



Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
Hatay Mustafa Kemal University Journal of the Faculty of Education
Yıl/Year: 2018 ♦ Cilt/Volume: 2 ♦ Sayı/Issue: 3, s. 21-29

Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Çalışma¹

Rasim TÖSTEN

Siirt Üniversitesi, rasimtosten@hotmail.com

Yunus Emre AVCI

Siirt Üniversitesi, yunusavci07@hotmail.com

İsmail YILDIRIM

Siirt Üniversitesi, SBE Öğr., iso5642@hotmail.com

Özet

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Temel amaç kapsamında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye (PPS) algıları ve örgütsel bağlılık (ÖB) düzeylerinin ne olduğu, PPS algıları ile ÖB arasındaki ilişki durumunun ne olduğu sorularına cevap aranmıştır. Araştırma nicel desenli olup ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini Siirt ilinde görev yapan 4153 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmadaki zorluk ve maliyetten dolayı evreni temsil edebileceği düşünülen örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi ile seçilen 374 öğretmen araştırmada yer almıştır. Böylelikle örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır (Büyüköztürk vd., 2014). Araştırmanın amacına ulaşmak için Tösten ve Özgan (2014) tarafından öğretmenlerin PPS algısını ölçmek için geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği"; Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Demirkıran (2004) tarafından uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçme araçlarından elde edilen verilerin güvenilirliği için bakılan iç tutarlık katsayısında (Cronbach Alpha) PPS Ölçeği verileri .93; ÖB Ölçeği verileri .77 bulunmuştur. Her iki ölçekteki verilerin de güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği için, benzer örneklem grubuna uygulanmasından ötürü (öğretmenlere), herhangi bir çalışma yapılmamış olup uzman görüşü yeterli kabul edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde düzey belirleme için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine, değişkenler arasındaki ilişki için korelasyon testine bakılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin PPS algılarının yüksek düzeyde olduğu ($X= 4.34$; $ss= .94$), ÖB'nin ise orta düzeyde olduğu ($X= 3.14$; $ss= .55$); PPS ile ÖB arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ($r=.17$; $p<.05$ görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, Öğretmenler

**Relationship Between Positive Psychological Capital and Organizational Commitment:
A Study in Educational Organizations**

Abstract

The main purpose of this research is to examine the relationship between positive psychological capital perceptions and organizational commitment of teachers. The main purpose of the study was to find out the positive psychological capital (PPC) perceptions and organizational commitment (OC) levels of teachers, the relationship between PPC perceptions and OC. The research has the quantitative and is in the relational screening model. The universe of the research consists of 4153 teachers working in Siirt province. The difficulty of reaching the whole of the universe and the cost of it have led to the taking of samples that are thought to represent the universe. In this context, 374 teachers who were selected with easy accessible sampling method were included in the research. Thus, it is assumed that the sample represents the universe

¹ Bu çalışmanın bir kısmı 27-30 Haziran 2018 tarihinde Bakü-Azerbaycan'da gerçekleşen IV. Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumunda bildiri olarak sunulmuştur.

(Büyüköztürk et al., 2014). The "Positive Psychological Capital Scale" was developed by Tösten and Özgan (2014) to measure teachers' PPC perception to achieve the purpose of the research; "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1991) and adapted by Demirkıran (2004) was used. The internal consistency coefficient (Cronbach Alpha) for the reliability of the data obtained from the measurement tools is shown in the PPC Scale .93; OC scale data were found .77. It is accepted that both measures are reliable. For the validity of the scales, no study was carried out because of its application to the same sample group (teachers) and expert opinion was deemed adequate. In the analysis of the data, the arithmetic average and standard deviation values for the level determination and the correlation test for the relationship between the variables were examined. As a result of the research, it was found that the teachers had high level of PPC perceptions ($X = 4.34$, $ss = .94$) and that the level of PPC was moderate ($X = 3.14$, $ss = .55$); There was a low positive correlation between PPC and OC ($r = .13$; $p < .05$).

Keywords: Psychological Capital, Organizational Commitment, Teachers

Giriş

Pozitif psikoloji 1990'lı yıllarda araştırılmaya başlanan bir akım olarak günümüzde önemli bir çalışma alanı konumuna gelmiştir. Pozitif psikoloji, "insana özgü olağan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi"dir (Sheldon ve King, 2001:216). İnsanların pozitif yönlerini geliştirmeyi amaçlayan, sağlıklı bir insan psikolojisi oluşturmak için pozitif durumları dikkate alan, insan hal ve hareketlerine ölçülü yaklaşan akım "pozitif psikoloji" akımıdır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Pozitif psikoloji, insanların psikolojik sorunlarını gidermeye çalışmak yerine kişinin yaşamı hakkında iyi şeyler hissetmesini sağlayacak noktalara odaklanmasını sağlayarak mutluluğu yakalamayı amaçlamaktadır. Pozitif psikoloji akımı insanın sadece zayıf yönlerini değil güçlü yönlerinin de araştırılması gerektiğini ortaya koymuştur. Sağlığına dikkat eden daha iyi üreten ve işinde daha mutlu olmalarında pozitif psikolojiye ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006:9). Pozitif psikolojide, kişilerin davranış bakımından pozitif yönünü dikkate alan ve yapılan araştırmalarda her ne kadar negatif yönü araştırılsa da pozitif yönünün de araştırılması gerektiği amaçlanmıştır (Gable ve Haidt, 2005: 105).

Pozitif psikoloji ve pozitif örgüt davranışları temelinde "pozitif psikolojik sermaye" kavramı oluşmaya başlamıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 9). Psikolojik sermaye bireyin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden meydana gelen bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermaye, örgütte çalışanların verimliliğini artırmak için kullanılacak bir sermaye çeşididir. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan verimliliğine ve örgütsel davranışlara etkisi büyüktür (Tösten, 2015). Luthans, Youssef ve Avolio (2006: 2) pozitif psikolojik sermaye hakkında, kişilerin pozitif psikolojik açıdan gelişmesi olarak ifade etmiştir. Pozitif psikolojik sermaye kişinin "kim olduğu" ve gelişim açısından "kim olabileceği" ile alakalıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 20). Başka bir tanıma göre pozitif psikolojik sermaye bireyin kuvvetli yönlerinin nasıl bulunduğu ve bunun nasıl geliştirilebileceği ile alakalı olarak eğitim desteğiyle değişebilen ve geliştirilebilen özellikler toplamı şeklinde ifade edilmektedir. (Luthans ve Youssef, 2007: 326).

Diğer yandan pozitif psikolojik sermaye, sermaye türleri içinde rekabet üstünlüğüne sahip ekonomik, insan ve sosyal sermaye türlerine ek olarak meydana gelmiştir (Luthans ve diğerleri, 2004: 46). Bununla beraber psikolojik sermaye kişilerin kendilerini iyi tanımalarını, inanç ve değerlerini sorgulamalarını sağlamaktadır. Bu nedenle kişinin kendisini denetleyebileceği ve yaptıkları ile düşünceleri arasındaki dengeyi oluşturabileceği bir zemin oluşacaktır (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 74).

Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin örgüt ile arasındaki bağın kuvvetini göstermektedir. Örgüte karşı hissedilen bağlılığın, örgüt içinde performansı etkilediği kabul edilmekte, ürün ve hizmet kalitesinde de olumlu etkiler bıraktığı, buna bağlı olarak da istenmeyen davranışları en aza indirdiği ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç 2007). İşletmeler, çalışanlarıyla ne kadar güçlü birlikteliğe sahip olurlarsa, zor olan rekabet şartlarında o kadar güçlü kalabilirler (Cengiz, 2001).

Dolayısıyla, çalışanlara güven veren, olumlu bir örgüt iklimi oluşturabilen işletmeler başarıyı elde etmektedirler (Karaca, 2001).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine, maddi olarak verilen ödülün dışında bilişsel bakımdan bağlı olmasıdır (Celep, 2000, s.15-17). Ayrıca örgütsel bağlılık, örgütün amacına ve örgüt içinde oluşturulan değerlere kuvvetli duygularla inanma, bunları kabullenme, örgüt yararları için gerekenden fazla çaba sarf etme ve örgüte olan bağlılığı sürdürme şeklinde ifade edilmektedir (Porter vd, 1974 s.603-609). Örgütsel bağlılık, özelliklerine bakıldığında hem çalışanlarına hem de örgüte fayda sağlayacak bir ilişkiye sahiptir. Buradan örgütteki yöneticiler, örgüt içindeki bağlılık duygusunu iyice ele alıp, işgörenlerin örgüt için bağlılıklarının nasıl artırılabilirliğiyle ilgili farklı yöntemleri uygulamaya çalışmalıdır (Aktay, 2010).

Meyer ve Allen, yaptıkları çalışmalarda örgütsel bağlılık ile ilgili psikolojik bir kapsam oluşturduğunu, bireylerin çalıştığı örgütle münasebetleri ile oluşan ve örgütü için süreklilik arzeden bir üye olmak için çaba sarf eden bir davranış, şeklinde tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1996:255). Reichers, örgütsel bağlılık teorilerine farklı bir eleştiri getirmektedir. Genellikle örgütsel bağlılık teorileri bireye odaklanmakta, örgütün esas yapısını çok fazla dikkate almamaktadır. Hâlbuki örgütler birçok faktörü içinde barındırmaktadır. Bundan dolayı bireyin bağlılık düzeyinde birçok faktör önemli bir unsur olmaktadır. Örneğin eğitim örgütleri düşünüldüğünde öğretmenlerin üyesi olduğu sendikaya veya mesleğe bağlılık gösterdiği bilinmektedir. Bu bağlılık türleri ayrıca dikkate alınmalıdır. Bireyin örgütün içinde ve dışında farklı gruplara karşı farklı bağlılık türleri gerçekleşebilmektedir. Birden fazla bağlılık türünün çatışması durumunda, örgütsel bağlılık bütünsel anlamda düşebilecektir. (Reichers, 1985:473).

Kişinin çalıştığı örgütüne bağlı olması performansını da olumlu etkileyecektir. Bireylerin işe devamsızlığı azalacak, işe geç gelme, işten ayrılma niyeti şeklindeki durumlarının azalması anlamına gelecektir (Mathieu ve Zajac, 1990:171-172). Örgüte bağlılığı olan kişiler daha uyumlu, daha sadakatli, daha üretken olmakta ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgüt içinde daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2003). Özsoy (2004) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün menfaatlerini kendi menfaatlerinden daha değerli görmesi olarak tanımlarken, Balay (2000) örgütsel bağlılığı, kişinin örgüt içindeki kazançları, güçlü bir bağla elde edilen davranışlara yönelme ve amacına ve değerlerine sahip bir örgüt ile aynı duyguları paylaşması şeklinde tanımlanmıştır.

PPS düzeyi yüksek bireyler bağlı buldukları örgüte pozitif katkılar sağlamakta ve örgüt içindeki negatif durumların izalesinde önemli rol oynamaktadır. Örgütsel bağlılığın temelinde psikolojik bir yönün olduğu dikkate alındığında; bireyin örgüte katkı sağlaması, negatif tutum ve tavırların (tükenme, işten ayrılma niyeti, kaytarma, işe geç gelme, sinizm vb.) ortadan kaldırılması pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların varlığını gerekli kılmaktadır. Bu durumda araştırma kapsamında eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespiti ve ilişkisini ortaya koymak önemli görülmektedir. Araştırma, öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisini ortaya koymasından, öğretmenlerde her iki faktörün de güçlendirilmesine yönelik ortak çalışmalara zemin oluşturması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacına bakıldığında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesidir. Temel amaç kapsamında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye (PPS) algıları ve örgütsel bağlılık (ÖB) düzeylerinin ne olduğu, PPS algıları ile ÖB arasındaki ilişki durumunun nasıl olduğu sorularına cevap aranmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde olup nicel desenlidir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemek ve neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde yeni veriler elde etmek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014).

2.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Siirt ili merkezinde ilkokul, ortaokul ve liselerinde görevli 4153 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın örneklemini 2017-2018 öğretim yılında Siirt il merkezlerinde görev yapan 374 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil edebilecek örneklem için bu okullarda görev yapan toplam 400 öğretmene kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ölçekler dağıtılmıştır. Ölçeklerden 374 tanesi işleme alınmıştır.

Tablo 1: Araştırmada yer alan öğretmenlere ait kişisel bilgiler

Medeni Durum	N	%	Öğrenim Durumları	N	%	Cinsiyet	N	%
Evli	259	69.3	Lisans	341	91.2	Kadın	167	44.7
Bekâr	115	30.7	Yüksek Lisans	33	8.8	Erkek	207	55.3
Toplam	374	100,0	Toplam	374	100,0	Toplam	374	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait medeni durum bilgilerine bakıldığında öğretmenlerin %69,3'ünün (N:259) evli ve %30,7'sinin bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları bilgilerine bakıldığında; öğretmenlerin %91,22'sinin (N:341) lisans mezunu ve %8,8'inin yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin çoğunun (%91,2; N:341) lisans mezunu olmaları dikkate değerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet bilgilerine bakıldığında öğretmenlerin %44,7s'inin (N:167) kadın olduğu ve %55,3'ünün (N:207) erkek olduğu görülmektedir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada öğretmenlerin görüşlerini almak amacıyla iki ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler; öğretmenlerin psikolojik sermayelerini ölçmek amacıyla Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Demirkıran (2004) tarafından uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek amacıyla kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde özyeterlilik, umut, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere altı boyut vardır. Ölçek 5'li likert tipi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin açıklanan varyansı %61.25 olarak ifade edilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısı .93 bulunmuştur. Sosyal araştırmalarda $0,70 \leq \alpha < 1,00$ arası değerler güvenilir olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2014).

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Demirkıran (2004) tarafından uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam 3 boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlı bağlılık olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ait iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alpha) .90 olarak verilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçme aracı katılımcılara doğrudan ulaşılarak uygulanmıştır. 400 verinin 374 tanesi işleme alınmıştır. Yapılacak analize karar vermek amacıyla parametrik varsayımların karşılanıp karşılanmadığına bakılmıştır. Dağılımın normal olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla ilişki testi için

non-parametrik test kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde betimsel (tanımlayıcı) istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma) ile değişkenler arası ilişki için Spearman'ın rho'su korelasyon testi kullanılmıştır. Analizlerde $p \leq .05$ düzeyi esas alınmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ve her ikisi arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları tablolar halinde verilerek yorumlanmıştır.

Tablo 2: Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin betimsel istatistikler

Ölçekler	Boyutlar	\bar{x}	ss	Düzye
Örgütsel Bağlılık	Duygusal bağlılık	3,52	,82	Orta
	Devamlı bağlılık	2,81	,67	Orta
	Normatif bağlılık	3,08	,73	Orta
	Toplam	3,14	,55	Orta
Pozitif Psikolojik Sermaye	Özyeterlik	4,38	,53	Yüksek
	İyimserlik	4,16	,71	Yüksek
	Güven	4,57	,45	Yüksek
	Dışadönüklük	4,31	,58	Yüksek
	Psikolojik dayanıklılık	4,31	,56	Yüksek
	Umut	4,36	,61	Yüksek
	Toplam	4.34	,44	Yüksek

Araştırmada yer alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta ($X=3,14$) olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan “duygusal bağlılık ($X=3,52$),” “devamlı bağlılık” ($X=2.81$) boyutlarının ve “normatif bağlılık” boyutlarının ($X=3,46$) orta düzeylerde olduğu görülmektedir. Araştırmada yer alan öğretmenlere ait psikolojik sermaye yeterli düzeyinin ($X=4.34$) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Bağlılıkları Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PS ort	1,000										
Özyeterlik	,738**	1,000									
İyimserlik	,689**	,440**	1,000								
Güven	,717**	,590**	,476**	1,000							
Dışadönüklük	,811**	,528**	,379**	,530**	1,000						
P. Dayanıklılık	,846**	,552**	,414**	,524**	,699**	1,000					
Umut	,763**	,503**	,353**	,485**	,588**	,740**	1,000				
Duygusal bağ.	,154**	,075	,045	,165**	,196**	,158**	,104*	1,000			
Devamlı bağ.	,016	-,026	,096	-,049	-,058	,049	,020	-,118*	1,000		
Normatif bağ.	,135**	,051	,102*	,024	,145**	,152**	,087	,506**	,358**	1,000	
ÖB ort.	,173**	,072	,120*	,096	,159**	,196**	,129*	,686**	,494**	,891**	1,000

Spearman's rho

PPS ile ÖB arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ($r=.17$; $p<.05$) görülmektedir. Bununla birlikte PPS'nin kendi içinde bileşenlerinin yüksek düzeyde ilişki içinde olduğu, ÖB'nin kendi boyutlarıyla orta ve yüksek düzeyde ilişkilerinin olduğu görülmektedir. ÖB boyutlarından olan devamlı bağlılığın PPS ve bileşenleri ile ilişkisinin çoğunlukta negatif yönlü de olsa anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu durum bireyin pozitif psikolojik sermayesinin içsel bir unsuru barındırdığı, dolayısıyla hareket noktasının da içsel uyarıcılarla açıklanmaya çalışılması gerektiği olarak düşünülmektedir. Devam bağlılığında ise çoğunlukla öğretmenin mevcut pozisyonu koruma isteği ve bu pozisyondan gelen avantajların sürdürülmesi gerektiği konusundaki algılarıyla ilgilidir. Yine ÖB'nin PPS bileşenlerinden psikolojik dayanıklılık ile en yüksek ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($r= .20$). Fakat her halükarda ÖB ile PPS arasındaki ilişki düşük ve pozitif yönlüdür.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Temel amaç kapsamında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye (PPS) algıları ve örgütsel bağlılık (ÖB) düzeylerinin ne olduğu, PPS algıları ile ÖB arasındaki ilişki durumunun ne olduğu sorularına cevap aranmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin PPS algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin PPS algılarıyla ilgili araştırmalara bakıldığında Kaya, Balay ve Demirci'nin (2014); Tösten'in (2015); Tösten, Arslantaş ve Şahin'in (2017); Oral, Tösten ve Elçiçek'in (2017); Aslan'ın (2017); Anık'ın (2017); Ekin'in (2017) ve benzer çalışmaların yapmış olduğu araştırmalarda da PPS algısının yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin PPS algısının yüksek olması avantajlı görülmektedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin ÖB'nin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Balay'ın (2000), Özutku'nun (2008), Sığırı'nın (2007), Aksanaklu'nun (2018) çalışmalarında da benzer olarak örgütsel bağlılık düzeyinin orta ve yüksek şeklinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla elde edilen bulgular diğer çalışmaları destekler niteliktedir. Örgütsel bağlılığın yüksek çıkması örgütte performans ve verimlilik artışında önemli görülmektedir (Reichers, 1985; Cengiz, 2001; Doğan ve Kılıç, 2007).

Araştırmada ortaya çıkan bir başka sonuç ise PPS ile ÖB arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olmasıdır. Türkiye'de pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisini ortaya koyan çalışmalara bakıldığında Aslan'ın (2017) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada benzer olarak pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu; yurtdışında yapılan araştırmalara bakıldığında Lifeng'in (2007) yapmış olduğu araştırmada pozitif ilişkinin olduğu, yine Luthans ve Jensen (2005) ve Peng'in (2013) de çalışmalarında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Dolayısıyla psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla düşük de olsa ilişkili olduğu, psikolojik sermayenin artırılmasıyla örgütsel bağlılığın da arttığı söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye bireyin hayata bireysel olarak bakışıyla ilgili iken örgütsel bağlılık çevresel parametrelerle büyük ölçüde ilgili bir durumdur. Başka bir deyişle psikolojik sermaye daha öznel, içsel bir hareket iken örgütsel bağlılıkta ise bireyden bağımsız örgütsel koşulları da içinde barındıran bir nesnellik söz konusudur. Bu nedenle aralarında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olması beklenen bir durumdur.

Kaynakça

- Aktay D., (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Askeri Hastanede Bir Uygulama. Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul S. 30-35
- Aksanaku, P. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
- Anık, S. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD, Siirt
- Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalı
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö.E. Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama. İşletme Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, s. 14-18
- Demirkıran, T. (2004). Özel Öğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki İncelemesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, S., & Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29), Ss.37-61
- Ekin, A. (2017). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beden Eğitimi ve Spor ABD.,Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (And why) is Positive Psychology? Review of General Psychology, 9(2), 103-110.
- Karaca, B. (2001). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, S,36-38
- Kaya, A., Balay, R. & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). Electronic Journal of Social Sciences, 13(48)
- Kesken, J.,& Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. Ege Academic Review, 8(2), 729-754.
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. Acta Psychologica Sinica, 2, 18.

Luthans, K.W. & Jensen, S.M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital And Commitment To Organizational Mission: A Study Of Nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.

Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive organizational Behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.

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.,Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Usa: Oxford University press.

Mathieu, Joron & Dennis M. Zajac (1990), "A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108:171-194.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

Meyer, John P. & Natalie J. Allen (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49:252-276.

Oral, B., Tösten, R., & Elçiçek, Z. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 6(11), 78-87.

Özsoy, S. A., Ergül, Ş., & BAYIK, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).

Özütku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 37(2), 79-97.

Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X. & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PloS one*, 8(12), e84193.

Porter, L. W.;Steers, R. M.; Mowday, R.T. Ve Boullian, P. U. (1974). Organizational Commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 15, 603-609.

Reichers, A. E. (1985). A Review and reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Sheldon, K. & King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217.

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

Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Erzurum Kültür Eğitim Vakfı Dergisi (EKEV)*, 59

Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Tösten, R., Arslantaş, H. İ., & Şahin, G. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744.

Extended Summary

Introduction

Positive psychology has an approach that focuses on the positive aspects of the individual rather than focusing on the individual's negativity. Positive psychology in the context of human capital has been seen as a separate capital in recent years when the concept of man-oriented management has developed. Within positive psychological capital there are components such as psychological resiliency, self efficacy, optimism, hope, extroversion and trust. Also positive psychological capital is found to be related with organizational commitment. Organizational commitment is expressed as believing with strong feelings about the purpose of the organization and the values created within the organization, accepting them, making more efforts for the benefit of the organization and maintaining the commitment to the organization.

Purpose

The main purpose of this research is to examine the relationship between positive psychological capital perceptions and organizational commitment of teachers. The main purpose of the study was to find out the positive psychological capital (PPC) perceptions and organizational commitment (OC) levels of teachers, the relationship between PPC perceptions and OC.

Methods

The research has the quantitative and is in the relational screening model. The universe of the research consists of 4153 teachers working in Siirt province. The difficulty of reaching the whole of the universe and the cost of it have led to the taking of samples that are thought to represent the universe. In this context, 374 teachers who were selected with easy accessible sampling method were included in the research. Thus, it is assumed that the sample represents the universe (Büyüköztürk et al., 2014). The "Positive Psychological Capital Scale" was developed by Tösten and Özgan (2014) to measure teachers' PPC perception to achieve the purpose of the research; "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1991) and adapted by Demirkıran (2004) was used. The internal consistency coefficient (Cronbach Alpha) for the reliability of the data obtained from the measurement tools is shown in the PPC Scale .93; OC scale data were found .77. It is accepted that both measures are reliable. For the validity of the scales, no study was carried out because of its application to the same sample group (teachers) and expert opinion was deemed adequate.

Findings and Results

In the analysis of the data, the arithmetic average and standard deviation values for the level determination and the correlation test for the relationship between the variables were examined. As a result of the research, it was found that the teachers had high level of PPC perceptions ($X = 4.34$, $ss = .94$) and that the level of PPC was moderate ($X = 3.14$, $ss = .55$); There was a low positive correlation between PPC and OC ($r = .13$; $p < .05$).