iş değiştirme gibi iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik belirtileri görülebilmektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2009, 118). İş tatmini tutumu ile verimlilik, performans, örgütsel bağlılık arasında pozitif; devamsızlık, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi değişkenlerle negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Robbins, 2003, 19-20).

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ile iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda; Luthans ve Youssef (2004), işyerlerinde psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi arzulanan çıktılar arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtirken, Larson ve Luthans (2006), 74 sanayi firması çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Youssef ve Luthans (2007) ise 1032 ve 232 çalışandan oluşan iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada; umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri arasında, ayrıca iyimserlik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlemişlerdir.

Bununla birlikte Luthans ve arkadaşları (2007) yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin dört boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Üç örneklem üzerinde yapılan başka bir araştırmada ise Luthans ve arkadaşları (2008) psikolojik sermayenin dört boyutu ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Çetin (2011) 213 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik

boyutları ile örgütsel bağlılık, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik boyutlarıyla iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Kutanis ve Oruç (2014) ise alana ilişkin yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ifade etmektedirler. Bu kuramsal gerekçeler ışığında oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur:

Hipotez 1: Çalışanların psikolojik sermayelerinin umut boyutunun örgütsel bağlılık tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2: Çalışanların psikolojik sermayelerinin iyimserlik boyutunun örgütsel bağlılık tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3: Çalışanların psikolojik sermayelerinin öz yeterlilik boyutunun örgütsel bağlılık tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 4: Çalışanların psikolojik sermayelerinin psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel bağlılık tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 5: Çalışanların psikolojik sermayelerinin umut boyutunun iş tatmini tutumları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 6: Çalışanların psikolojik sermayelerinin iyimserlik boyutunun iş tatmini tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 7: Çalışanların psikolojik sermayelerinin öz yeterlilik boyutunun iş tatmini tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 8: Çalışanların psikolojik sermayelerinin psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatmini tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

3. Yöntem

3.1. Katılımcılar

Uygun (convenience) örneklem yönteminin benimsendiği çalışmada psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki nedensel ilişkileri test etmek amacıyla Bosna Hersek'in Tuzla kantonunda yedi farklı okulda görev yapan öğretmenlerden anket tekniği ile toplanan veriler kullanılmıştır. Araştırmanın Bosnalı Öğretmenler üzerinde yapılmasının nedeni:

- Toplumların geleceğini şekillendiren öğretmenlik mesleğinin çok stresli bir meslek olması (Vanderberghe ve Huberman, 1999, 67),

- Stresle başa çıkmanın ve eğitim sisteminin başarısının öğretmenlerin psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, iş tatmin düzeyi ile yakinen ilişkili görülmesi,
- Farklı bir kültüre sahip Bosnalı Öğretmenler üzerinde üç değişkeni de ele alan bir çalışmaya rastlanılmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Yedi okulda görev yapan 272 öğretmene okul müdürleri vasıtasıyla gönderilen anketlerden 223 adedi geri alınmıştır. Analizler öncesi kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda, ankette fazla sayıda soruyu yanıtlamayan ya da işaretlemeleri uç değerlerde toplanan 8 öğretmene ait veriler analizden çıkarılmış, analizlere 215 kişilik bir örneklem üzerinden devam edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 95'i (% 44,2) kadın, 120'si (% 55,8) erkektir. Öğretmenlerin yaş ortalaması 40,26 (min.= 23 maks.= 64), çalışma süreleri ortalaması 14,88 (min.= 1 maks.= 39) yıldır.

3.2. Ölçüm Araçları

Araştırmada;

- Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 24 maddelik 6'lı Likert tipi Psikolojik Sermaye Ölçeği (1=Hiç katılmıyorum, 2=Çok az katılıyorum, 3=Az katılıyorum, 4=Bir ölçüde katılıyorum, 5=Çoğunlukla katılıyorum, 6=Tamamen katılıyorum),
- Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketi'nden Şeşen (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 maddelik 5'li Likert tipi İş Tatmini Ölçeği (1=Hiçbir zaman, 2=Ara sıra, 3=Sık sık, 4=Çoğunlukla, 5= Her zaman),
- Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Şeşen (2010) tarafından uyarlanan 6 maddelik 5'li Likert tipi Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (1=Hiç katılmıyorum, 2= Az katılıyorum, 3=Bir ölçüde katılıyorum, 4=Çoğunlukla katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum).

Çalışmada kullanılan ölçeklerden Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini ölçeği daha önceden Topçu ve Ocak (2012) tarafından Boşnakça'ya uyarlanmış ölçeklerdir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'den Boşnakça'ya uyarlanması ise anadili Boşnakça olan ve akıcı bir şekilde Türkçe konuşan iki kişi tarafından çalışmamız kapsamında yapılmıştır. Tekrar çeviri her iki dile de sahip Türkler tarafından gerçekleştirilmiştir. Anlamlı ve açık olmayan ifadeler grup mutabakatı ile çözülmüştür.

3.3. Ölçeklerin Geçerliliği

Ölçeklerin geçerliği için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), güvenilirliği için ise Cronbach alfa analizi yapılmıştır. DFA AMOS 21.0 programında maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Uyum indeksleri olarak Gürbüz ve Şahin'in (2014) önerdiği ($\Delta\chi^2$, sd, $\Delta\chi^2/sd$, RMSEA, CFI, GFI) indeksler kullanılmıştır.

Ölçeklerden Psikolojik Sermaye Ölçeğinin (PSÖ) birinci düzey çok faktörlü modeli tüm modellerden daha yüksek uyum iyiliği göstermiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) ve İş Tatmini Ölçeğinin (İTÖ) ise tek faktörlü yapıları kullanılmıştır. Söz konusu üç değişkenin DFA sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Ölçeklerin DFA Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI
PSÖ Birinci Düzey Çok Faktörlü Model	349,330*	235	1,49	0,04	0,95	0,89
İTÖ Tek Faktörlü Model	3,315	5	0,66	0,14	0,98	0,99
ÖBÖ Tek Faktörlü Model	13,944	9	1,55	0,05	0,98	0,98

*p<0,01

χ^2/sd = Chi-Square Goodness of Fit (Ki-Kare Uyum Testi); RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); GFI= Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi).

Psikolojik sermaye ölçeğinin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda boyutlara ilişkin elde edilen güvenilirlik değerleri (Cronbach alfa) sırasıyla iyimserlik boyutu için 11'inci madde "Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider." ölçekten çıkarılmaya müteakip 0,68, psikolojik dayanıklılık boyutu 8'inci madde "İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum." ölçekten çıkarılmaya müteakip 0,70, umut boyutu 0,84, öz yeterlilik boyutu için 0,89, toplam ölçek için ise 0,94 bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,82, iş tatmini ölçeğinin ise 0,84 bulunmuştur.

4. Bulgular

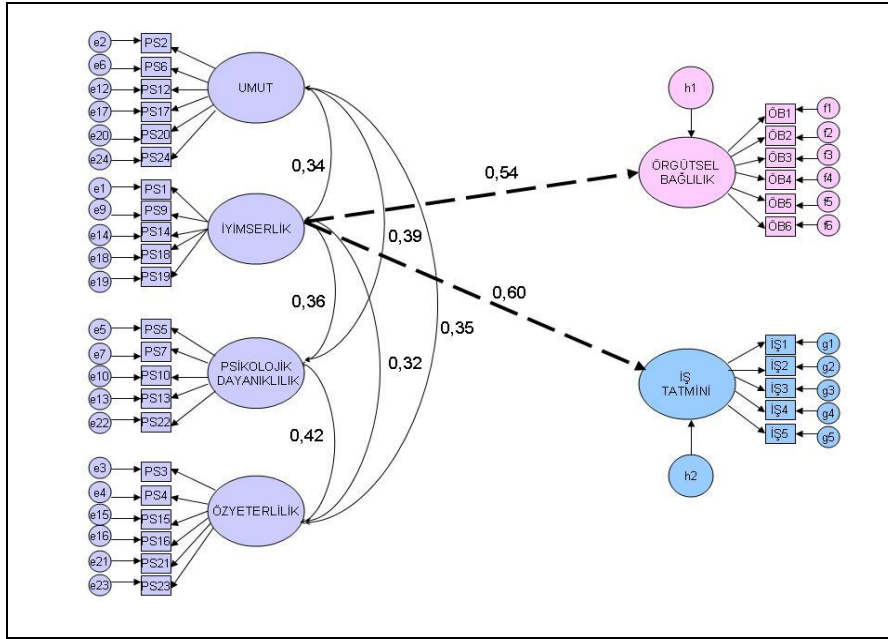
Araştırma değişkenlerine ait betimleyici istatistikler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Toplam	Min.	Maks.	Ort.	Ss.
Psikolojik Sermaye					
<u>Umut</u>	215	3,17	6	5,09	0,63
<u>İyimserlik</u>	215	3	6	4,67	0,70
<u>Öz Yeterlilik</u>	215	2,33	6	5,08	0,70
<u>Psikolojik Dayanıklılık</u>	215	2	6	4,64	0,66
Örgütsel Bağlılık					
<u>Örgütsel Bağlılık</u>	215	1,67	5	3,96	0,74
İş Tatmini					
<u>İş Tatmini</u>	215	1,80	5	3,66	0,55

Bosnalı Öğretmenlerin psikolojik sermaye boyutlarına bakıldığında; Umut (Ort.= 5,09; ss.= 0,63), İyimserlik (Ort.= 4,67; ss.= 0,70), Öz Yeterlilik (Ort.= 5,08; ss.= 0,70), Psikolojik Dayanıklılık (Ort.= 4,64; ss.= 0,66) boyutlarının tümünün orta noktanın üzerinde ve oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Örgütsel Bağlılık (Ort.= 3,96; ss.= 0,74) ve İş Tatmini (Ort.= 3,66; ss.= 0,55) puan ortalamalarının orta noktanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumlarına olan etkilerinin ortaya çıkarılması amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Yapısal eşitlik modeli analizinde iki farklı aşama takip edilmiştir. Birinci aşamada araştırmanın yapısal modellerinin uygunluğu araştırılmış ve yukarıda ifade edilen doğrulayıcı analizler sonucunda elde edilen yapısal modeller seçilen örnekleme doğrulanmıştır (Tablo 1). İkinci aşamada ise doğrulanan yapısal modeller arasındaki ilişkilerin araştırılması amacıyla ilişkisel model kurgulanmış ve AMOS 21.0 programında maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak yol analizi yapılmıştır. İlişkisel modelde psikolojik sermaye alt boyutları bağımsız değişken; örgütsel bağlılık ve iş tatmini ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan yol analizi neticesinde yapısal eşitlik modelinin son hali Şekil 1'de sunulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen yapısal eşitlik modeli uyum değerlerinin $\Delta\chi^2= 674,31$, $\chi^2/sd= 1,43$, RMSEA= 0,045, CFI= 0,94 ve IFI= 0,94 bazı indekslerde iyi uyum, bazılarında ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir.



Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modelinin Son Hali

Analiz sonucunda boyutlar arasındaki etkileşim incelendiğinde örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun iş tatmini ($\beta= 0,60$; $p<0,01$) ve örgütsel bağlılık ($\beta= 0,54$; $p<0,01$) üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu, diğer boyutların anlamlı etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular ışığında 2 ve 6'ncı hipotezler desteklenmiş, 1, 3, 4, 5, 7 ve 8'inci hipotezler ret edilmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Araştırmamızın amacı, örgütler için arzulanan çıktılar olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutları; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisinin Bosnalı Öğretmenler örnekleminde test edilmesidir. Bu kapsamda Bosnalı Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin dört boyutta da ortalamanın üzerinde ve oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde söz konusu öğretmenlerin örgütlerine bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin de ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının yorumlanması maksadıyla okul müdürleri ile yapılan mülakat sonucunda Bosnalı Öğretmenlerin psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının nedeni;

- Bosna Hersek'te 1990'lı yıllarda yaşanan savaş sonrasında halen işsizliğin oldukça yüksek olması,

- Genel belirsizlik ortamında kamu sektöründe çalışanların belirsizliğin ve değişimin daha az yaşandığı bürokratik bir çevrede bulunmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Bosna Hersek'te gençlerin yaklaşık % 60'ı işsizdir (Aljazeera Türk, 2015). Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılığının devam bağlılığından kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür (Allen ve Meyer, 1990). Bununla birlikte Kaçapor ve Omersoftic'in (2010) belirttiği üzere Bosnalı Öğretmenlerin sosyo-ekonomik kriz dönemlerinde bile başarı için motivasyonlarının çok yüksek olması diğer bir neden olarak öngörülmüştür.

Yapılan yol analizi sonucunda ana bulgumuz; psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu ve anlamlı etkilerinin olduğudur. İyimser olan bireyler yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere bağlamaktadırlar (Luthans ve Youssef, 2004, 2007; Luthans vd., 2008). Araştırmamız kapsamında Bosnalı Öğretmenlerin iyimserlik düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Bu sonuçlar ışığında Bosnalı Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin kısmen güçlü psikolojik sermayelerinden kaynaklandığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyini artırmak amacıyla psikolojik sermayelerinden kısmen yararlanmanın faydalı olacağını söylemek mümkündür. Elde edilen bu sonuçlar literatürde yapılan önceki çalışmalar ile uyumludur (Luthans ve Youssef, 2004, 2007; Luthans vd., 2008; Avey vd., 2009, 2010; Çetin, 2011). Literatürden farklı olarak araştırmamızda Bosnalı Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Bu bulgunun, psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki etkileşimler neticesinde ortaya çıkabilecek baskılayıcı etkilerden kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür (Maassen ve Bakker, 2001; Luthans vd., 2010, 48).

Araştırmada elde edilen sonuçların yanı sıra çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Her şeyden önce araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı Bosna'nın Tuzla kantonunda yedi farklı okulda görev yapan öğretmenler ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Bunun yanı sıra, araştırmada kullanılan ölçekler, öğretmenlere yöneltilen değerlendirme maddelerinden oluşmaktadır ve bu kapsamda öğretmenlerin algısına dayanmaktadır. Tüm değişkenlere ait verilerin, aynı zamanda ve aynı kişilerden elde edildiği noktasından hareketle, sosyal beğenirlik etkisi ve ortak yöntem varyansı sınırlılıkları, sonuçların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynakça

Akçay, V.H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE İşletme (İktisat) Fakültesi.

- Aljazeera Türk. (2015). *Bosna-Hersek'in İşsiz Gençliği*, <http://www.aljazeera.com.tr> (Erişim Tarihi: 15/04/2015).
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Avey, J.B., Luthans F. ve 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., Luthans, F., Smith, R.M. ve Palmer N.F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Aytekin, İ. ve Şaban, E. (2013). Yeni Kariyer Tutumları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bu İlişkide Tükenmişliğin Rolü: Ampirik Bir Araştırma, *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Dumlupınar Üniversitesi, 30 Mayıs-1 Haziran 2013, Kütahya, 84-90.
- Çetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey, *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, "*İŞ, GÜÇ*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Derin, N. ve Demirel, E.T. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezde Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Garipağaoğlu, B.Ç. (2013). Examining Organizational Commitment of Private School Teachers, *Journal of Educational and Instructional Studies In The World*, 3(2), 22-28.

- Gemlik, N., Şişman, F.A. ve Sığırı, Ü. (2010), The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment Among Health Sector Staff in Turkey, *Journal of Global Strategic Management*, 8, 137-149.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction, *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, R. ve Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Jaworski, B.J. ve Kohli, A.K. (1993). Market Orientation: Antecedents and Consequences, *Journal of Marketing*, 57, 53-70.
- Kaçapor, S. ve Omersoftiç, A. (2010). *İlkokul Öğretmenlerinin Eğitim Sürecinde Liderlik Rollerini*, Dzemal Bijedic Üniversitesi, İnsan Bilimleri Fakültesi, Mostar.
- Kaplan, M. ve Biçkes, M.D. (2013). Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Kutunis, R.Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2, 145-159.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological in Predicting Work Attitudes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F. (2005). *Organisational Behaviour*. 1. Baskı, New York: McGraw-Hill, Irwin.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, S.M., Norman, G. ve Combs, M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Maassen, G.H. ve Bakker, A.B. (2001). Suppressor Variables in Path Models Definitions and Interpretations, *Sociological Methods & Research*, 30(2), 241-270.
- Mcdonald, D.J. ve Makin, P.J. (2000). The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff, *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Ocak, M. ve Güler, M. (2013). A Tipi Kişilik ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Stresle İlişkisi: Türk ve Bosnalı Öğrenciler Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(8), 135-147.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*, 9. Baskı, New Jersey: Prentice Hall,
- Sajid, H. (2014). A Comparison of Organizational Commitment and Job Burnout among Teachers in Private and Public Institution with Moderating Effect of Job Satisfaction, *Journal of Business and Management*, 16(6), 29-33.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-131.
- Soykan, E. (2012). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü.

- Tella, A., Ayeni, C.O ve Popoola, S.O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, *Library Philosophy and Practice*, 1-16.
- Topçu, M.K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği, 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012, İzmir, 1-5.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö.A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922-2937.
- Vandenberghe, R. ve Huberman, A.M. (1999). *Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience, *Journal of Management*, 33, 774-800.

The Effects of Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Research on Bosnian Teachers

Extended

1. Introduction

In addition to the viewpoint that humans are rare and inimitable resources of organizations, studies on positive organizational behavior have shed light on psychological capital with human and social capital as an important force that can provide competitive advantage (Luthans & Youssef, 2004, 27; Kutanis & Oruç, 2014, 150).

Psychological capital which is based on psychological capacity and strengths of employees (Luthans et al., 2010, 42) can be effectively used in increasing the performance of an organization (Kaplan & Biçkes, 2013, 234) through its measured, improved and managed features (Luthans et al., 2007, 542). Similarly, studies on positive organizational behavior have shown that organizational commitment and job satisfaction attitudes are positive-oriented (Luthans et al., 2007, 541). In this context employees' high level of psychological capital, job satisfaction and organizational commitment are recognized as precious and inimitable capabilities for their organizations.

Since each of the three variables have a positive contribution to individual and organizational performance, a lot of studies were conducted focusing each of variable or interaction between them (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007; Akçay, 2011; Çetin et al., 2011; Soykan, 2012; Gohel, 2012). But no study was done including all three variables on Bosnian teachers who are forming our research sample. Studying on this relationship between three variables in different cultures is expected to provide important contributions to effective human resources management practices. In our research primarily psychological capital, organizational commitment and job satisfaction concepts were explained and the relationship between them was established. Following this process, structural equation modeling analysis on the sample was planned to discover the relationship between factors.

2. Method

2.1. Sample

Data were collected with using convenience sampling method from 215 teachers working in seven different schools in the Tuzla Canton of Bosnia and Herzegovina. The sample composed of 95 females (44,2 %) and 120 males (55,8 %). Teachers ages had a mean of 40,26 years and their job experience status had a mean of 14,88.

2.2. Instruments

Three scales were used for data collection.

For measuring;

- Psychological Capital, a 24-item 6-point Likert Scale developed by Luthans et al. (2007) and adapted to Turkish by Çetin & Basım (2012),

- Job Satisfaction a 5-item 5-point Likert Scale developed by Hackman & Oldham (1975) and adapted to Turkish by Şeşen (2010),
- Organizational Commitment a 6-item 5-point Likert Scale developed by Jaworski & Kohli (1993) and adapted to Turkish by Şeşen (2010) were used.

Psychological Capital and Job Satisfaction Scales were adapted to Bosnian Language previously by Topçu & Ocak (2012). The adaptation of the Organizational Commitment Scale from Turkish to Bosnian Language was carried out within our study.

2.3. Validity of Scales

Confirmative factor analysis was conducted to determine the validity and the Cronbach's Alpha coefficient was calculated for the reliability of the scales. Confirmative Factor Analysis was conducted through Amos 21.0 program using maximum likelihood calculation method.

Psychological Capital scale confirmative factor analysis results have supported a higher score for the 4 factor structure model than other models. Job Satisfaction and Organizational Commitment Scales Confirmative Factor Analysis confirmed the fit of the one factor model. The Cronbach's Alpha coefficient for each of the three scales was calculated over 0.70.

3. Results and Discussion

The aim of this study was to explore the effects of psychological states of hope, optimism, self-efficacy and resilience on the organizational commitment and job satisfaction attitudes of the Bosnian Teachers. The results of the study were partly in the hypothesized directions as organizational psychological capital was positively related to organizational commitment and job satisfaction attitudes. The main finding of this study was that psychological capital partly promotes the organizational commitment and job satisfaction attitudes of Bosnian teachers positively. In addition Bosnian teachers' psychological capital level in the aforementioned four dimensions was found fairly high above the average. Similarly, organizational commitment and job satisfaction levels were also found above average.

It is evaluated that high psychological capital, organizational commitment and job satisfaction level of the Bosnian teachers can be caused from still continuing high unemployment rates which emerged after the war in the 1990s, and the uncertainty of bureaucratic environment located public sector in a state where change is less experienced. In Bosnia and Herzegovina, approximately 60% of young people are unemployed (Aljazeera Turkey, 2015). Therefore, the teachers' commitment to their organization is thought to originate from continuance commitment (Allen and Meyer, 1990). Kaçapor & Omersoftic (2010) told that Bosnian teachers' motivation for success is even in the socio-economic crisis fairly high. This is thought as an another reason.

The results of the analysis of the structural equation modeling showed that only the optimism dimension of psychological capital had positive and significant effects on organizational commitment and job satisfaction. These results are consistent with previous studies in the literature obtained (Luthans et al., 2008; Luthans & Youssef, 2004, 2007; Avey et al., 2009, 2010; Cetin, 2011). Different from the literature the dimensions hope, self-efficacy and resilience of psychological capital didn't show any significant effect on organizational commitment and job satisfaction. This finding may occur from suppressive effects which is thought a result of interactions between the sub-dimensions of psychological capital (Luthans et al., 2010, 48).

4. Conclusion

After all the results of the study shows that Bosnian teachers' organizational commitment and job satisfaction level partly originated from their strong psychological capital. In other words to increase organizational commitment and job satisfaction level of Bosnian teachers, it can be partly useful to take advantage of psychological capital.

Although organizational commitment and job satisfaction attitudes were predicted by psychological capital in a structural model, this study also has some limitations. Firstly, the observed relationship between study variables is limited to the selected sample and time. In order to obtain more generalizable results, it requires comparing the existing results with qualitatively and quantitatively different samples. Second the results should be assessed with the effects of common method variance and social desirability.