

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE İŞE
ADANMIŞLIK DÜZEYİ İLE İLİŞKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih DEMİR

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN**

ARTVİN-2025

TEZ BEYANNAMESİ

Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşe Adanmışlık Düzeyi İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğini arz ederim.

- ☒ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Artvin Çoruh Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

..../...../2025

Fatih DEMİR

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ KABUL TUTANAĞI

Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN danışmanlığında, **Fatih DEMİR** tarafından hazırlanan bu çalışma **20/11/2025** tarihinde aşağıdaki jüri tarafından **İşletme** Anabilim Dalı'nda **oybirliği** ile yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Fikret SÖZBİLİR **İmza:**

Jüri Üyesi : Doç. Dr. İsmail Tamer TOKLU **İmza:**

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN **İmza:**

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.../.../2025

Prof. Dr. Kerem ÇOŞKUN

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TEZ BEYANNAMESİ.....	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
İÇİNDEKİLER	III
TABLO LİSTESİ.....	VI
ŞEKİL LİSTESİ.....	VIII
KISALTMALAR	IX
ÖZET.....	X
SUMMARY.....	XII
ÖNSÖZ.....	XIV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE EVRİMİ.....	3
1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE BİLEŞENLERİ	5
1.2.1. Öz Yeterlilik	7
1.2.2. Umut	8
1.2.3. İyimserlik	9
1.2.4. Dayanıklılık	11

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

2.1. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI.....	15
2.2. İŞE ADANMIŞLIK İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR.....	16
2.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı	16
2.2.2. Schaufeli'nin İşe Adanmışlık Yaklaşımı	17
2.2.3. Maslach Ve Leiter'in İşe Adanmışlık Yaklaşımı	17

2.3. İŞE ADANMIŞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	18
2.3.1. Bireysel Faktörler	18
2.3.2. Örgütsel Faktörler	19
2.4. İŞE ADANMIŞLIĞIN UNSURLARI	20
2.4.1. Dinçlik.....	21
2.4.2. Adanmışlık	21
2.4.3. Yoğunlaşma.....	22
2.5. İŞE ADANMIŞLIK İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR	23
2.5.1. Örgütsel Bağlılık.....	23
2.5.2. İş Tatmini	24
2.5.3. İşkoliklik	25
2.5.4. Pozitif Psikoloji	26
2.6. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR.....	27
2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	27
2.6.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	32
3.1.1. Araştırmanın Amacı, Problemi ve Kapsamı	32
3.1.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Sınırları	33
3.1.3. Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli.....	33
3.1.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	34
3.1.5. Veri Toplama Aracı, Yöntemi ve Örneklem Süreci	36
3.1.6. Araştırmanın Verilerinin İstatistiksel Analizi	37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR	38
4.2. ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİNE İLİŞKİN FAKTÖR ANALİZİ, GÜVENİLİRLİK VE NORMALLİK TESTİ BULGULARI	39
4.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Geçerlilik, Güvenilirlik ve Normallik Testleri	39
4.2.2. İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik, Güvenilirlik ve Normallik Testleri	41
4.3. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN HİPOTEZ TESTİ BULGULARI	43
SONUÇ	62
KAYNAKLAR	71
EKLER	86
ÖZGEÇMİŞ	92

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	38
Tablo 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi Bulguları.....	39
Tablo 3: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Faktör Analizi	40
Tablo 4: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Cronbach'ın Alfa Değerleri	41
Tablo 5: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Çarpıklık Basıklık Değerleri	41
Tablo 6: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi Bulguları	42
Tablo 7: İşe Adanmışlık Ölçeği İçin Faktör Analizi.....	42
Tablo 8: İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait Cronbach'ın Alfa Değerleri	43
Tablo 9: İşe Adanmışlık Ölçeği Çarpıklık Basıklık Değerleri	43
Tablo 10: Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi.....	44
Tablo 11: Yaş Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	45
Tablo 12: Yaş Değişkeni Açısından İşe Adanmışlık Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi.....	46
Tablo 13: Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi	47
Tablo 14: Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	48
Tablo 15: Çalışmakta Olduğunuz Kurum Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	50
Tablo 16: Kurumdaki Göreviniz Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	51
Tablo 17: Kurumdaki Göreviniz Değişkeni Açısından İşe Yabancılaşma Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	52
Tablo 18: Çalışma Süresi (Kıdem) Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi.....	53
Tablo 19: Çalışma Süresi (Kıdem) Değişkeni Açısından İşe Adanmışlık Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	54
Tablo 20: Haftalık Ders Saati Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	55
Tablo 21: Haftalık Ders Saati Değişkeni Açısından İşe adanmışlık Düzeyi Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	56

Tablo 22: Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşe Adanmışlık İlişkisine Dair Yapılan Korelasyon Analizi	57
Tablo 23: Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi	58
Tablo 24: İyimserlik Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi.....	59
Tablo 25: Dayanıklılık Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi	59
Tablo 26: Umut Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi.....	60
Tablo 27: Öz Yeterlilik Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi	60
Tablo 28: Hipotez Testleri Ret Kabul Tablosu	61



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	5
Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	6
Şekil 3: Tükenmişlik Antitezi Yaklaşımı Modeli	18
Şekil 4: Değişken Tablosu	34



KISALTMALAR

Çev.	: Çeviren
Diğ.	: Diğerleri
Ed.	: Editör
İf.	: İfade
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
Ss	: Sayfa Sayısı
Vb.	: Ve Benzeri
Yy.	: Yüzyıl



ÖZET

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE İŞE ADANMIŞLIK DÜZEYİ İLE İLİŞKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Günümüzde, pozitif psikolojik sermaye örgütlerin üzerinde önemle durdukları bir kavram haline gelmiştir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı, bireylerin zorluklara karşı ayakta durabilme, kendini tanıyıp güçlü yönlerini tanıma ve yönetebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler, kendi hayatlarında, kariyerlerinde herhangi bir alanda sorumluluk alabilmekte ve kendi kararlarını verebilmektedir.

Örgütler açısından önemli diğer bir kavram ise, çalışanın kendisini işine adanması ve işini hayatının önemli bir parçası olarak görmesidir. İşe adanmışlık kavramı, çalışanların işleri odaklandıkları ve işlerini yaparken deneyimledikleri anlamlı, olumlu ve tatmin edici pozitif bir bütüncül psikolojik durumu ifade etmektedir.

Bu araştırma, öğretmenler üzerinde pozitif psikolojik sermaye kavramını ve işe adanmışlık düzeyi ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında Artvin ilinde görev yapan öğretmenler evren olarak seçilmiştir. 326 öğretmenin vermiş olduğu yanıtlar ile veriler analiz edilmiştir. Ölçme aracı olarak “Schaufeli vd.(2002) geliştirmiş olduğu 17 maddelik “İşe Adanmışlık Ölçeği” ve “Luthans vd. (2007) geliştirdiği 24 maddelik “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır.

Verilere faktör analizi, güvenirlik analizi, normallik testi yapılmıştır. Normallik analizinin sonuçlarına göre verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Normallik testi sonuçlarına göre, oluşturulmuş olan hipotezlerin test edilmesinde, bağımsız örneklem t-testi ve anova testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini ölçebilmek amacı ile korelasyon analizi, pozitif psikolojik sermaye düzeyinin işe adanmışlık üzerinde etkisini araştırmak için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yaş, çalışılan kurum, çalışma yılı ve haftalık ders saatine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği yönünde oluşturulan hipotezler kabul edilmiş, cinsiyet ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterdiği yönünde oluşturulan hipotezler kısmen kabul edilmiş, medeni durum, çalışılan kurumdaki göreve göre anlamlı farklılık gösterdiği yönünde oluşturulan hipotezler reddedilmiştir.

İşe adanmışlık düzeyinin yaş ve çalışma yılına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği yönünde oluşturulan hipotezler kısmen kabul edilmiş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışılan kurumdaki görev, haftalık ders saatine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği yönünde oluşturulan hipotezler reddedilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonucunda ise örneklemin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, işe adanmışlık düzeyleri üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçları literatürdeki diğer çalışmalar ile karşılaştırılıp, son olarak öneriler yapılarak araştırma sonlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, İşe Adanmışlık, Öğretmenler, Örgütler, Pozitif Psikoloji.

SUMMARY

THE CONCEPT OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ITS RELATIONSHIP WITH THE LEVEL OF WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH ON TEACHERS

Nowadays, positive psychological capital has become a concept that organizations prioritize. Positive psychological capital can be defined as an individual's capacity to persevere in the face of challenges, to know themselves, to identify their strengths, and to manage them. Individuals with high positive psychological capital can take responsibility and make their own decisions in any area of their lives and careers.

Another important concept for organizations is the employee's dedication to their work and their perception of it as an important part of their lives. The concept of work engagement refers to a positive holistic psychological state that employees experience while focusing on and performing their work, which is meaningful, positive and satisfying.

This research was conducted to examine the concept of positive psychological capital on teachers and its relationship with the level of work commitment. Within the scope of the research, teachers working in Artvin province were selected as the universe. The data were analyzed using the responses of 326 teachers. As measurement tools, the 17-item "Work Engagement Scale" developed by Luthans et al (2007) and the 24-item "Positive Psychological Capital Scale" developed by Schaufeli et al (1990) were translated into Turkish and used.

Factor analysis, reliability analysis, and normality testing were performed on the data. The results of the normality analysis determined that the data were normally distributed. Based on the normality test results, independent samples t-tests and ANOVA tests were used to test the hypotheses. Correlation analysis was conducted to measure the relationship between variables, and regression analysis was conducted to investigate the effect of positive psychological capital levels on work engagement.

The hypotheses that positive psychological capital level shows significant differences according to age, institution of employment, year of employment and weekly lesson hours were accepted, the hypotheses that show significant differences according to gender and educational status were partially accepted, and the hypotheses that show significant

differences according to marital status and duty in the institution of employment were rejected.

The hypotheses that the level of work engagement shows significant differences according to age and years of work were partially accepted, and the hypotheses that show significant differences according to gender, marital status, educational status, institution of employment, position in the institution, and weekly lesson hours were rejected.

Correlation analysis revealed a significant relationship between levels of positive psychological capital and levels of work engagement. Regression analysis revealed that the sample's levels of positive psychological capital had an impact on levels of work engagement. The analysis results were compared with other studies in the literature, and recommendations were made to conclude the study.

Keywords: Positive Psychological Capital, Work Engagement, Teachers, Organizations, Positive Psychology.

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Artvin ili genelinde öğretmenler üzerinde pozitif psikolojik sermaye kavramını ve işe adanmışlık düzeyi ile ilişkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Yüksek Lisans eğitimim ve tez yazım sürecimde benden desteğini esirgemeyen, bilgisi, tecrübesi ve değerli yönlendirmeleriyle bu süreçte yolumu aydınlatan kıymetli tez danışmanı hocam Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN'a, ders aldığım kıymetli hocalarıma ve anketime katılan kıymetli öğretmenlerimize sonsuz teşekkür ederim.

Eğitim sürecinde sabırlı, hoşgörülü, fedakâr olan ve beni hep destekleyen sevgili aileme ve arkadaşlarıma sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Fatih DEMİR

ARTVİN 2025

GİRİŞ

Çalışma yaşamı günümüzde çok hızlı bir farklılaşma içerisindedir. Hızla gelişen, büyüyen ve küreselleşen çalışma yaşamında bilgiye ve teknolojiye ulaşmak kolaylaşmış, ağırlaşan rekabet ortamında örgütlerin fark yaratarak öne çıkabilmeleri ve başarıya ulaşabilmeleri zorlaşmıştır. Firmaların, kullanıcı istekleri doğrultusunda kendilerini güncelle hızları artmış, üretimde önemsedikleri parametreler değişmiştir. Çalışma hayatında farklı alanlara göre başarı parametreleri değişse de günümüzde başarılı, istikrarlı ve fark yaratan bir işletme olabilmenin yolunun yetenekli, bilinçli, çalışkan, üretken ve motivasyonu yüksek insan gücüne sahip olabilmek olduğu değerlendirilmektedir (Akçay, 2012:124).

Günümüzde çalışma hayatındaki değişimler çok hızlı ve keskin olabilmektedir. Şirketler arasındaki rekabet her geçen gün atmakta, yapılan ya da düşünülen ufak detaylar büyük etkiler yaratmaktadır. Bu noktada değişimlere açık, sinerjik, özverili, yaratıcı ve sosyal iletişim becerileri güçlü personeli olan şirketler büyük bir avantaj sağlayabilmektedir. Yaratıcı fikirler ve uygulamalar genellikle güçlü yönleri olan çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Çalışma hayatındaki rekabet ve hızlı değişimler yöneticilerin üzerindeki baskıyı artırabilmekte ve çalışanlarda bu baskıdan etkilenebilmektedir. İş ortamında baskıcı ve despot yöneticilerin olması çalışanlar da sinir, stres ve karamsarlık duygularının ortaya çıkmasına ve istenilen performans değerlerine ulaşamamasına sebep olabilmektedir (Yılmaz ve Yılmaz, 2017:138).

Savaşlar, ekonomik krizler ve salgın hastalıklar gibi insan hayatını derinden etkileyen olaylar neticesinde bireylerin çalışma şartları ve örgütlerdeki iş ortamı değişebilmektedir. Yakın zamanda yaşanmış olan COVID-19 salgının da sosyal hayat ve ekonomik hayata olumsuz ve derin etkileri olmuştur. Örgütlerde hizmet ve mal arzları ile çalışan bireylerin refah düzeylerinde önemli değişimler ve azalmalar yaşanmıştır. Örgütlerde yakın teması engellemek için uzaktan (evden) çalışma şekli ortaya çıkmıştır. COVID-19 salgını ile pandemi süreci yaşanmış ve bu süreçte işsizlik korkusu ortaya çıkmıştır. Mali açıdan güçlükler yaşayan örgütlerde işten çıkarmalar yaşanmıştır (Yolvermez, 2022: 78- 87). Yaşanan bu süreçler ile bazı çalışanların iş enerjileri ve işe olan motivasyonları azalmış ve işlerden ayrılmalara yaşanmıştır. Bazı örgütlerde çalışanların iş performansları ve verimlilikleri düşerek iş ortamlarındaki çalışan/işveren ilişkisi bozulmuştur. Bu gibi durumlar da hem şirketlerin hem de çalışanların performansını düşürmüştür (Sargın ve Kutluca, 2020: 66-67).

Teknolojik gelişmelerin hızlanması, bilgiye erişimin kolaylaşması, yeni iletişim teknikleri ve finans kaynaklarının ortaya çıkması ile iş hayatında değişimler yaşanmıştır. Çalışma ortamındaki değişmelere ayak uyduramayan çalışanlar ile şirketler yoğun rekabet ortamında geriye düşmüşlerdir. Bu durumla ilgili şirketler çeşitli çözüm yolları bulmaya çalışmış ve piyasa koşullarında tekrar rekabet edebilir düzeye çıkmaya çalışmıştır (Yuan ve Woodman, 2010: 323-342).

İşletmelerin hızla değişen insan talep ve tercihlerini karşılayabilmelerindeki en güçlü öğeleri insan ve teknoloji gücü olduğu değerlendirilmiştir. Bu sebeple işletmelerin insan kaynaklarına verdiği önem ve değer artmıştır. İşletmeler tarafından insan gücü anlaşılmaya çalışılmış, çalışanların çeşitlenen, değişen ihtiyaç, talep ve beklentileri değer görmüş ve yönetilebilir başarı odaklı bir örgütsel yapı tahsis edilmek istenmiştir (Keleş, 2011: 349). Bu kapsamda yapılan akademik çalışmalar, psikolojik değerlendirmeler ışığında ortaya “Psikoloji Sermaye” kavramı çıkmıştır. Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikolojinin etkisi ile daha verimli bir insan kaynakları yönetimine olanak sağlayabildiği, örgütlerin daha başarılı olmasını ve rekabet ortamında avantajlı olmalarını sağladığı değerlendirilmektedir. Psikolojik sermaye kavramı genel anlamda çalışanların olumlu yanlarını ele alan pozitif bir kavram olarak tanımlanmıştır (Luthans; Youssef ve Avolio, 2007: 19).

Psikolojik sermaye, örgütlerde çalışanların genellikle olumlu ve iyi taraflarını görmekte ve örgütlerin yetenek ve becerilerine odaklanarak başarılı ve verimli olabilmeleri sağlanmaktadır. Çalışan performansının, örgütlerin gelişebilmesi ve büyüebilmesi için bir bütün olarak verimli şekilde ortaya konulabilmesinin gerekli olduğu değerlendirilmektedir (Luthans; Avey ve Patera, 2008: 211-212).

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE EVRİMİ

Pozitif psikolojinin M.Ö. 300’lü yıllarda Aristoteles tarafından ortaya atılan ahlak ve erdem kavramları ve iyi yaşamak ile ilgili fikir ve düşünceleri ile ortaya çıktığı düşünülmektedir. 1890 yılında “Psikolojinin İlkeleri” adlı kitabı ile William James ve 1950’li yıllarda yaşamları olumlu ve iyi yönleriyle gören ve yazan John Stuart ve Jeremy Bentham, pozitif psikoloji kavramının oluşumu ve sonrasında gelişimine katkı sağlamıştır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 8).

1954 yılında Maslow tarafından “Motivasyon ve Kişilik” adlı eserinde pozitif psikoloji kavramsal olarak ele alınmıştır. Maslow eserinde “Pozitif Psikolojiye Doğru” başlığında psikolojide iyiliğin, sevginin, fedakârlığın, tevazunun, kabulün, doğallığın, cesaretin, şefkatin, kendini gerçekleştirebilme gibi kavramların incelenmesi ve araştırılmasının gerekli olduğunu belirtmiştir (Wright, 2003: 442).

Pozitif psikoloji kavramını ilk dile getiren Maslow olsa da pozitif psikolojinin temel kurucusu Seligman’dır (Söylemez, 2019: 4). Seligman, psikoloji biliminin bireylerin güçlü yönlerine odaklanması gerektiğini, bireylerin iyi, mutlu ve başarılı olabilmesinin öğretilmesi ve bunun da pozitif psikolojinin gücü ile yapılabileceğinden bahsetmiştir (Met, 2010: 891).

İkinci dünya savaşının öncesinde psikolojinin üç önemli kullanım alanı olmuştur. Bunlar; akıl hastalarının iyileştirilmesi, insanların daha verimli ve üretken bir hale getirilebilmesi ve insanların yeteneklerinin belirlenmesidir. İkinci dünya savaşı, birçok ülke ve insan için yıkıcı etkilere sahip bir savaş olmuştur. Savaş sonrası birçok insanın kendisine olan güven ve cesareti kaybolmuş, geleceğe dair umutları azalmıştır. İkinci dünya savaşından sonra psikolojinin odaklandığı nokta savaştan etkilenen insanların psikolojilerinin düzeltilmesi olmuştur. Psikoloji alanında birçok psikolog yetişmiş, klinik kurulmuştur. Akıl hastalıklarının anlaşılması ve tedavisinde birçok yenilik ve tedavi yöntemi bulunmuştur. Psikoloji biliminin savaştan önce üzerinde durduğu insanların hayatlarını daha iyiye götürme ve insan yetenekleri üzerine eğilme konularına ilgisi savaştan sonra kaybolmuş ve bu alanda önemli çalışmalar olmamıştır (Seligman, 2002: 4).

Pozitif psikoloji kavramı 90’lı yılların sonunda tekrar önem kazanmaya başlamış ve 1998 yılında Amerikan Psikiyatri Derneği toplantısının ana gündemi olmuştur. Toplantı

sonucunda pozitif psikoloji üzerine çalışmalar yapılmış ve akıl hastalığına karşı insanları koruyacak güçler olduğu keşfedilmiştir. Geliştirilmesine yönelik fikirler, iyimserlik, iletişim becerisi, inanç, iş ahlakı, umut, dürüstlük, sebat, iç görü kapasitesi gibi insani duyguların insan psikolojisindeki önemi üzerinde durulmaya ve bu duyguların geliştirilmesine odaklanılmıştır (Seligman, 2002: 4-5).

Pozitif psikoloji ilk ortaya çıktığında sağlık alanında insanın akıl sağlığının düzeltilmesinde kullanılmış ve olumlu sonuçlar alınmıştır. Daha sonra eğitim, ekonomi, sağlık, yönetim, finans, insan kaynakları, çalışma hayatı gibi diğer birçok örgütsel bölüme sirayet etmiş ve bu bölümlerde olumlu etkiler yaratmıştır. Pozitif psikoloji yaklaşımı ile bireylerin, grupların ve kurumların var olan kapasiteleri, olumlu ve güçlü özellikleri etkin ve verimli bir şekilde değerlendirilmiş olup pozitif yönde gelişimlerini destekleyen durum ve unsurların neler olduğu analiz edilmiştir. Bu şekilde hem çalışanların hem şirketlerin performansı artmış hem de iş ortamında oluşma ihtimali olabilecek sinir, stres ve baskının önüne geçilmiştir. Pozitif psikoloji genel anlamda pozitif noktalara odaklansa da negatif noktaları da görmezden gelemes sadece negatif yönlere harcanan enerjiyi gereksiz bulur ve bu enerjinin pozitif şeyler için kullanılmasını savunur (Paşa, 2018: 5).

Pozitif psikolojinin çalışma hayatına girmesi ile birçok alanda verim ve örgütlere olan bağlılık artmıştır. Pozitif psikolojinin etkisiyle çalışma hayatında “Psikolojik Sermaye” kavramı ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye kavramı bireylerin zorluklara karşı ayakta durabilme, kendini tanıyıp güçlü yönlerini tanıma ve yönetebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin en belirgin özellikleri ise kendi hayatlarında, kariyerlerinde herhangi bir alanda sorumluluk alabilmeleri ve kendi kararlarını verebilmesidir (Luthans, 2002a: 59).

Luthans vd. 2004 yılında psikolojik sermayenin pozitif olana, pozitif güce odaklanan, pozitif psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmışlardır. Örgütlerin pozitif örgütsel davranış biçimlerinde yola çıkarak insan gücü, ekonomik ve sosyal durumları incelenmiş olup rekabetsel olarak pozitif örgütsel davranış biçimine sahip örgütlerin öne çıktığı ve aynı zamanda pozitif psikolojinin ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen bir kavram olduğu ifade edilmiştir (Zhao ve Hou, 2009: 36). Araştırma ve çalışmalar neticesinde çalışan kişilerin pozitif psikolojik sermaye kaynaklarının umut, iyimserlik, öz-yeterlik, dayanıklı durumlarının olduğu ifade edilmiştir (Gooty; Gavin; Johnson; Lance Frazier ve Snow, 2009: 354). Psikolojik kaynak olarak tanımlanan durum, pozitif psikoloji olarak da ifade

edilmektedir. Psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olması sebebiyle pozitif kavramlar arasında araştırılmış ve pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan umut, iyimserlik, öz-yeterlik, dayanıklılık bileşenleri ile ifade edilmeye başlanmıştır (Avey; Wernsing ve Luthans, 2008: 50).

1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE BİLEŞENLERİ

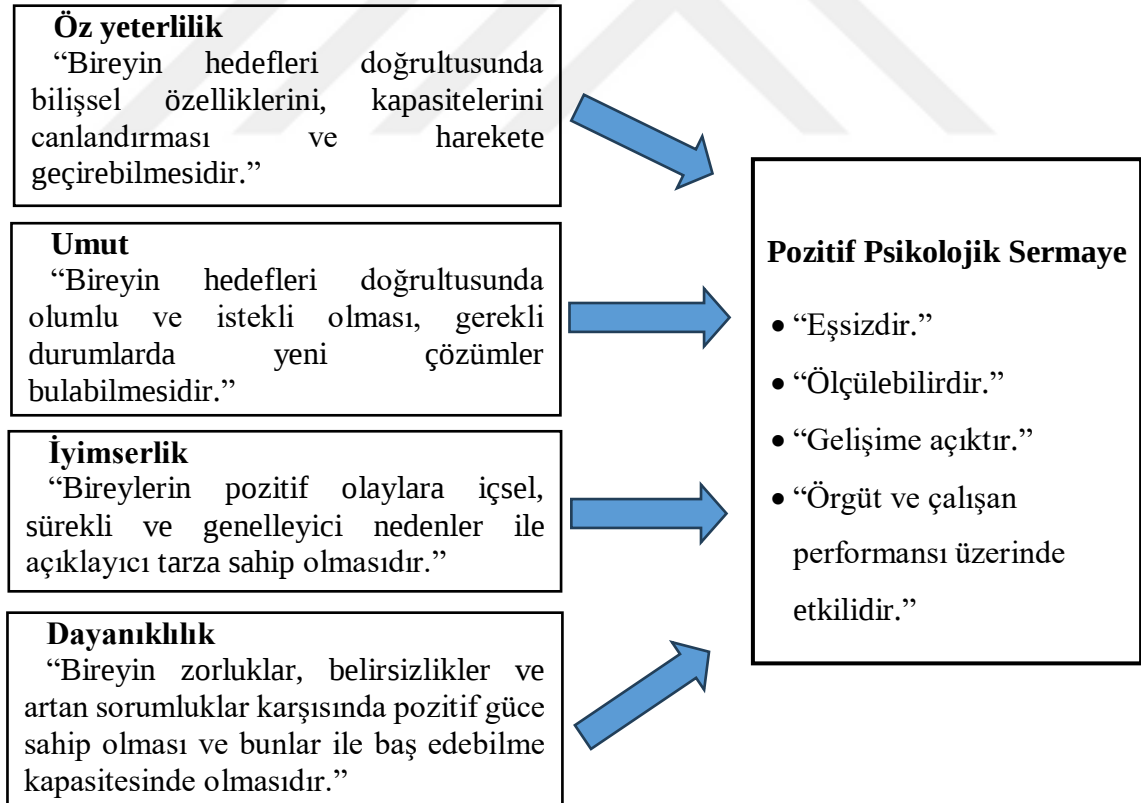
Bireylerin motivasyonları, pozitif enerjileri ve güçlüklerle başa çıkabilmelerinin karşılığı olan pozitif psikolojik sermaye kavramı, örgütlerin ve araştırmacıların ilgisini çekmiş ve bu alanda araştırma ve çalışmalar artmıştır. Pozitif psikolojik sermayeyi örgütlerin içine yayabilen ve kullanabilen örgütlerin, örgütsel çıktıları diğer örgütlere göre daha başarılı ve olumlu olmuştur. Luthans ve arkadaşlarının çalışmaları neticesinde 2004 yılında ortaya çıkardıkları “Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri” Şekil 1’deki gibi gösterilmiştir (Luthans; Luthans ve Luthans, 2004: 46).



Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri (Luthans; Luthans ve Luthans, 2004: 46).

Örgütlerin kuruluş amaçları, insanların ihtiyaç duyabileceği ya da duyduğu mal ve hizmeti sağlamak ya da üretebilmek, üretirken de kar veya başka biçimde kendilerine yarar sağlayabilmek olduğu değerlendirilmektedir. Hızla değişen, gelişen ve büyüyen rekabetçi ekonomik koşullarda örgütlerin finans ve fiziksel güçleri kadar insan gücü ve sosyal sermayenin de önemli olduğu değerlendirilmiş, insan gücünü pozitif yönde etkileyen etkileyen pozitif psikolojik sermayenin örgütlerdeki anlam ve değeri artmış, rekabette üstünlük kazandıracak bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Psikolojik sermaye kavramında birey ön planda olup bireyin güçlü yanları, yetenekleri ve yeterlilikleri ön plana çıkmaktadır. Pozitif sermayenin en temel özellikleri pozitif güce odaklanması, ölçülebilir, örgüt ve çalışan performansı üzerinde etkili ve geliştirilebilir olmasıdır. Pozitif psikolojik sermaye dört temel bileşen ile açıklanmaya çalışılmıştır. Dört temel bileşen öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır (Luthans ve Youssef, 2004: 151).

Pozitif psikolojik sermaye kavramının Şekil 2’de gösterilen bileşenlerden oluştuğu değerlendirilmektedir. Bu bileşenler; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır.



Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

1.2.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı kişilerin iş ya da görevleri başarabilmeleri için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve davranış biçimleri gibi yöntemleri kullanmaları ile kendilerinde hissettiği güven ve kanaattir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 65).

Öz-yeterlilik kavramında bireylerin motivasyon ve performansları önemlidir. Bireylerin örgütlerde motivasyonlarının yüksek olması performanslarına ve dolayısıyla başarılarına etki eder ve artırır. Kazanılan başarılar ile bireylerin kendilerine olan güvenleri ve inançları artar (Özkalp, 2009: 495). Literatür incelendiğinde öz-yeterlilik ve performans arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar olduğu görülmüştür. Çalışmalar neticesinde iki kavramın arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bireylerin iş ortamlarında iş arkadaşlarıyla ekip halinde ve uyum içerisinde çalışmaları sonucu elde ettikleri bilgi, birikim ve deneyimler ile öz-yeterliliklerini artırabilir iken, kötü çalışma koşullarında bireylerin öz-yeterlilik seviyesi düşebilmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 65).

Bireylerin öz-yeterliliklerinin oluşmasında birçok etken olduğu değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalarda bireylerin öz-yeterliliklerinin oluşabilmesi için özellikle dört etkenin çok önemli olduğu değerlendirilmiştir. Bunlar; psikolojik durumları, kendilerini güçlü olarak görmeleri, motivasyonları ve eğitim seviyeleridir. Bu etkenlerin herhangi birinde yaşanacak olan eksiklik, bireylerin öz-yeterlilik seviyelerini azaltmakta, kendilerine olan güvenleri kaybetmelerine sebep olmaktadır (Özkalp, 2009: 495).

Bandura'ya göre ise bireylerin öz-yeterliliklerinin oluşmasında dört ana etken mevcuttur (Bandura, 1977: 193). Bunlar kazanılan deneyimler, dolaylı öğrenmeler, sosyal iknalar ve bireylerin fiziksel ve psikolojik durumlarının pozitif olmasıdır.

• **Kazanılan Deneyimler:** Öz-yeterliliğin gelişmesi ya da oluşmasındaki en etkili ve birçok kez denenmiş yoldur. Bireylerin bir iş ya da görevi başarı ile yerine getirebilmek için birçok deneme yapmasıdır. Bu noktada başarı en temel gösterge ya da ölçüt değildir çünkü bireylerin öz-yeterliliklerini etkileyen birçok süreç mevcuttur (Bandura, 1977: 193).

• **Dolaylı Öğrenmeler:** Bireyler başkalarının tecrübe, deneyim, başarı, başarısızlık ve hataları gibi durumları gözlemleyerek öz-yeterliliklerini oluşturmalarıdır. Dolaylı öğrenmelerde gözlenecek kişiler ile gözlemleyen kişiler arasında demografik ve durumsal özellikler bakımında farklılıklar olmamalı, benzer olmalıdırlar (Bandura, 1977: 193).

• **Sosyal İknalar:** Bireylerin çevrelerinde bulunan kişiler tarafından, gelecek olan destek, cesaretlendirme ve motive etme şeklinde olan pozitif geri bildirimlerdir. Sosyal iknalar ile özellikle işine yeni başlayan bireylerin, sosyal çevrelerinden aldıkları destek ve cesaretlendirme ile stres seviyelerinde azalma ve yaptıkları işlerde başarılı sonuçlar elde etmelerinde kolaylaşmalar olduğu yapılan çalışmalar ile ortaya konulmuştur (Fisher, 1985: 39).

• **Bireylerin Fiziksel ve Psikolojik Durumları:** Bireylerin fiziksel açıdan sağlık durumlarının iyi olması, pozitif psikolojiye sahip olmaları ve öz-yeterlilik kazanma ve oluşturma aşamalarında bireylere pozitif destek olmaktadır (Bandura, 1977: 193).

Örgütlerde bireylerin öz-yeterliliklerinin oluşmasında becerileri, iş ortamı koşulları ve sosyal çevrenin etkin bir rol oynadığı değerlendirilmektedir. Bireylerin iş ortamlarındaki çalışma şartlarının ağırlığı, iş stresi ve kötü yöneticiler gibi faktörler sebebi ile öz-yeterlilikleri gelişmemekte ve zayıflayabilmektedir. Sağlıklı bir çalışma ortamı ve çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri bireylerin öz-yeterlilik kazanmalarına yardımcı olacağı, öz-yeterlilik ve beklentilerini pozitif yönde etkileyeceği değerlendirilmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 125).

1.2.2. Umut

Umut kavramı, 20. yy. ortalarına kadar insanın sahip olduğu temel duygularından bir tanesi olduğu düşünülmüştür (Averill & Chon, 1990). Daha sonraki dönemlerde umut kavramı üzerine yapılan çalışmalarda, tek boyutlu olmadığı ve bilişsel ile duygusal boyutları barındıran çok yönlü bir kavram olduğu değerlendirilmiştir. Snyder'e göre umut kavramı iki boyutludur. İlk boyut bireylerin sahip oldukları amaçlara odaklı enerjidir ve bireylerin amaçlarını elde edebilmeleri için farklı yollar planlanması, uygulaması noktasındaki pozitif motivasyon durumudur. İlk boyut bireylerin hedef ve amaçlarına ulaşabilme isteği ve motivasyonunu ifade eder. İkinci boyut ise hedef ve amaçlara ulaşılırken ortaya çıkabilecek ve öngörülemeyen engellere karşı farklı, alternatif yolların belirlenerek engellerin aşılmasını ifade eder (Snyder, 2000: 8-9).

Umut kavramı, bireylerin gerçek amaçlar belirlemesi, amaçlara ulaşabilmesi için farklı, alternatif yollar bulabilmesi ve bu yolları kullanabilecek irade, cesaret ile motivasyonu kapsayan bir bilişsel durum olarak değerlendirilir (Snyder, 2002: 250). Umut farklı bir ifade ile başarı için yolların belirlenmesi, netleşmesi ve devamlılık için gerekli iradenin ortaya koyulmasıdır (Snyder, 2000: 8-9).

Umut kavramını tanımlayabilmek için ifade edilen boyutlar, amaçların gerçekleştirilebilmesi için birbirlerini tamamlar ve aynı doğrultudadırlar (Snyder ve Taylor, 2000: 101). Bireylerin amaçları doğrultusunda harcadıkları çaba sonucunda başarıya ulaşması önemlidir. Bireyler çabalarının sonucunda sıklıkla başarısızlık ile karşılaşması durumunda öğrenilmiş çaresizlik durumu başlayabilir ve bu durum motivasyon, umut ve enerji kaybına yol açabilmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik durumu bireylerin geçmişinde deneyimlediği olumsuzluklar ve başarısızlıklar ile ortaya çıkabilen bir ruh halidir. Bu sebeple umut sermayesi bireyleri, amaçlarına ulaşabilmesi noktasında çaresizliğe mahkûm etmez, yeni ve amaçlarına ulaşmalarını sağlayabilecek yollara yönlendirir (Luthans; Youssef ve Avolio, 2007: 67).

Araştırmalarda umut kavramının, iş tatmini, örgüte bağlılık ve örgüt ile çalışan performansı ile bağlantılı olduğu gözlemlenmiş daha sonra da umut kavramının akademik ve sportif performanslar üzerinde olumlu etkisinin olduğu gözlemlenmiştir (Fındıklı, 2013: 305). Umut kavramı bireylerin performans ve motivasyonunu artırmakta, amaçlanan başarıya ulaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Umutları yüksek olan bireyler genelde hedeflerini de yüksek tutarlar, bu bireyler hedeflerine ulaşırken alt basamaklar oluşturarak alt hedefler ile amaçladıklarını gerçekleştirmeye çalıştıkları, yapılan araştırmalar ile gözlemlenmiştir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 27).

Umut kavramı birçok disiplin ile ilişki içerisinde olup onları etkilemektedir. Bireylere zorluklar karşısında farklı alternatif yollar düşündürüp dayanma azmi ve motivasyon katkısı sağlar, amaçlanan hedeflere ulaşılmasının kolaylaştırır. Umut kaynağının eksikliği bireylerin başarıya ulaşmasını zorlaştırabilmektedir. Bireylerin kendine olan güveni ve işe olan bağlılığını kaybetmesine, iş hayatından soyutlanmasına, strese girmesine ve işten kopuşuna sebep olabilir (Luthans; Youssef ve Avolio, 2007: 19).

1.2.3. İyimserlik

İyimserlik kavramı bireylerin olumlu beklentilerini barındıran, Scheier ve Carver ile Seligman öncülüğünde gelişen pozitif psikoloji kavramının önemli bir bileşenidir. İyimserlik bireylerin yaşadıkları olaylara olumlu bir bakış açısı ile yaklaşması, amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırken olumlu şeyler ile karşılaşacağına dair beklentidir (Scheier ve Carver, 1985: 220). İyimser bireyler karşılaşılan olaylar ya da durumların, kötü yanları görmek yerine, olumlu yönleri görürler ve sonuçlarında olumlu olacağını dair bir beklentiye girerler (Güler, 2009: 130).

İyimserlik, örgütlerde insanları çalışmaya teşvik eden, moral sağlayan, olumlu ve yüksek beklentileri olmasını sağlayan, zorluklar karşısında sabırlı olmasını sağlayan, yetenekleri sınırlı olmasına rağmen fiziksel ve ruhsal olarak canlı bireylerin olmasını sağlayan bir ruh hali durumudur (Çalışkan ve Erim, 2010: 265). Pozitif psikoloji kavramının gelişmesindeki öncü kişilerden olan Seligman'a göre iyimserlik kavramı, olayları açıklama şeklindedir ve olayların iyimser şekilde açıklanmasıdır. İyimserlik kavramında başarısızlık dışsal, geçici ve o duruma özgü iken iyimserliğin tersi olarak değerlendirilen kötümserlik kavramında ise başarısızlıklar içsel (kendisinden kaynaklı), devamlı (ebediyen devam eden) ve yaygın (genel olarak kabul edilen) olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 1998: 49). Ayrıca Seligman (Seligman, 1998: 15) yaptığı çalışmalarda iyimserliğin geliştirilebileceği değerlendirmesini yapmıştır. Carver ve Scheier (Carver ve Scheier, 2002: 240) de çalışmalarında Seligman'ı desteklemiş ve çeşitli müdahaleler ile iyimserliğin geliştirilebileceğini değerlendirmişlerdir.

İyimserlik kavramında hem içsel hem de dışsal etkenlerin amaç ve hedefleri gerçekleştirme doğrultusunda etki edebileceğini değerlendirir. İyimserlik bireylerin bakış açısını genişletmektedir, her başarı ya da başarısızlığın insanın kendisinden kaynaklanmadığını, bireylerin ne kadar amaçları doğrultusunda motive ve umutlu olsa da dış kaynak etkilerin olduğu ve bu etkilerin bireyleri başarısızlığa uğratabileceğini değerlendirir. Bu yönü ile iyimserlik bireyleri gereksiz üzüntü ve hayal kırıklığından korur, çaba ve enerjisini gereksiz yere harcamasına engel olmaya çalışır (Youssef ve Luthans, 2007: 779).

İyimserlik kavramında başarı içsel olarak sahiplenilir iken, başarısızlık dışsal ve sadece o olay bazında gerçekleştiği değerlendirilir. İyimser bireyler motivasyonları ve enerjilerini başarısızlık karşısında kaybetmezler çünkü iyimser bireyler için başarısızlık sadece o olay bazında yaşanmıştır ve genele yayılamaz düşüncesi mevcuttur (Seligman, 1998: 49). İyimser bireyler başarı kazandığında başarının kendi içsel durumlarından kaynaklandığını kendi iç ahlak, güç ve iradeleri sayesinde gelecekte de karşılaştığı olay ve durumlarda da aynı sonucu alacaklarını değerlendirirler (Luthans; Youssef ve Avolio, 2007: 87). İyimser bireyler olumsuz durumlarda moral ve motivasyonlarını bozmaz iken kötümser bireyler olumsuz düşüncelere kapılabilir, moral ve motivasyonları düşebilir, başarı için emek ve çaba harcamaktan vazgeçebilirler. İyimser bireyler, kötümserlere göre yaptığı işlerde başarı oranı daha yüksek olabilmektedir (Carver ve Scheier, 2002: 220).

İyimserlik kavramı bireylerin başarıya ulaşmasında olumlu ve önemli bir rol oynamaktadır. Bireyler başarısızlık ile karşılaştıklarında kolay bir şekilde pes etmeyip işlerine devam edebilir, moral, motivasyon ve performansı koruyabilirler. İyimserliğin pozitif etkilerinin yanında olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Karaman, 2018: 10). İş ortamında yüksek iyimserlik düzeyinde bir yöneticinin olması, yapılan işlerin yavaşlamasına, işlerin yapılamamasına ya da fazladan maliyetlerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Yaşın, 2016: 47-48). İyimserlik kavramı iyi yönetilebilir ise bireylerin iş motivasyonuna, performansına, dayanıklılığına, fiziksel ve ruhsal sağlığına, akademik, politik ve mesleki başarılarına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir (Bozkurt, 2018: 29).

Yapılan araştırmalar da iyimserlik kavramının bireylerdeki düzeyinin geliştirebileceği ve artırılabilirliği değerlendirilmiştir. Schneider (2001)'ın yaptığı çalışmalarda iyimserlik kavramını geliştirebilmek için geçmiş, şimdiki ve gelecek zaman için önerilerde bulunmuştur. Geçmiş zaman için hoşgörülü olabilmek (olumlu düşünebilme prensibidir), şimdiki zaman için takdir olabilmek (bulunulan zamanı takdir edebilme prensibidir), gelecek zaman için fırsatları kollayabilmek (fırsat pencerelerini görebilme ve değerlendirebilme prensibidir) bireylerdeki iyimserlik düzey ve seviyesini artıracaktır. Geçmiş zaman için olumsuz duygu ve düşüncelerden kurtulabilmek, şimdiki zaman için yaşanan anı değerlendirebilmek, gelecek zaman için fırsat pencerelerini görebilmek ve değerlendirebilmek bireylerdeki iyimserlik seviyesini artıracığı değerlendirilmiştir (Schneider, 2001: 254-255).

İyimserlik kavramı, psikolojik sermayenin önemli bileşenleri arasındadır. İnsan kaynakları seçiminde göz önünde bulundurulmuş ve bireylerde aranılan özelliklerdendir (Luthans, 2002a: 57). İyimserlik durumu çalışanların enerji, motivasyon ve performansına olumlu katkı sağladığı değerlendirildiğinde, iş yaşamı için önemli bir kavram olmaktadır. Özellikle günümüzde işletmeler için farkı yaratan en büyük kaynak olarak değerlendirilen insan faktörünün iş devamlılığının sağlanması, iş kalitesinin bozulmaması, performansın iç ve dış etkenler sebebiyle uzun süre kesintiye uğramaması, stres yönetimi önemli bir durumdur. İyimserlik kavramının önemi ve gerekliliği iş yaşamında her geçen gün daha dikkat ile ele alınmakta ve son derece önemli görülmektedir (Güler, 2012: 138).

1.2.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı ile ilgili literatür de birbirinden farklı birçok tanımlama yapılmıştır. Dayanıklılık kavramı, bireylerin geçirmiş oldukları travma, hastalık ve zorluklar

ile baş edebilmesi ve hızlıca üstesinden gelebilmesidir (Wilkes, 1979: 1241). Dayanıklılık, bireyin iş hayatındaki zorluk ve risklere karşı başarı ile mücadele edebilme kapasitesi (Luthans, 2002: 702), zorlu ve olumlu olmayan durumlar ile baş edebilmesi ve üstesinden gelebilmesidir (Holaday ve McPhearson, 1997: 348). Ayrıca dayanıklılık bireyin olumlu ya da olumsuz durumlara karşı refleks göstermesi ve karşı koyabilme derecesidir (Özkalp, 2009: 495).

Dayanıklılık kavramı, genel anlamda yaşı küçük olanlar ile yüksek riskli ve zorlukların fazla olduğu iş ortamlarında başarıları ile anılan bireylerin deneyim ve tecrübelerinin araştırılması ile şekillenen bir kavramdır. Araştırmacılar tarafından zorluklar karşısında kazanılan bilgi, birikim ve tecrübeler değerlendirilmiş, kazanımların korunması ve artırılması yönünde araştırmalar ve çalışmalar sürdürülmüştür (Richardson, 2002: 308).

Dayanıklılık kavramı üzerinde yapılan çalışmalarda bireylerin büyük çoğunluğunun dayanıklılık özelliğini taşıdığı değerlendirilmiştir (Güler, 2018: 32-39). Bireyin, örgütlerde karşılaştığı olumsuzluklar ve stresin üstesinden gelebilmesi olarak değerlendirilen kavram, genel itibarıyla olumsuzlukları olumluya çeviren pozitif sermaye için önemli bir pozitif bir değer olarak değerlendirilmektedir (Luthans, 2002: 702).

Çalışanların dayanıklılıklarını ve esnekliklerini anlayabilmek için zorluk ya da sıkıntılı durumların oluşması gerekmektedir. İş ortamları, özellikle rekabet ve kriz dönemlerinde birçok çalışan için stresin, zorlukların ve kaygıların fazla olduğu bir ortam olarak değerlendirilmektedir. Bu gibi travmatik durumlarda ortaya çıkan koşullara hızlıca adaptasyon sağlamak ve motive olabilmek bireyin dayanıklılık gücü olarak ifade edilebilmektedir. Amerikan Psikoloji Derneği, dayanıklılık kavramını sıkıntılar, travmalar, trajediler, tehditler ve strese sebep olan durumlara karşı bireyin iyi ve hızlı adaptasyon süreci olarak tanımlamıştır (Çetin ve Anuk, 2020: 175). Dayanıklılık çatışmalar, riskler, başarısızlıklar, krizler gibi olumsuz durumların yanında sorumluluk artımı, değişimler, ilerlemeler gibi olumlu olaylar karşısında da bireyin güçlü durabilmesi ve zorlukların üstesinden gelebilmesi anlamını taşımaktadır (Luthans, 2002: 702).

Dayanıklılık düzeyinin artırılmasında yönetici ve liderlerin rolü önemlidir. Çalışan personelin gelişim düzeylerinin takip edilmesi, güven ortamının oluşturulması, çalışanların önemsendiği, çalışanların işleri ile özdeşleştiği ve yaptığı işin anlamlandırıldığı bir iş ortamında çalışan personelin dayanıklılık seviyesinin artacağı değerlendirilmektedir (Luthans; Youssef ve Avalio, 2007: 129-130).

Dayanıklılık düzeyinin geliştirilmesi kapsamında iki yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bunlar; proaktif ve reaktif yaklaşımlardır. Proaktif yaklaşımda, örgütün dayanıklılık gereksinimleri kapsamında yapılandırılması öngörülmektedir. Yapılanma için üç yöntem belirtilmiştir. Birinci yöntem, risk odaklı stratejidir. Bu stratejide stres ve riskler azaltılır. İkinci yöntem, varlık odaklı stratejidir. Örgütün mevcut kaynaklarının artırılması ve geliştirilmesi hedeflenir. Üçüncü yöntem, çalışan becerilerinin artırılmasıdır (Luthans; Vogelgesang ve Lester, 2006: 32).

Reaktif yaklaşım ise “Genişletme ve İnşa Etme Teorisi” üzerinde şekillenmektedir. Reaktif yaklaşımda pozitif düşünölmeye odaklanılmakta ve olumsuzluklardan yeni bir şeyler örenebilmek, anlam çıkarabilmek önemsenmektedir. Bireylerdeki dört önemli özelliğın geliştirmesine yönelik stratejiden bahsedilmektedir. Birinci strateji, pozitif duygunun kullanılmasıdır. Pozitif duygulara sahip çalışanlar daha düşünceli, davranışları daha bilinçli ve ölçölüdür. Bakış açıları daha geniştir. İkinci strateji, çalışanların kendilerini geliştirmesi ve güncellemesidir. Üçüncü strateji, atıf kullanmadır. Yaşanılmış olumsuzluklara karşı bakış açısının değıştirilmesine yöneliktir. Olumlu duruma çevrilen algı, yorum ve bakış açısı ile çalışanların geriye dönük kaygı ve stresleri giderilir. Dördüncü strateji, dayanıklılık kullanımıdır. Çalışanın yaptığı işi anlamlandırabilmesi, işinde yetkin ve kontrol sahibi olabilmesi ve yaşamış olduğı deneyimler ile olumsuz olaylara karşı koyabilmesi, dayanım gücünün artırılması olarak ifade edilmektedir (Luthans; Vogelgesang ve Lester, 2006: 36-38).

Luthans ve arkadaşları tarafından dayanıklılık seviyesini artıracak üç önemli özellik olduğı değeriendirilmektedir. Bu özellikler varlıklar, risk faktörleri ve değerielerdir (Luthans; Youssef ve Avolio, 2007: 117-118).

• **Varlıklar:** Bireylerin özünde var olan pozitif benlikleri, yetenekleri, hayata dair pozitif yaklaşımları, inançları gibi var olan özellikleri, bireylerin dayanıklılık düzeylerinin artmasına destek olur (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

• **Risk Faktörleri:** Risk faktörleri genel anlamda istenmeyen durum ya da sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Olumsuz durumlar iyi yönetilmesi durumunda bireylerin gelişmesine, memnuniyetsizlik ve şikayetlerin aşılmasına, yeni alan ve fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olacağı değeriendirilmektedir (Luthans; Youssef ve Avolio, 2007: 117-118).

• **Değerler:** Bireyin içinde bulunan benliği, duygu, düşünce ve inançları ifade eder. Değerler bireyi tanımlayan, biçimlendiren ve tutarlı olmasını sağlayan özellikleridir. Bireyde bulunan değer ve inançlar, bireyin istenilen hedef ve amaçlarına ulaşmasında en önemli sermayesi olduğu değerlendirilmektedir (Luthans; Youssef ve Avolio, 2007: 117-118).

Yapılan bilimsel araştırmalarda zorluklar ve başarısızlıklar ile karşılaşan bireylerin, kazandıkları deneyim ve tecrübeler ile daha donanımlı ve dayanıklı bireyler oldukları değerlendirilmiş. Yaşanılan zorlukların, bireylerin hayatlarına daha çok değer ve anlam kattığı değerlendirilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004:154).

Bireylerin dayanıklılığını artıracak stratejiler bulunmaktadır. Bu stratejiler (Jackson; Firtko ve Edenborough, 2007: 6).

- Örgüt içerisinde etkili ve güçlü ağ ile profesyonel ilişkinin oluşturulması gerekmektedir.

- Örgüt içerisinde pozitif düşünceye verilen değer artırılmalı, bireyler pozitif düşünceye teşvik edilmelidir.

- Örgüt içerisinde bireylerin duygusal zekâları desteklenmeli, geliştirilmelidir.

- Örgüt içerisindeki bireylerin, özel ve iş hayatları arasındaki dengeyi sağlamalarına yardımcı olunmalı ve desteklenmelidir.

- Örgüt içerisinde tecrübe ve birikimlere değer verilmeli, bunların örgüt içerisinde aktarılması ve kullanılmasını sağlamalıdır.

Dayanıklılık, psikolojik sermaye kavramının önemli bileşenlerinden birisidir. Bireylerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları zorluk ve sıkıntılarda en büyük güçleri olmaktadır. İş sahipleri ve yöneticiler için de çok önemli bir kavramdır, dayanıklılık. Dayanıklılığı zayıf olan çalışanlar, zorluklar ve stresli ortamlar ile karşılaştıklarında işlerine olan bağlılıkları, motivasyonları ve devamlılıkları azalabilmektedir. Zorluklar ve sıkıntılı durumlar da etkili iletişim, iyi yönetim, pozitif düşünme, yardımlaşma gibi birçok pozitif kavramın etkisi ile zorluklar aşılmakta kazanılan tecrübe ve deneyimler ileride yaşanacak zorluklar için en büyük dayanımlar olmaktadır. Dayanıklılık, bireylerin kazanması gereken çok önemli bir özellik olmakla birlikte, örgütlerinde bir bütün olarak sahip olması gereken çok değerli bir özellik olmalıdır (Luthans; Youssef ve Avalio, 2007: 129-130).

Bir sonraki bölümde işe adanmışlık kavramı ele alınmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

2.1. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI

Çalışma hayatında örgütsel davranışlar ve pozitif psikolojinin öneminin artmasıyla birlikte işe adanmışlık kavramının önemi artmış ve bu kavram üzerine yapılan çalışmaların sayısı artmıştır. İşe adanmışlık kavramı dinç olabilmek, kendini işe adamak ve yaptığı işe odaklanmak gibi pozitif kavramları barındıran, insanları tatmin edici özellikte pozitif bir ruh durumu olarak adlandırılmaktadır (Schaufeli; Salanova; Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002: 71). Adanmışlık kavramı katılımcı, bağlı, tutkulu, coşkulu olmaktır. Yapılan işe odaklanabilmek ve odaklanılmış işe karşı gösterilen çaba ve enerji olarak adlandırılmaktadır (Schaufeli; Bakker, 2010: 12).

Adanma kavramı genel olarak vakfetmek, bağlanmak ve bağlantı gibi kavramlarla eş olarak kullanılabilen bir kavramdır (Celep, 2014 :15). Yapılan literatür taramasında adanmak, cezp olmak, angaje olmak, bütünleşmek ve bağlılık gibi farklı anlamlar ile eş olarak kullanıldığı görülmektedir (Ardıç; Polatçı, 2009: 36). İşe adanmışlık, bireyin işleri ile ilgili olumlu duygular beslemeleri, yaptığı işleri anlamlı, yönetebilir bulmaları ve işleriyle ilgili gelecek için olumlu düşünce içerisinde olmalarıdır (Attridge, 2009: 384). İşe adanmışlık kavramı yapılan işten onur duyma hissi olarak ifade edilebilir ve çalışanların içsel motivasyonunu bir göstergesidir. Çalışanların olumlu düşünceler ile işlevsel olma durumudur (Yavan, Ö., 2016: 279). Ayrıca işe adanmışlık bireylerin yapmış olduğu iş ve etkinliklere tam olarak odaklandığı psikolojik durumdur. Adanmışlık durumunda iki temel unsur mevcuttur. Bu iki unsur dikkat ve yoğunlaşmadır. Dikkat zihinsel olarak işe odakla durumu iken, yoğunlaşma yapılan işe odaklanma ve kendinizi işe kaptırma olarak ifade edilmektedir (Rothbard, 2001: 656).

Adanma kavramı sadık olmak olarak da tanımlanabilmektedir. Köle olanın efendisine, memur olanın ödevine, asker olanın yurduna sadakati gibidir. Bağlılık ifadesi bireylerin kendilerinden daha önemli ve büyük oluğunu düşündükleri şeylere olan bağlılığı ifade etmekle birlikte yerine getirilmesi zorunlu olana bir durumu ifade eder. İnsanlar ilk bağlılıkları, doğadan korunmak ya da savaşmak gibi ortak nedenler ile küçük gruplara olmuştur. İnsanların bağlılıkları çeşitli gereksinimlerin karşılanması hususunda ortaya çıkan iş birlikleri ile başlamıştır. Zamanla bu durum gelişmiş bağlılık insan topluluklarına karşı olmuştur (Ergun, T., 1975: 99).

Bireylerin kuruma olan bağılılığı pozitif bir tutumdur. Pozitif duyguların hâkim olduğu kurumlarda kurum verimliliği ve etkinliği artma eğilimi gösterdiği değerlendirilmektedir (Ariani, 2013: 46). Ayrıca çalışanların, kurum çıkarlarını içselleştirip kurum hedefleri doğrultusunda gösterdiği çaba ve davranışlar bütünü pozitif bir tutum olup kurum verimliliğini artırdığı değerlendirilmektedir (Lin, 2010:517).

Örgütler, küresel rekabet ortamında çalışanlarından pozitif tutum beklemekte ve bu beklentiyi gerçekleştirebileceği değerlendirilen insan kaynaklarına önem vermekte ve yatırım yapmaktadır. İşe adanmışlık kavramı örgütlerin insan kaynaklarına ve insana yapmış oldukları yatırımın ölçülebilmesine olanak sağlayan bir yol olarak ortaya çıkmıştır (Kumar; Sia., 2012: 31).

Adanmışlık, örgütlerde çalışanın duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak bir bütünlük içerisinde kendilerini işlerine verebilmesi durumudur (Kahn, 1990: 694). Adanmışlık kavramında, fiziksel olarak adanmışlık canlılık, iş zorluklarının üstesinden gelebilmek ve zinde olabilmeyi ifade eder. Bilişsel olarak adanmışlık çalışanların çalışma ortamı ve kişiler ile ilgili tutumlarını ifade eder. Duygusal boyut ise çalışanların nasıl hissettikleri ile ilgilenir, pozitif ya da pozitif olmayan duygu ve düşünce bütününe ifade eder (Kular; Gatenby; Rees; Soane ve Truss, 2008: 3).

İşe adanmışlık, yapılan işten gurur duymak, coşkulu olmak olarak tanımlanabilmektedir ayrıca hedeflere ulaşabilmek için davranışları olumlu yönde teşvik eden, yüksek düzeyde bireyleri hareketlendiren, sürekli çaba içerisinde olmayı sağlayabilen, aklın olumlu ve işlevselliğini ortaya koyabilen içsel motivasyon odaklı bir kavramdır (Yavan, 2016 : 279).

2.2. İŞE ADANMIŞLIK İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

2.2.1. Kahn’ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı

İlk olarak işe adanmışlık kavramı William Kahn (1990) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Kahn adanmışlık kavramını ‘Bireylerin kendilerini hem fiziksel hem duygusal hem de bilişsel olmak üzere tamamıyla işlerine vermeleri’ olarak ifade etmiştir (Kahn, 1990: 694).

İşe adanmışlık üç boyutta gerçekleşmektedir. Bunlar fiziksel, duygusal ve bilişsel boyutlardır (Kahn, 1990: 694). Fiziksel adanma boyutu bireyin bedenini tam anlamıyla kendisini işine vermesi, yüksek düzeyde performans sergilemek için yoğun çaba harcaması,

tüm gayretini gösterip çok çalışmasıdır. Duygusal adanma boyutu, çalışanların işleri ile ilgili duygusal bağ kurmaları, işlerinde istek ve arzulu olmalarıdır. Çalışanların yaptığı işlerle gurur duymaları, benimsemeleri ve işleriyle ilgili enerjik ve olumlu duygularda olmalarını ifade etmektedir. Bilişsel adanma boyutu, çalışanların işlerine özenli olması, işlerine yoğunlaşmasıdır. Yaptıkları işlerde zihinsel enerjilerini harcamaları, işlerini dikkatli yapıp, akıllarını işlerine vermesi olarak ifade edilmektedir (Kanbur ve Kanbur, 2018 : 363-364).

Kahn tarafından çalışanların işe adanmalarını etkileyen üç faktör olduğu belirtilmiştir. Bu üç faktör güvenlik, anlamlılık ve var olmaktır. Güvenlik faktöründe, çalışanların mevcut iş pozisyonlarından ve statülerinden endişe etmeden çalışmasıdır. Anlamlılık faktörü, çalışanların işlerini yaparken duydukları heyecan, coşku ve işlerini yaparken duydukları arzu olarak ifade edilebilir. Var olma faktörü, çalışanların iş yerlerindeki pozisyonların, çalışanların yetenek ve becerilerine uygun olması olarak ifade edilebilir (Kahn, 1990: 705). Bu üç faktörün olduğu çalışma ortamlarında çalışanlar, mevcut pozisyonlarının kendileri açısından anlamlı, güvenli ve uyumlu olduğunu düşünmeleri sebebiyle işe adanmaları artmaktadır (Kahn, 1990: 703).

2.2.2. Schaufeli'nin İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Schaufeli tarafından yapılan çalışmalarda adanma kavramı, üç boyutta açıklamıştır. Bunlar; dinçlik, yoğunlaşma ve adanmadır. Dinçlik boyutu, çalışanın iş ortamında enerjisinin yüksek ve zihinsel olarak güçlü olması olarak ifade edilebilir. Çalışanın iş yapabilme gayretini ve direncini artırır. Yoğunlaşma boyutu, çalışanın işine yaparken odaklanması ve tüm dikkatini işine vermesi olarak ifade edilebilir. Adanma boyutu, çalışanın işinde mutlu olması ve yaptıkları iş ile gururlanması durumu olarak ifade edilebilir (Schaufeli; Salanova; Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002: 74-75).

2.2.3. Maslach Ve Leiter'in İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Maslach ve Leiter' e göre, kişilerde tükenme duygusu ortaya çıktığında kişilerin adanmışlıklarının, enerjilerinin, yeterlilik hissinin ve başarılarının azalmaya başladığı hissi ortaya çıkmıştır. Kişilerin adanmışlık seviyeleri ile tükenmişlik seviyesi arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik seviyesindeki azalma, adanmışlık seviyesini artırmaktadır (Bal, 2009: 546).

Tükenmişlik kavramı üzerine çalışmalar yapan Maslach, çalışmalarında işe adanmışlığı, tükenmişlik kavramının zıttı olarak görmüş ve çalışmalarında iki kavram

arasındaki ilişkiye (Şekil 3) yer vermiştir. Yaklaşım modelinde kişilerin işleri ile bütünleşebilmesi için duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi gibi kavramların yerine enerji, bütünleşme ve yeterlilik kavramlarına yer verilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 35-36).

Tükenmişlik	İşe adanmışlık
• Duygusal olarak tükenmek • Duyarsızlaşmak • Düşük başarı hissine kapılmak	• Enerji • Bütünleşme • Yeterlilik

Şekil 3: Tükenmişlik Antitezi Yaklaşımı Modeli (Maslach; Schaufeli ve Leiter, 2001: 416-418).

İş hayatında bütünleşmenin sağlanabilmesi için, birey ve işin uyum içerisinde olması gerekmektedir. Uyumun sağlanabilmesi için altı durumdan bahsedilmektedir. Bunlar; iş yerlerinde iş yükünün dengeli, sürdürülebilir olması ve aşırı yüklenme olmaması, kişilerin işlerini kontrol edebilme güçlerinin olması, iş yerlerinde başarı ödüllendirilmesinin olması, kişilerin başkalarıyla pozitif bağlantı kurabilmesi ve sosyalleşebilme imkanının olması, iş yerlerinde adalet algısının ve adaletin olması ve insani değerlerin önemsenmesidir. Bu durumların sağlanması ile iş yerinde uyumun sağlanmasının mümkün olacağı değerlendirilmiştir (Maslach; Schaufeli ve Leiter, 2001: 414-415). Bireyler ve işler arasındaki uyumsuzlukların çözülüp, iş alanlarında bütünleştirmelerin sağlanabilmesi için, örgütü ve bireyi kapsayacak şekilde düşünmek gerekmektedir. Örgütlerde adanmışlığı önemli ölçüde etkileyen ve azaltan tükenmişlik durumunun ortaya çıkmasındaki sebep, bireysel kaynaklardan çok örgütsel kaynaklardan olduğu değerlendirilmektedir. Örgütlerde meydana gelen tükenmişliğin çözümü için çoğunlukla örgüt ortamı detaylı olarak incelenmeli ve kapsamlı bir çözüm üretilmelidir (Maslach ve Leiter, 1997: 79).

2.3. İŞE ADANMIŞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin kendilerini iyi tanımaları, kişisel gelişimlerine önem vermeleri, ihtiyaçlarını bilmeleri ve belirleyebilmeleri, yapmış oldukları işlerle ilgili bilgi birikimlerine sahip olmaları, zaman kavramını bilmeleri ve yönetebilmeleri, yapmış oldukları işlerle ilgili yeterli bilgi birikimine sahip olmaları, kendi kapasitelerini bilmeleri, bireylerin işe adanmışlıklarına

etki eden bireysel faktörler olarak değerlendirilebilir (Öztürk, 2019: 25). Ayrıca bireysel faktörler; bireylerin yaşı, cinsiyetleri, eğitim durumları, örgütteki yetki düzeyleri ve konumları olarak değerlendirilebilir. Yaş faktörü önemli bir faktör olup, bireylerin yaşlarına göre tercihleri değişken olabilir (Allen, 1993: 49-55). Bireylerin yaşlarına göre algılamaları, talepleri ve beklentileri farklılaşır. Yaşın büyümesi ile işten ayrılmalar azalmaktadır. İlerlemiş yaşlarda işten ayrılma durumunda, iş bulamama kaygısı ortaya çıkmakta ve bu durum yaşı ilerlemiş olan bireylerin örgütlere aidiyetini artırmaktadır (Saldamlı, 2009: 32-33). Bireylerin eğitim seviyelerin yüksek olması ile örgütten beklentisini artabilir, beklentiler gerçekleşmez ise bireyler farklı alternatiflere yönelebilir ve yeni fırsatları araştırabilir, bu durumun bireylerin örgütlerine olan bağlılığını düşürdüğü değerlendirilmektedir (İnce ve Gül, 2005 : 67). Örgütlerde çalışma süresi arttıkça, bireylerin kendilerine yaptığı yatırım artmaktadır ve bu durum uzun süredir aynı örgütte görev yapan bireylerin aidiyet duygusunun artmasına sebep olduğu değerlendirilmektedir (İnce ve Gül, 2005 : 73-74).

Bireylerin kendilerini tanımaları, işleri ile ilgili bilgi sahibi olmaları, işleriyle ilgili risk ve zorlukları bilmeleri, gerçekçi beklentiler içinde olmaları, kendilerini motive edebilmeleri, stresle baş edebilmeleri bireysel faktörler arasındadır. Örgütlerin adanmışlık seviyesinin yüksek olması ile bireylerin öğrenmeye olan ilgisi, merak seviyesi, bilgiye olan ilgileri ve kendilerini ifade etme becerilerinin yükseldiği söylenebilir (Turgut, 2010: 66). Örgütlerde adanmışlık ve bütünleşmeyi etkileyen önemli bireysel faktörlerden birisi strestir. Bireylerin iş ortamlarında yaşamış olduğu stres ile baş edebilmeleri sosyal ortamda yaşadıkları stres ile baş edebilmesinden zor olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 40).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık kavramı, iş yapanların örgütleri için hissettikleri olumlu duygular şeklinde değerlendirilebilir (Gül; Oktay ve Gökçe, 2008: 3). Örgütsel faktör ile adanma arasındaki bağ kavramı, alınan ücretler, örgütün kurumsal kültürü, örgütsel iletişim ortamı, örgütün yönetin tarzı ile açıklanabilir (İnce ve Gül, 2005: 79). Örgütlerde iş görenlerin psikolojik, sosyal ve fiziksel refahlarını artırıcı düzenlemeler ve iyileştirmeler, iş görenlerin örgütü olan bağlılık ve iş yapma istekleri artırmaktadır (Yıldız, 2018: 61-62).

Örgütler, çalışanların işlerini benimsemeleri ve işleri ile özleşmesini isterler (Aktaş ve Akdemir, 2019: 311). Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların sürekli örgüt içinde var olabilme isteği ve örgütleri için ellerinde gelen çabayı harcayarak, örgütlerin hedef ve amaçlarını yerine getirebilme isteği olarak tanımlanabilir (Kanbur; Özyer ve Akyüz, 2017:

302). Örgütsel bağlılık, iş yapanın kendisini kurumun bir varlığı olarak görmesi ve özdeşleşmesi ile başlamaktadır (Izgar, 2008: 319). Özdeşleşme kavramı bireyin bir gruba aidiyet duyması, grubun başarısını kendi başarısı gibi benimsemesi ve bu doğrultuda çalışmasıdır (Ashforth ve Mael, 1989: 34-35).

Örgütlerde bağlılık, örgütlerin ve iş yapanların karşılıklı olarak beklenti ve isteklerini içermektedir (Bayram, 2006: 128). Örgütsel bağlılık, örgütler ile iş yapanlar arasında var olan ya da oluşan bir uyumun fonksiyonu olarak ifade edilebilir (Boylu; Pelit ve Güçer, 2007: 56).

Örgütlerde iletişim, her seviyedeki iş görenin aralarında bilgi ve fikir aktarımı yapmasıdır. İletişim örgütlerin amaçlarına ulaşmasında önemli bir rol oynamakta, tecrübelerin, bilgi ve birikimlerin aktarılmasını yardımcı olmakta ve örgüt aidiyetini artırmaktadır (Zeyrek, 2008: 64).

Örgütsel bağlılık kavramı, iş yapanların örgütün amaçlarını ve örgütsel değerleri benimsemesi, örgütte var olabilme isteği, fedakarlıkta bulunmaya istekli olabilmesi, örgütü içselleştirebilmesi ve benimsemesi olarak tanımlanabilir (Gümüştakin; Özler ve Yılmaz, 2010: 4). Örgütlerde iş yapanlar arasındaki iş birliği önemli olup sağlıklı bir iş birliği ortamı oluşturulmalıdır. İş yapanlara hedefler, devam eden süreçler ve ilerlemeler anlatılmalı, değerlendirmeler yapılmalı ve çalışanların fikirleri alınarak, yaratıcı ve katılımcı olmaları sağlanmalıdır (Bakker ve Leiter, 2010: 178).

Örgütlere bağlılığın olumlu bir iş ortamıyla arttığı değerlendirilmektedir (Doğan, 2008: 2). Örgütlerde çalışanların, adaletli bir ortamın var olduğuna inanmaları (Solak, 2014: 25), adaletli ücret politikasının olduğuna inanılması (İnce ve Gül, 2005: 79) ve sağlıklı örgüt kültürünün var olması, bağlılığı olumlu etkiler, belirsizlik durumlarında yol gösterici olur ve örgüt bağlılığını artırır (Aytekin, 2016: 61). Ayrıca örgüt içerisinde ödüllendirme sisteminin olması, çalışma isteğini artırır ve bağlılığa olumlu katkı sağlar (Doğan, 2008: 2).

2.4. İŞE ADANMIŞLIĞIN UNSURLARI

Schaufeli ve Bakker'in yapmış olduğu çalışmalarda işe adanmışlık kavramının; dinçlik, adanmışlık ve özümseme kavramlarından oluşan üç boyut içerdiği ifade edilmiştir (Schaufeli; Salanova; Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002: 71).

2.4.1. Dinçlik

Dinçlik kavramı, çalışanların iş ortamında enerjik, gayretli ve sabırlı olmaları zihinsel olarak ise dirençli ve dayanıklı olmalarını ifade etmektedir (Schaufeli; Salanova; Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002: 74).

İş ortamında dinç olmak, duygusal açıdan dayanıklı ve güçlü olabilmek, gönüllü olarak çaba sarf edebilmek, karşılaşılan güçlük ve zorluklara karşı durabilme ve dirençli olabilmeyi ifade etmektedir. Kendisini iş ortamında dinç hisseden kişilerin zorluklar karşısında motivasyon ve sabırları yüksektir (Turgut, 2011: 156). İşlerine odaklanırlar ve yılmadan işlerini kararlılık ve istekle yerine getirmeye çalışırlar (Kıral, 2022: 92).

Dinçlik kavramı, fiziksel güç, duygusal enerji, bilişsel canlılık bileşenlerinden oluşur. Fiziksel güç; bedensel gücü tanımlayan yetenek ve yeterlilikten oluşan bileşendir. Duygusal enerji; empati kurabilme, sempatik ve şefkatli olabilmeyi ifade eden bileşendir. Canlılık; aktif olabilme, çevik ve gayretli olabilme ile çalışmalarda yeni fikirler ortaya koyabilmeyi ifade eden bileşendir. Bileşenler birbirini etkilemekte olup, olumlu ya da olumsuz durumlar diğer bileşenleri de benzer şekilde etkilemektedir (Cortés-Denia; Lopez-Zafra ve Pulido-Martos, 2023: 766). Dinç bireyler örgütlerini de etkiler, sahip oldukları motivasyon, enerji, zorluklar ile mücadele azmi ve kararlılıkları diğer çalışma arkadaşlarını da etkiler, örgüt için olumlu sonuçların doğmasını sağlarlar (Aşçı ve Baysal, 2019: 40).

Dinçlik kavramı içsel bir durum olup kişilerin enerjik, canlı, fiziksel olarak dirençli, bilişsel olarak yaratıcı, pratik ve hızlı olmasını hissettiren bir durumdur. Dinçlik seviyesinin yüksek olması kişilerin, işlerine motive olmasını, şevkle yapmasını, fiziki kabiliyet olarak yüksek seviyede olmalarını, zihinsel olarak ferah, aktif ve yeniliklere açık olması durumudur (Little; Nelson; Wallace ve Johnson, 2011: 467). Dinçlik duygusu yüksek kişilerin, işlerinde yüksek düzeyde enerji, coşku ve neşe gösterdikleri, yeni deneyimlere açık, yaratıcı ve keşfetme duygusunun yüksek olduğu, işlerine ve örgütlerine zihinsel olarak uyumlu oldukları gözlemlenmiştir (Bakker; Evangelia ve Sanz-Vergel, 2014: 397).

2.4.2. Adanmışlık

Adanmışlık, kişilerin işlerine güçlü bağlanmaları, işlerini önemli, değerli, ilham verici, heyecanlı, coşku verici ve meydan okuyucu bulmaları olarak tanımlanabilir (Schaufeli; Bakker ve Salanova, 2006: 702).

Adanmışlık bilinci yüksek olan bireyler, yaptıkları işlerin bir anlamı ve amacı olduğunu düşünürler ve yaptıkları işler için mücadele etmeleri gerektiğini düşünürler. Yaptıkları işler onlar için ilham verici, ilgi çekicidir. İşlerini hevesle yaparlar, yaptıkları işler onlar için gurur kaynağıdır ve işlerini yaparken işlerine odaklanır, kendilerini işlerine kaptıracak kadar yoğunlaşarak çalışırlar (Turgut, 2010: 69).

Adanmışlık, bireylerin işlerini önemli ve anlamlı görmesini sağlamaktadır. Bireylerde mutluluk hissi ve daha çok görev üstlenme isteği oluşturur. Bireylerin yapmış olduğu işlerdeki aktif katılımı ve işlerini hayatlarının merkezine almaların adanmışlık ile açıklanabilir (Öztürk; Koçyiğit ve Bal, 2011: 86). Adanmışlık ile bireylerin üstlendikleri iş yüklerinin yönetebilir olduğunu düşünmekte ve işleri ile ilgili gelecekteki beklentileri konusunda umutludurlar (Attridge, 2009: 384).

Örgütlerde işe adanmışlık ile çalışanların örgüt içerisindeki gayretli, hevesli, gururlu, azimli ve yaratıcı durumları, psikolojik bir bütünlük ile örgüte adanma durumu olarak değerlendirilmektedir (Gençer, 2017: 48). Çalışanların göstermiş oldukları özveri ne kadar yüksek olur ise paralel olarak örgütlerine sağlayabileceği katkı da o denli yüksek olacaktır (Arora ve Adhikari, 2013: 54).

2.4.3. Yoğunlaşma

Yoğunlaşma kavramı, çalışanların yüksek motivasyonu ile işlerine kendilerini tümüyle vermeleri, işlerini özümsemeleri ve işlerine odaklanması olarak ifade edilebilmekte ayrıca yoğunlaşma, kişilerin iş ortamlarında ve yaptığı işlerde dikkatli, bedensel ve zihinsel olarak uyumlu ve açık, adaptasyonu yüksek ve tam kontrollü olabilme durumu olarak ifade edilebilmektedir (Schaufeli; Salanova; Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002: 75).

Yoğunlaşma, çalışmaların işlerine tamamen odaklanmaları ve işlerini yaparken mutlu olmalarıdır. Çalışanların işlerinde mutlu olmaları ve odaklanarak yapmaları, zamanın hızlı geçmesini ve çalışanların işlerinden ayrılmakta gecikmesini sağlamaktadır. Çalışanlar yaptıkları işten zevk alırlar ve yapılan iş kendilerinin hobisi olur (Schaufeli ve Bakker, 2010: 11). İşlerine yoğunlaşan çalışanlar zaman kavramını unuttur ve mola vermeksizin çalışmasına devam ederler (Turgut, 2013: 2).

Yoğunlaşmada bireyler yaptıkları işten mutluluk ve zevk duyarlar, zaman kavramı kaybolabilir ve tamamen işlerine yoğunlaşabilirler. Bu durum örnekleminde yoğunlaşma boyutu akış(flow) kavramı birbirine benzetilmektedir (Turgut, 2010: 66). Akış kavramında

da yoğunlaşma kavramı gibi kişiler işlerine tamamen odaklanır, zaman kavramına dikkat etmez ve yaptığı işten mutluluk duyar ve zevk alırlar (Bakker, 2008: 400). Akış deneyimi ve yoğunlaşma arasında farklar da bulunmaktadır. Temel fark akış deneyiminin kısa süren ve belli bir doruk deneyimi olmasına rağmen (Gençer ve Ayyıldız, 2018: 609), yoğunlaşma genellikle daha kalıcı ve uzun süren bir zihinsel durumdur (Turgut, 2010: 67).

İşe adanmışlıkta bireyler işlerini sever, keyif ve mutluluk ile yaparlar. Adanmışlıkta bireyler işlerine bağımlı değildir, iş dışında sosyal hayatlarında da yaptığı şeylerden keyif alırlar ve bu durum sebebiyle işkolik bireylerden ayrışırlar, işkolik bireyler güçlü, karşı konulamayacak düzeyde bir içsek dürtü ve sürüklenme ile sıkı çalışma içerisinde olurlar, sosyal hayattan keyif alamazlar (Bakker; Schaufeli; Leiter ve Taris, 2008: 190-191).

2.5. İŞE ADANMIŞLIK İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR

İşe adanmışlık kavramı, örgütlere sağladığı katkılar sebebiyle akademik çevrelerce ve iş hayatı tarafından ilgi görmüş bir kavramdır (Saks, 2006: 606). İşe adanmışlık kavramının bazı kavramlar ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2023: 53). İşe adanmışlık ile ilgili birçok yakın kavram olmakla birlikte; örgütsel bağlılık, iş tatmini, işkoliklik ve pozitif psikoloji kavramları ön plana çıkmaktadır (Kurt, 2023: 25).

2.5.1. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı, bireyin işine olan sadıqlığı, ilgi ve alakası ile kurumunun değerlerine karşı hissetmiş olduğu güçlü inançtır (Çekmecelioğlu, 2006: 155). Örgütlerde, bireyin çalışmakta olduğu örgüt içerisinde kendisine verilen olanak ve yararlar doğrultusunda örgüt ile bireyin arasında örgütsel bağ oluşmaya başlamaktadır (Keleş, 2006: 44).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin kendi amaçları ile örgütlerin amaçlarının özdeşleşmesi durumudur (Steers, 1977: 46). Bireylerin örgüte sadakatleri, özverileri, adanması ve katılımcılığı olarak ifade edilmektedir. Örgütlerin değer ortaya koymasında örgütsel bağlılık olumlu katkılar sağlamaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 122). Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütlerine olan psikolojik bağlılıkları olup bireylerin inançlarının, örgüt için önemli olan değerlerin, örgüt sadakatinin, işe katılımının bir göstergesidir (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 72).

Örgütsel bağlılık ile ilgili geliştirilen modellerden biri de çok boyutlu modeldir. Bu modelde örgütsel bağlılık üç boyut ile anlatılmaktadır. Bu boyutlar; duygusal bağlılık, nomatif (ahlaki) bağlılık ve devam bağlılığıdır. Duygusal bağlılık boyutunda; çalışanlar

örgütleriyle özdeşleşir. Duygusal bağ ne kadar güçlü ise çalışanların örgütten kopmaları o kadar güç olur. Nomatif bağlanma boyutunda; çalışanların örgütte kalma zorunluluğu duygusundan bahsedilmektedir. Devam bağlılık boyutunda; örgütten kopmaları, ayrılmaları durumunda yaşayabilecekleri olumsuzluklar ve katlanabilecekleri maliyetlere odaklanmaları ile örgütte kalma durumları ifade edilir (Meyer ve Allen, 1991: 67).

İşe adanmışlık ile örgütsel bağlılık kavramları, örgütsel performans açısından olumlu katkılar sunmaları sebebiyle benzerlik gösterdikleri ifade edilmiştir (Armstrong, 2007: 137). Ancak işe adanmışlık kavramı ile örgütsel bağlılık kavramı arasında farklar da mevcuttur. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütüne karşı göstermiş oldukları tutum ve bağlılık olarak ifade edilir iken işe adanma, çalışanın yaptığı işler ile ilgili olup işlerine yoğunlaşması ve tam konsantre olma durumu olarak ifade edilmektedir (Saks, 2006: 602).

2.5.2. İş Tatmini

İş tatmini, örgütlerde çalışanların yapılan işler süresince ve neticesinde sahip oldukları duyguların bütünüdür ve bu süreçte sahip olunan pozitif bir ruh hali durumudur (Karataş ve Güleş, 2010: 75). İş tatmini, çalışanların yapmış oldukları işlerinden aldıkları memnuniyet seviyesinin bir göstergesidir (Locke, 1969: 316). İş tatmini, örgütlerde çalışanların duydukları hoşnutluğun bir göstergesidir (Bakker, 2011: 265).

İş tatmini, bireylerin işlerini değerlendirmesi ile ilgili olup işe adanmışlık bireylerin işleri ile ilgili hissettikleridir (Simbula ve Guglielmi, 2013: 119). İş tatmini bireylerin görevleri veya işlerine karşı gösterdiği duygusal tepkimeler (Demir; Usta ve Okan, 2008: 140) ve iş tecrübeleri sonucunda yaşadıkları pozitif duygular ve olumlu ruh halinin bütünüdür (Karataş ve Güleş, 2010: 75). Çalışanların yapmış oldukları işler neticesinde aldıkları sonuçlar ile bekledikleri sonuçlar arasındaki denge iş tatmin düzeyini belirlemekte ve çalışanların istekliliğini etkilemektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 159).

Örgütlerde iş tatminini etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Genel çerçevede kişisel ve kurumsal faktörler olmak üzere iki unsurun etkilediği değerlendirilmektedir (Blenegen, 1993: 37). Kişisel faktörler, kişilerin duygu, düşünce, beceri, saygı, başarı, istekleri, ihtiyaçları ve düşünce düzeyi olarak değerlendirilebilir (Kök, 2006: 293-294). Kurumsal faktörler ise işin niteliği, yükselebilecek fırsatları, ücret ve ücret dağılımı, denetim, çalışma arkadaşlığı ilişkileri, yönetimin çalışanlara karşı tutumu olarak değerlendirilebilir (Gibson; Ivancevich ve Donnelly, 1997: 37).

Örgütlerde kişisel ve örgütsel faktörlerin örgütlere birtakım sonuçları olmaktadır. Örgütlerde iş tatmin düzeyi, çalışanların sorumlulukları, yapılan görevlerin çeşitlilikleri ve örgüt içi iletişim gibi durumlar ile bağıntılı olup ayrıca iş tatmin düzeyinin örgüt içerisindeki sorunlar kapsamında yer alan devamsızlık, verimsizlik, örgütsel etkisizlik ve sabote etme gibi durumların sonuçları ile bağlantılı olduğu değerlendirilmektedir. Bu sebeplerden dolayı iş tatmini literatürde önemli bir araştırma konusu olarak yerini almıştır (Dormann ve Zapf, 2001: 483). Örgütlerde iş tatmini kavramının çıktıları; örgütlerin verimliliği, olumlu çalışan işveren ilişkisi, devamsızlık, iş performansı, iş gücü devri ve iş gören sağlığı açısından önemlidir (Khaleque ve Rahman, 1987: 401).

Örgütlerde, örgüt yapısının olumlu olması ve çalışanları mutlu olması ile iş tatmin seviyesinin yüksek düzeyde olacağı değerlendirilmektedir. Bu durumun örgütte işten ayrılmaların düşük seviyede olmasını, işe adanmışlığın yüksek seviyede olmasını sağlayacağı değerlendirilmiştir (Çekmecelioğlu, 2006: 157). Örgütler açısından bakıldığında sağlamış olduğu fayda ve katkılar yönünden, iş tatmin düzeyinin örgütler için önem arz eden bir durum olduğu değerlendirilmektedir (Üngüren; Doğan; Özmen ve Tekin, 2010: 2925).

2.5.3. İşkoliklik

İşkoliklik, bireylerin kontrolsüz istekli bir şekilde sürekli, durmaksızın çalışmasıdır (Andreassen; Ursin ve Eriksen, 2007: 615). İşkoliklik bireylerin tüm enerjisini işlerine vermesi, kendilerini iş için fazlasıyla zorlaması ve bu durumun sürekli bir hale gelmesi durumudur (Gorgievski; Bakker ve Schaufeli, 2010: 85).

İş koliklik, bireylerin çalışma isteğinin fazla olması, iş dışı alışkanlıklarını düzenleyememesi ve sosyal hayatın organize edilememesi olarak ifade edilebilir (Shifron ve Reysen, 2011: 137). İş koliklik durumunda içsel güdülerden kaynaklı davranışlar yapılır, işe odaklanılır ve iş dışında diğer aktiviteler bir kenara bırakılır (Porter, 1996: 71).

İşkoliklik kavramı olumlu ve olumsuz bir durum olmak üzere farklı şekillerde ele alınmıştır (Andreassen; Ursin ve Eriksen, 2007: 615). İşkoliklik kavramı, kişilerin işlerine olan düşkünlükleri ve aşırı bir çalışma istekleri gibi ifade edilmekte olup bu durum büyük kesimince kabul edilen aynı zamanda istenilen, takdir ve teşvik edilebilen bir durum olsa da önemli ve ciddi bir rahatsızlık durumudur (Robinson, 2000: 7). İşkoliklik kavramı, kişiler için ruhsal ve fiziksel durumları ile sosyal durumları için zararlı, hastalıklı bir durum olarak değerlendirilmiş, dikkat çekmek, vazgeçmek, değişim durumunda olmak, çatışmak ve kötü durumların ortaya çıkması ya da nüksetmesi gibi olumsuz durumlar ile bağdaştırılan bir

bağımlılık durumu olarak değerlendirilmiştir (Aziz ve Tronzo, 2011: 271). İşkoliklik kavramı, konu ile ilgili kapsamlı ve detaylı araştırmalar yapan Spence ve Robbins (Spence ve Robbins, 1992: 62) tarafından işlerine yüksek düzeyde bağlı, içsel baskı nedenli çalışma isteği duyan ve yaptıkları çalışmalardan zevk alma düzeyleri düşük, mükemmeliyetçiliği ön planda tutan, stres düzeyi fazla olan ve bu sebepten daha fazla sağlık sorunu yaşama olasılığı olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Maschlowitz (1980)'e göre ise işkoliklik, çalışmaktan memnuniyet duyulan, bireylerin daha üretken ve verimli olabildikleri bir durum olarak görülmüştür (Burke, 2000: 54). Peiperl ve Jones (Peiperl ve Jones, 2001: 388) tarafından ise işkolik kavramı çok çalışan ve yaptığı işten zevk alan kişiler olarak ifade edilmiştir. Bu sebepler işe adanmışlık ve işkoliklik kavramları sıklıkla karşılaştırılmış ve işe adanmışlık kavramının daha olumlu bir kavram olarak değerlendirilmesinin daha doğru olduğu değerlendirilmiştir (Mudrack, 2006: 109). İşine adanmış bireyler için, yaptıkları işlerde mutlu olur ve eğlenirler (Schaufeli; Taris ve Van Rhenen, 2008: 176). Ayrıca bu bireyler iş hayatı dışında yaptıkları sosyal aktivite ve faaliyetlerden de zevk alırlar (Bakker; Albrecht ve Leiter, 2011: 6).

2.5.4. Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji kavramı, çalışanların iş ortamlarındaki olumsuzluklardan arınarak mutlu olabilmelerini, eksik olan taraflardan ziyade güçlü yönleri odaklanabilmeyi tanımlayan bir kavram ve yaklaşımdır (Luthans, 2002a: 59). Araştırma ve çalışmalar neticesinde çalışanların psikolojik sermayeleri umut, iyimserlik, öz-yeterlik, dayanıklı olmak gibi dört temel kavram ile ifade edilmektedir (Gooty; Gavin; Johnson; Lance Frazier ve Snow, 2009: 354). Psikolojik kaynak olarak tanımlanan ifade pozitif psikolojik sermaye olarakta anılmaktadır. Pozitif psikoloji, olumsuz durumların onarımı ile ilgilenmez, olumlu durumlara odaklanır, yeni ve güçlü temeller üzerine inşa etmeyi amaç edinir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif örgütsel davranış tanım olarak, örgütlerin performans gelişimleri açısından ölçülebilmesi, geliştirilebilmesi, yönetilebilmesi ve pozitif yönelim gösteren insan gücünün psikolojik ve güç kapasiteleri açısından uygulama ve incelemesidir (Luthans, 2002: 59).

Psikolojik sermaye kavramına ait dört bileşen incelendiğinde, boyutların işe adanmışlık kavramının alt boyutları olan canlılık, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir (Altıntaş, 2022: 2-3). İyimserlik özelliklerine sahip bireyler, yüksek moralli, çalışmaya motive, tatmin kârlık düzeyi yüksek, beklentileri yüksek,

mücadeleci ruhlu, ruhsal ve fiziksel açıdan iyi durumda olabilen bireyler (Çalışkan, 2014: 366) olup iyimser özelliklerini taşımanın işe adanmışlık üzerine olumlu etki yapacağı değerlendirilmektedir (Kurt, 2023: 27).

2.6. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

Pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık ilişkisini inceleyen yurtiçindeki ve yurtdışındaki çeşitli kaynaklar incelenerek bu bölümde yer verilmiştir.

2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

İlter (2023) tarafından sağlık çalışanları üzerinde pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada araştırma evreni Kocaeli Üniversitesi ve araştırma örneklemini 310 kişilik hemşire grubudur. Çalışma sonucunda pozitif psikolojik sermaye düzeyinin artmasıyla işe adanmışlık düzeyinin arttığı, psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ve umut bileşeninin duygusal adanma üzerinde olumlu ve paralel bir etkileşimin içerisinde olduğu, pozitif psikolojik sermayenin önemli ölçüde duygusal ve bilişsel adanmışlığa pozitif olarak etki ettiği ve pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinde umut bileşeninin, işe adanmışlık açısından en etkili bileşen olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Tösten; Arslantaş ve Şahin (2019) tarafından öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin, çalışmaya tutkunlukları üzerine etkisi konulu bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada araştırma evreni Batman ilindeki ilkokul, ortaokul ve liseler olup araştırma örneklemini 487 öğretmenden oluşmuştur. Elde edilen sonuçlarda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve çalışmaya tutkunluk konusundaki düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, pozitif psikolojik sermaye ve çalışmaya tutkunlukları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Ertosun; Erdil ve Alpkan (2018) tarafından İstanbul'da farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde işletme alanında tezsiz yüksek lisans eğitimi gören ve beyaz yakalı olarak çalışan kişiler seçilerek, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan adanmışlığı ilişkisi, kişilere kısa süreli 7 oturumdan oluşan bir eğitim verilerek incelenmiştir. Çalışmada araştırma evrenini İstanbul'daki 5 üniversite oluşturmuş olup araştırma örneklemini 110 kişilik bir çalışan grubundan oluşmuştur. Yapılan analizlerde verilen eğitimin kişilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde anlamlı olduğu ve kişilerin pozitif gelişim gösterdiği ancak işe adanmışlık düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir gelişmeye yol açmadığı

sonucuna varılmıştır. Literatür taramasında uzun dönemli analizlerde pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerinde olumlu ve paralel bir etki gösterdiği ancak bahse konu analizlerin 10 gün gibi kısa bir süre sonucunda yapılması ve katılımcıların homojen ve benzer bir iş yapısı içerisinde olmayışının bu sonucu doğurmuş olabileceği çalışma sonucunda değerlendirilmiştir.

Yıldırım ve Tösten (2019) tarafından öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıkları incelenmiştir. Çalışmada araştırma evreni 2017-2018 yılları arasında Siirt ili ve merkeze bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerden oluşmakta olup araştırma örneklemini 374 kişilik öğretmen grubundan oluşmuştur. Elde edilen sonuçlarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile mesleki adanmışlıkları arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, pozitif psikolojik sermaye ve mesleğe adanmışlık bileşenlerine bakıldığında bileşenler arasında pozitif yönlü ve orta seviyede bir ilişki olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Kaçay, Z. ve Güngör, N. B. (2020) tarafından pozitif psikolojik sermayenin, işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada araştırma evreni 2019-2020 akademik yılında devlet okullarında beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak çalışanlar oluşturmakta olup araştırma örneklemini 313 kişiden oluşmuştur. Elde edilen sonuçlarda katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu, cinsiyet değişkeninin açısından pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı, kıdem yılına göre 21 yıl ve üzeri lehine anlamlı bir farklılığın olduğu, psikolojik sermaye ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide ise iki ölçeğin tüm alt boyutlarında orta ve yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir sonuç olduğu ortaya çıkmıştır.

Ulusoy (2023) tarafından 202 çalışan üzerinde “Psikolojik Sermayenin İş Adanmışlığına Etkisi: Bir Aracı Değişken Olarak Pozitif Duygulanım” konulu bir çalışma yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda 50 yaş ve üzerinde işe adanmışlık düzeyinin yüksek olduğu, hibrit (uzaktan ve işyerinde) çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin işyerlerinde çalışanlara göre yüksek olduğu sonuçlarında varılmıştır. Ayrıca tezin önemli konularından pozitif duygulanımın, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı değişken olarak hareket ettiği, psikolojik sermayenin tüm boyutlarıyla olumlu duygulanımı güçlü bir şekilde etkilediği ve işe bağlılığı artırdığı sonucuna varılmıştır.

Yılmaz ve Yılmaz (2017) tarafından elektrik dağıtım ve satışı yapan bir şirketin çalışanları üzerinde “Pozitif Psikolojik Sermayenin Algılanan Performans Düzeyine Etkisinde Örgütsel Adanmışlığın Aracılık Rolü” incelenmiştir. Çalışmada araştırma evreni 6 il ve 65 ilçede faaliyet gösteren bir elektrik dağıtım ve satış şirketi olup araştırma örneklemini 125 kişilik bir çalışan grubu olmuştur. Elde edilen sonuçlarda pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans düzeyine etkisinde örgütsel adanmışlık durumunun azaltma ya da bütün olarak ortadan kaldırma etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

2.6.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Rennick (2019) tarafından bir iş ortamında psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma örneklemini 155 kişiden oluşmuş olup Güney Afrika'nın üç büyük şehri olan Port Elizabeth, Doğu Londra ve Johannesburg'da bulunan sivil toplum kuruluşu çalışan yöneticiler, idari personeller, genel çalışanlar ve destek personelleri araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Çalışmada çalışanların psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyleri yüksek seviyede çıkmıştır. Psikolojik sermayede anlamlı farklılıklar görülmüştür; iyimserlik düzeyinin yaşlı katılımcılarda genç katılımcılara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. İşe adanmada, dinçlik boyutunda yaşlı katılımcıların genç katılımcılara göre ve evli katılımcıların bekarlara göre daha yüksek seviyede olduğu, işe adanmışlık düzeyinin evlenip boşanmış katılımcılarda düşük seviyede, ev ortamında ingilizce konuşanlarda ise yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma yılı açısından 21+ yıl hizmete sahip katılımcıların işe adanmışlık düzeylerinin 11-15 yıllık hizmete sahip çalışanlara göre düşük olduğu görülmüştür. Çalışmada işe adanmışlık ve psikolojik sermaye arasında yüksek düzeyli bir korelasyonla pozitif bir ilişki görülmüştür. Psikolojik sermaye ve işe bağlılık boyutları pozitif bir ilişki göstermiştir. Canlılık ve özveri psikolojik sermaye ile yüksek oranda ve pozitif korelasyon göstermiştir. Ayrıca, çalışmanın sonuçları psikolojik sermayenin iş bağlılığı üzerindeki öngörücü yeteneğini ortaya koymuştur. Psikolojik sermayenin tüm boyutlarının iş bağlılığındaki varyansın %31'ine katkıda bulunduğunu göstermiştir. Mevcut çalışmanın bulguları, dayanıklılığın iş bağlılığını açıklamada en önemli katkıyı sağladığını göstermiştir.

Nordin; Rashid; Panatik ve Rashid (2019) tarafından psikolojik sermaye ile iş katılımı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada araştırma evrenini Malezya Johor Bahru'da bulunan X Şirketi'nde çalışanlardan oluşmakta araştırma örneklemini 200 (85 kişi yönetici pozisyon) çalışandan oluşmuştur. Elde edilen verilerde çalışanların psikolojik sermaye

düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Dört boyut arasında iyimserlik en yüksek ortalama puana sahipken, bunu öz yeterlilik ve umut takip etmiştir, en düşük ortalama puana ise dayanıklılık boyutu sahip olmuştur. Çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Üç boyut arasında, bağlılık en yüksek ortalama puana sahipken, bunu dinçlik takip etmekte ve en düşük ortalama puana ise yoğunlaşma boyutu sahip olmuştur. Şirket çalışanları arasında psikolojik sermaye ve işe adanmışlık arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu sonucuna varılmıştır. Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve iyimserliğin işe adanmışlık ile anlamlı ve orta düzeyde ilişki gösterdiği görülmüştür. Umut ve dayanıklılık boyutu ise anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

Das ve Borooah (2025) tarafından “Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılıktaki Rolü: Hindistan'daki Bir Kamu Sektörü Bankası Çalışanları” üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada araştırma evrenini Hindistan Devlet Bankası oluşmakta olup araştırma örneklemini alt, orta veya üst düzey yönetici pozisyonlarında görev yapmakta olan 111 çalışan oluşmuştur. İşe bağlılığa ilişkin en yüksek ortalamanın 41-50 yaş üstü grupta ve en düşük ortalamanın ise 51 yaş üstü grupta olduğu görülmüştür. Farklı yönetim seviyelerindeki çalışanlarda ve farklı yaş gruplarında işe bağlılıkta anlamlılık tespit edilmemiştir. İşe bağlılığa ilişkin en yüksek ortalamanın orta düzey yöneticilerde, en düşük ortalamanın ise alt düzey yöneticilerde olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin boyutları arasında öz yeterlilik en yüksek ortalama değerine sahipken, dayanıklılık en düşük ortalama düzeyine sahiptir. Psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki ilişki anlamlı ve pozitifdir çıkmıştır. İyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ve işe bağlılık arasındaki ilişki anlamlı ve pozitifdir çıkmıştır. Çalışmada iş bağlılığındaki varyansın %24'ünün psikolojik sermaye tarafından açıklandığı, kalan %76'sının ise mevcut çalışmada yer almayan diğer faktörlerden kaynaklandığı ve iş bağlılığındaki varyansın %14'ünün iyimserlik tarafından açıklandığı, %14'ünün dayanıklılık tarafından açıklandığı, %20'sinin umut tarafından açıklandığı ve %18'inin öz yeterlilik tarafından açıklandığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tamar and Wirawan (2018) tarafından pozitif psikolojik sermayenin, iş adanmışlık etkisi; cinsiyet ve işin moderatör yönünden incelenmiştir. Çalışmada araştırma evreni Endonezya Makassar'da tam zamanlı olarak çalışan toplu taşıma personeli ve Endonezya'daki dört farklı devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerden oluşturmakta olup araştırma örneklemini 186 kişilik toplu taşıma personeli ve 280 kişilik hemşire grubundan oluşmuştur. Elde edilen sonuçlarda toplu taşıma personelinin hemşirelere göre pozitif

psikolojik sermayesinin daha yüksek seviye olduğu, erkek çalışanların ise kadın çalışanlara göre pozitif psikolojik sermayesinin daha yüksek olduğu, meslek türü ve cinsiyet açısından işe adanmışlık düzeyinde dikkate değer bir farklılık ve anlamlılık gözlenmediğı, meslek türü ve cinsiyetin çalışanların işe adanmışlıklarında önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Bir sonraki bölümde araştırmanın metodolojisi ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde, pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işe adanmışlık düzeyi ile ilişkisi öğretmenler üzerinde incelenmiş olup yapılan araştırmanın amaç ve önemi, kısıtlılıkları ve sınırları, araştırma metodu açıklanacak ölçek ve örneklemi açıklanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda regresyon analizleri ile hipotez testleri gerçekleştirilecektir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı, Problemi ve Kapsamı

Hazırlamış olduğum tezin amacı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, işe adanmışlık düzeyleri ile ilişkisinin belirlenmesidir. Pozitif psikolojik sermaye kavramını detaylı olarak alt boyutları olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık kavramları ile incelenmiş ve öğretmenler üzerinde pozitif psikolojik sermaye kavramının dört boyutunun işe adanmışlık kavramı ile olan etkilerinin araştırılması hedeflenmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, bireylerin zorluklara karşı ayakta durabilme, kendini tanıyıp güçlü yönlerini tanıma ve yönetebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler, kendi hayatlarında, kariyerlerinde herhangi bir alanda sorumluluk alabilmekte ve kendi kararlarını verebilmektedir (Luthans, 2002a: 59). İşe adanmışlık kavramı ise kişilerin yaptıkları işe kendilerini adanmaları, işlerinin yaparlarken zaman kavramına dikkat etmeyecek kadar işlerine yoğunlaşmalarıdır (Gill, 2007: 3-4).

Bu kapsamda pozitif psikolojik sermaye kavramının dört alt boyutu olan, umut, iyimserlik, dayanıklılık kavramları incelenmekte ve öğretmenler üzerinde bu dört boyutun her birinin işe adanmışlığın üç alt boyutu, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma boyutları üzerindeki etkilerinin detaylı bir şekilde ortaya konması hedeflenmektedir.

Günümüz koşullarında, çalışanın işine bağlanması kendisini işine adanması ve hayatının önemli bir parçası olarak görmesi yaptığı işte pozitif bir etki yaratmaktadır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018: 138). Pozitif psikolojik sermayenin örgütlerin amaçlarına ulaşmasında, örgüt içerisinde performans ve verimliliğin artmasında etkili bir unsur olduğu ve psikolojik sermayenin, işe adanmışlık ile temel anlamda birçok konuda benzerlik gösterdiği ve bu iki kavramın birbirini desteklediği varsayılmaktadır (Yıldırım ve Tösten,

2019: 12). Yeni nesillerin eğitimini üstlenen ve çocuklar için ikinci birer anne-baba ve rol model olan öğretmenlerin işe adanmışlık düzeyleri ve bu düzeyi artırıcı bir etkisi olan pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi, eğitimin niteliği ve eğitimin çıktısı olan nitelikli gençlerin topluma katkı sağlaması için önem arz etmektedir. Öğretmenlerin bu iki kavram açısından seviyelerinin belirlenmesi, mevcut durum özelinde sorunların tespiti, bu konuda bir gelişme sağlamak açısından önemli bir temeli ifade etmektedir.

Konu Artvin ili özelinde daha önce ele alınmamıştır. Bu araştırma ile, gerek öğretmenlerde bu kavramlar (pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık) açısından durum tespiti yapılması, gerekse öğretmenlerde bu konuda bir farkındalık oluşturulması amaçlanmaktadır.

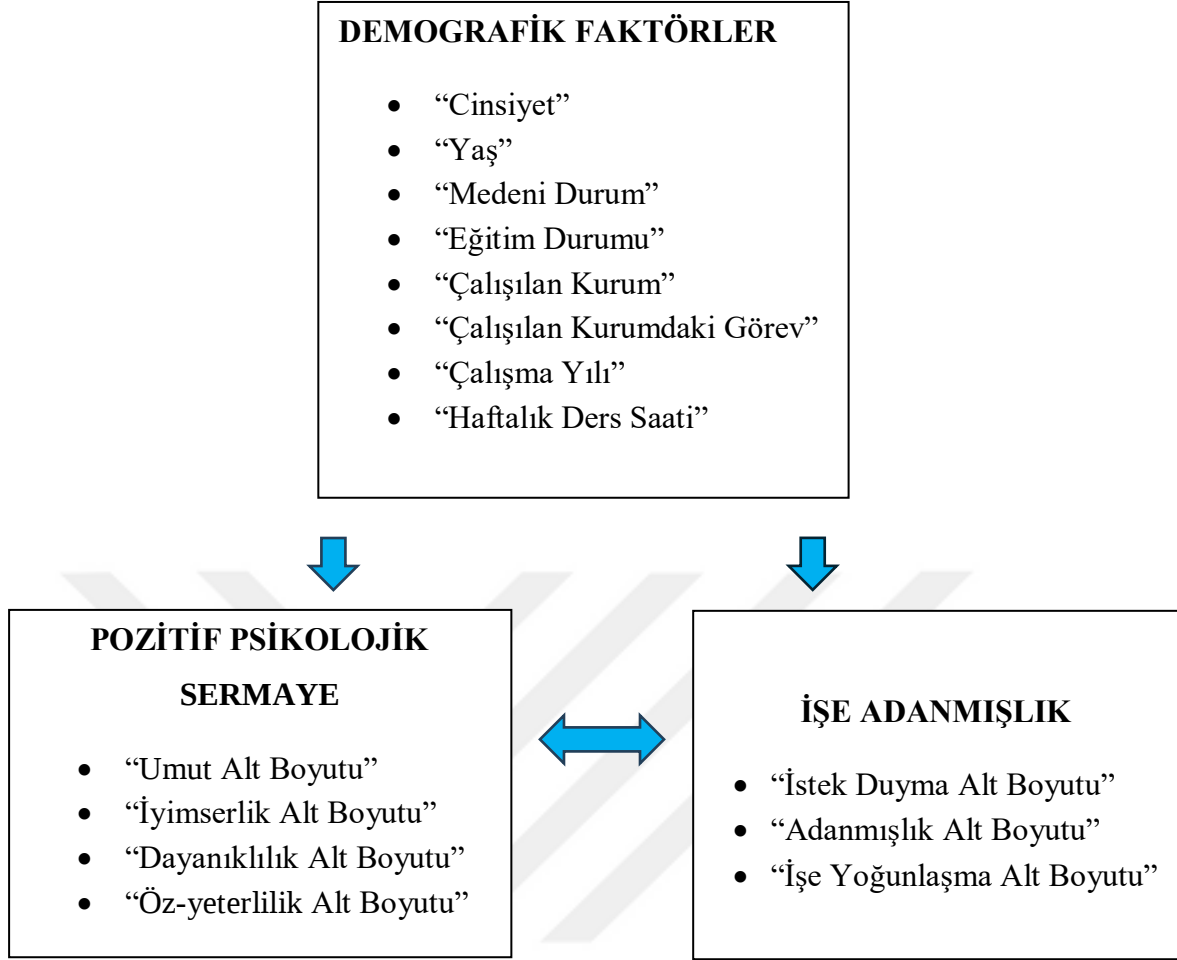
3.1.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Sınırları

Hazırlamış olduğum çalışmanın evrenini, Artvin il merkezi ve ilçelerinde bulunan MEB'e bağlı okullarda çalışmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Hazırlamış olduğum çalışmada örneklem grup, olasılıksız örnekleme yöntemleri altında yer alan amaçlı örnekleme yoluyla belirlenmiştir (Şimşek, 2018: 121).

Bulgular, çalışmaya katılan öğretmenlerin yanıtları ile sınırlıdır. Çalışmaya ilişkin anketler, yüz yüze ve çevrimiçi sosyal medya araçları yardımıyla doldurtulmuştur. Çalışmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri "Psikolojik Sermaye Ölçeği", işe adanmışlık düzeyleri "İşe Adanmışlık Ölçeği"nin ölçebildiği düzey ile sınırlıdır.

3.1.3. Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli

Araştırmada; demografik faktörler, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık olmak üzere üç farklı değişken mevcut olup değişken modeli şekil 4'teki gibi sunulmaktadır.



Şekil 4: Değişken Tablosu

3.1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma konusu ile ilgili oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Cinsiyete Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.”

H2: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Yaşa Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.”

H3: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Medeni Duruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.”

H4: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Eğitim Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.”

H5: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışılan Kuruma Göre Anlamlı

Bir Farklılık Göstermektedir.”

H6: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışılan Kurumdaki Göreve Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H7: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışma Yılına (Kıdem) Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H8: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Haftalık Ders Saatine Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H9: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Cinsiyete Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H10: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Yaşa Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H11: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Medeni Duruma Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H12: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Eğitim Durumuna Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H13: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışılan Kuruma Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H14: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışılan Kurumdaki Göreve Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H15: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışma Yılına (Kıdem) Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H16: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Haftalık Ders Saatine Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”

H17: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi İle İşe Adanmışlık Düzeyi Arasında Anlamli Bir İlişki Vardır.”

H18: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”

H19: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”

H20: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”

H21: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”

H22: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”

3.1.5. Veri Toplama Aracı, Yöntemi ve Örnekleme Süreci

Hazırlamış olduğum çalışmanın evrenini, Artvin il merkezi ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Artvin ilinde 19 anaokulu, 47 ilkokul, 48 ortaokul ve 41 lise olmak üzere toplam 243 okul ve MEB' e bağlı kurum bulunmaktadır. Bu okul ve kurumlarda görev yapmakta olan öğretmen sayısı ise yaklaşık 2130'dur. Bu sayı araştırmanın evrenini ifade etmektedir. Araştırmada örneklem grup, olasılıksız örnekleme yöntemleri altında yer alan amaçlı örnekleme yoluyla belirlenmiştir (Şimşek, A., 2018 : 121).

Bu araştırmada veri toplamak için anket kullanılmaktadır. Araştırma sürecinde kullanılan anket formu, iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik özellikler olan; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışmakta olunan kurum, çalışılan kurumdaki görevi, çalışma yılı ve haftalık ders saati gibi özelliklerin ölçülmesi maksadıyla sorular bulunmaktadır. İkinci kısımda ise “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İşe Adanmışlık Düzeyi Ölçeği” nin ölçülebilmesi maksadıyla sorular bulunmaktadır. İfadeler beş seçenekten oluşan Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum- 5: Kesinlikle Katılıyorum) ölçekler ile değerlendirilecektir.

Araştırmada kullanılacak ölçekler aşağıdaki gibidir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Hazırlamış olduğum çalışmanın pozitif psikolojik sermaye düzeyinin ölçülebilmesi maksadıyla Luthans vd. (Luthans; Youssef ve Avalio, 2007: 237-238) tarafından oluşturulan pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılacaktır. İlgili ölçekte yer alan sorular pozitif psikolojik sermaye düzeyin dört alt boyutunu kapsamaktadır. Öz yeterlilik boyutu 3, 4, 5, 6, 9 numaralı sorular ile, umut boyutu 11 ve 19 numaralı sorular ile, iyimserlik boyutu 7, 14, 18 numaralı sorular ile, psikolojik dayanıklılık boyutu 10, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24 numaralı sorulardan oluşan ve dört alt boyutlu 21 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmamda 1, 2 ve 8 numaralı soruların birden fazla alt boyutta faktör

yükünün yüksek çıkmasından dolayı analiz kapsamı dışında bırakılmıştır.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Bu çalışmada işe adanmışlığı ölçmek üzere Schaufeli ve arkadaşları (Schaufeli; Salanova; Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002: 89-90) tarafından geliştirilmiş işe adanmışlık ölçeği kullanılacaktır. İlgili ölçek; istek duyma boyutu 11, 12, 13, 14, 15, 16 ve 17 numaralı sorulardan, adanma boyutu 1, 2, 4, 5, 7 ve 10 numaralı sorulardan, işe yoğunlaşma boyutu 3, 6, 8 ve 9 numaralı sorulardan oluşan üç alt boyutlu 17 ifadeden oluşmaktadır.

Demografik sorular oluşturulurken öğretmenlerin çalışma düzenleri, çalışma saatleri, girmeleri gereken zorunlu ders saatleri (öğretmen ve yöneticiler için), çalışabildikleri maksimum süre ve yaş, mesleğe girdikleri minimum ve maksimum yaşlar araştırılarak hazırlanmıştır. Çalışmaya ilişkin anketler, yüz yüze ve çevrimiçi sosyal medya araçları yardımıyla doldurtulmuştur.

3.1.6. Araştırmanın Verilerinin İstatiksel Analizi

Hazırlamış olduğum çalışmanın soncunda elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir.. Çalışma kapsamında elde edilen verilere güvenilirlik ve geçerlilik testleri, normallik testleri, faktör analizleri, bağımsız t testleri, anova analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Bir sonraki bölümde araştırma kapsamında yapılan analizlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında ulaşılan örneklemin demografik bilgilerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurum, kurumdaki görev, çalışma süresi, haftalık ders saati) ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgulara yer verilmektedir. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Faktör	N	%
Cinsiyet	Kadın	175	53.7
	Erkek	151	46.3
Yaş	20-30 Yaş	56	17.2
	31-40 Yaş	139	42.6
	41-50 Yaş	93	28.5
	51 Yaş ve üzeri	38	11.7
Medeni Durum	Evli	238	73
	Bekâr	88	27
Eğitim Durumu	Ön lisans	8	2.5
	Lisans	250	76.7
	Lisansüstü	61	18.7
	Diğer	7	2.1
Çalışmakta Olduğunuz Kurum	İlkokul	91	27.9
	Ortaokul	102	31.3
	Lise	84	25.8
	Diğer	49	15
Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz	Branş Öğretmeni	194	59.5
	Sınıf Öğretmeni	84	25.8
	İdareci	48	14.7
Çalışma Süresi	5 Yıl ve altı	60	18.4
	6-15 Yıl	121	37.1
	16-25 Yıl	107	32.8
	26 Yıl ve üzeri	38	11.7
Haftalık Çalışma Süresi	10 saat ve altı	24	7.4
	11-15 saat	9	2.8
	16-20 saat	51	15.6
	21-25 saat	64	19.6
	26-30 saat	73	22.4
	31 saat ve üzeri	105	32.2

Cinsiyet değişkenine göre kadın sayısı 175 (%53.7) ve erkek sayısı 151 (%46.3) kişidir. Yaş değişkenine bakıldığında 20-30 yaş arasında 56 (%17.2) kişi, 31-40 yaş arasında 139 (%42.6) kişi, 41-50 yaş arasında 93 (%28.5) kişi ve 51 yaş ve üzeri 38 (%11.7) kişi

bulunmaktadır. Medeni durum değişkenine bakıldığında evli 238 (%73) ve bekâr 88 (%27) kişi bulunmaktadır. Eğitim durumu değişkenine bakıldığında ön lisans mezunu 8 (%2.5) kişi, lisans mezunu 250 (%76.7) kişi, lisansüstü mezun 61 (%18.7) kişi ve diğer okullardan mezun 7 (%2.1) kişi bulunmaktadır. Çalışmakta olduğunuz kurum değişkenine bakıldığında ilkokulda çalışan 91 (%27.9) kişi, ortaokulda çalışan 102 (%31.3) kişi, lisede çalışan 84 (%25.8) kişi ve diğer yerlerde çalışan 49 (%15) kişi bulunmaktadır. Çalıştığınız kurumdaki göreviniz değişkenine bakıldığında branş öğretmeni 194 (%59.5) kişi, sınıf öğretmeni 84 (%25.8) kişi ve idaresi 48 (%14.7) kişi bulunmaktadır. Çalışma süresi değişkenine bakıldığında 5 yıl ve altında çalışan 60 (%18.4) kişi, 6-15 yıl arası çalışan 121 (%37.1) kişi, 16-25 yıl arası çalışan 107 (%32.8) kişi ve 26 yıl ve üzeri çalışan 38 (%11.7) kişi bulunmaktadır. Haftalık çalışma süresi değişkenine bakıldığında 10 saat ve altı çalışan 24 (%7.4) kişi, 11-15 saat çalışan 9 (%2.8) kişi, 16-20 saat arası çalışan 51 (%15.6) kişi, 21-25 saat arası çalışan 64 (%19.6) kişi, 26-30 saat arası çalışan 73 (%22.4) kişi ve 31 saat ve üzeri çalışan 105 (%32.2) kişi bulunmaktadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİNE İLİŞKİN FAKTÖR ANALİZİ, GÜVENİLİRLİK VE NORMALLİK TESTİ BULGULARI

Bu bölümde araştırmada kullanılan “Pozitif Psikolojik Sermaye” ve “İşe Adanmışlık Düzeyi” ölçekleri için yapılan güvenilirlik, geçerlilik ve normallik testi bulguları yer almaktadır.

4.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Geçerlilik, Güvenilirlik ve Normallik Testleri

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü ve Barlett’in Küresellik Testi sonucunda KMO Barlett değeri, .929 çıkmıştır. Tortop ve Yılmaz (2018), KMO değerinin (.80)’den fazla olmasının örneklem faktör analizi için uygunluk gösterdiği şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmektedirler. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için yapılan KMO ve Barlett Testi sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi Bulguları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.929
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3656.914
	df	210
	Sig.	.000

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ait ifadelerin hangi faktörlere yüklendiğini belirlemek amacıyla varimax uygulanarak faktör analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda ölçeğin 4 faktörden oluştuğu görülmüştür. Çalışmada 10, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24 numaralı ifadeler dayanıklılık boyutunun, 3, 4, 5, 6, 9 sorular öz-yeterlilik boyutunun, 7, 14, 18 numaralı ifadeler iyimserlik boyutunun ve 11 ve 19 numaralı ifadeler ise umut boyutu altında yer almaktadır. 1 numaralı “Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.”, 2 numaralı “Bu aralar kendim için belirlediğim amaçlarımı yerine getiriyorum.” ve 8 numaralı “İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.” ifadeleri birden farklı alt boyutlarda faktör yükünün yüksek olmasından dolayı analiz kapsamı dışında bırakılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörler, varyansın toplamda % 61.10’unu açıklamaktadır. Yapılan faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 3’deki gibidir.

Tablo 3: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Faktör Analizi

Ölçek İfadeleri	Faktörler			
	Dayanıklılık	Özyeterlilik	İyimserlik	Umut
“İf. 3”		.744		
“İf. 4”		.750		
“İf. 5”		.728		
“İf. 6”		.714		
“İf. 7”			.693	
“İf. 9”		.509		
“İf. 10”	.638			
“İf. 11”				.732
“İf. 12”	.565			
“İf. 13”	.674			
“İf. 14”			.732	
“İf. 15”	.653			
“İf. 16”	.674			
“İf. 17”	.517			
“İf. 18”			.585	
“İf. 19”				.711
“İf. 20”	.577			
“İf. 21”	.747			
“İf. 22”	.790			
“İf. 23”	.734			
“İf. 24”	.768			
Faktörlere göre açıklanan varyans	26.921	15.520	10.769	7.899
Toplam açıklanan varyans	61.108			

Tablo 4'te pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin içsel tutarlılık kat sayıları verilmiştir. Terzi'ye (2019) göre iç tutarlılık katsayılarının (.400) ile (.600) arasında düşük güvenilir olduğu, (.601) ile (.800) arasında oldukça güvenilir olduğu ve (.801) ve (1.000) arasında yüksek derecede güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. İyimserlik alt boyutu oldukça güvenilir, dayanıklılık alt boyutu yüksek derecede güvenilir, umut alt boyutu düşük güvenilir, öz-yeterlilik alt boyutu yüksek derecede güvenilir, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ortalaması yüksek derecede güvenilir olarak belirlenmiştir.

Tablo 4: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Cronbach'ın Alfa Değerleri

Değişken	Cronbach'ın Alfa Değeri
İyimserlik	.703
Dayanıklılık	.922
Umut	.473
Öz-Yeterlilik	.811
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	.914

Tablo 5'te ölçeklerin alt boyutları ve ölçek ortalamalarının çarpıklık basıklık değerleri verilmiştir. Yazıcı ve Akyol (2021), çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğinin varsayıldığını belirtmektedirler. Ölçeğin tümü ve alt boyutlara ilişkin ortalamaların çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 5: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Çarpıklık Basıklık Değerleri

Değişken	Ort	SS	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
İyimserlik	3.74	.73	1.33	5.00	-.430	.572
Dayanıklılık	4.13	.48	2.64	5.00	.200	.167
Umut	3.32	.89	1.00	5.00	.089	-.497
Öz-Yeterlilik	4.24	.47	2.60	5.00	-.044	.021
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	4.02	.45	2.71	5.00	.500	.311

4.2.2. İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik, Güvenilirlik ve Normallik Testleri

İşe adanmışlık ölçeği için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü ve Barlett'in Küresellik Testi sonucunda KMO Barlett değeri, .928 çıkmıştır. Tortop ve Yılmaz (2018), KMO değerinin (.80)'den fazla olmasının örneklemin faktör analizi için uygunluk gösterdiği şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmektedirler. İşe adanmışlık ölçeği için yapılan KMO ve Barlett Testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi Bulguları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.928
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3348.013
	df	136
	Sig.	.000

İşe adanmışlık ölçeğine ait soruların hangi faktörlere yüklendiğini belirlemek amacıyla varimax uygulanarak faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin 3 faktörden oluştuğu görülmüştür. Çalışmada 11, 12, 13, 14, 15, 16 ve 17. ifadelerin istek duyma; 1, 2, 4, 5, 7 ve 10. ifadelerin adanma ve 3, 6, 8 ve 9. ifadelerin ise işe yoğunlaşma alt boyutu altında yer aldığı görülmüştür. Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörler, varyansın toplamda % 64.501'ini açıklamaktadır. Yapılan faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 7'deki gibidir

Tablo 7: İşe Adanmışlık Ölçeği İçin Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	Faktörler		
	İstek duyma	Adanma	İşe Yoğunlaşma
"İf. 1"		.600	
"İf. 2"		.766	
"İf. 3"			.685
"İf. 4"		.590	
"İf. 5"		.743	
"İf. 6"			.720
"İf. 7"		.695	
"İf. 8"			.554
"İf. 9"			.475
"İf. 10"		.784	
"İf. 11"	.668		
"İf. 12"	.686		
"İf. 13"	.728		
"İf. 14"	.654		
"İf. 15"	.624		
"İf. 16"	.730		
"İf. 17"	.735		
Faktörlere göre açıklanan varyans	23.757	22.803	17.941
Toplam açıklanan varyans	64.501		

Tablo 8'de işe adanmışlık ölçeğine ilişkin içsel tutarlılık kat sayıları verilmiştir. Terzi'ye (2019) göre iç tutarlılık katsayılarının (.400) ile (.600) arasında düşük güvenilir olduğu, (.601) ile (.800) arasında oldukça güvenilir olduğu ve (.801) ve (1.000) arasında yüksek derecede güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. İstek duyma alt boyutu yüksek

derecede güvenilir, adanma alt boyutu yüksek derecede güvenilir, işe yoğunlaşma alt boyutu oldukça güvenilir ve işe adanmışlık ölçeği yüksek derecede güvenilir olarak belirlenmiştir.

Tablo 8: İşe Adanmışlık Ölçeğine Ait Cronbach'ın Alfa Değerleri

Değişken	Cronbach'ın Alfa Değeri
İstek Duyma	.883
Adanma	.888
İşe Yoğunlaşma	.786
İşe Adanmışlık Ölçeği	.930

Tablo 9'da ölçeklerin alt boyutları ve ölçek ortalamalarının çarpıklık basıklık değerleri verilmiştir. Yazıcı ve Akyol (2021), çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğinin varsayıldığını belirtmektedirler. Ölçeğin tümü ve alt boyutlara ilişkin ortalamaların çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 9: İşe Adanmışlık Ölçeği Çarpıklık Basıklık Değerleri

Değişken	Ort	SS	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
İstek Duyma	3.74	.69	.157	5.00	-.444	.329
Adanma	4.03	.61	2.00	5.00	-.457	.677
İşe Yoğunlaşma	3.74	.69	1.75	5.00	-.197	-.243
İşe Adanmışlık Ölçeği	3.84	.58	2.00	5.00	-.214	.269

4.3. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN HİPOTEZ TESTİ BULGULARI

Cinsiyet değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile dayanıklılık, umut, öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. İşe adanmışlık ölçeği ile istek duyma, adanma, işe yoğunlaşma alt boyutlarında da anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > .05$) Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunda ise erkeklerin lehine anlamlı farklılık ($p < .05$) saptanmıştır.

Araştırmanın **H1 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Cinsiyete Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **kısmen kabul edilmiştir. H9 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Cinsiyete Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” ise **reddedilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 10’ da gösterilmektedir.

Tablo 10: Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Cinsiyet	N	SS	t	p
İyimserlik	“Kadın”	175	3.66	-2.001	.046
	“Erkek”	151	3.83		
Dayanıklılık	“Kadın”	175	4.10	-1.378	.169
	“Erkek”	151	4.17		
Umut	“Kadın”	175	3.26	-1.342	.181
	“Erkek”	151	3.39		
Öz Yeterlilik	“Kadın”	175	4.21	-.987	.324
	“Erkek”	151	4.26		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“Kadın”	175	3.98	-1.732	.084
	“Erkek”	151	4.07		
İstek Duyma	“Kadın”	175	3.68	-1.692	.092
	“Erkek”	151	3.81		
Adanma	“Kadın”	175	4.04	.325	.745
	“Erkek”	151	4.02		
İşe Yoğunlaşma	“Kadın”	175	3.75	.009	.993
	“Erkek”	151	3.75		
İşe Adanmışlık Ölçeği	“Kadın”	175	3.83	-.694	.488
	“Erkek”	151	3.87		

Yaş değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Umut alt boyutu, öz-yeterlilik alt boyutu, istek duyma alt boyutu, adanma alt boyutu ve işe adanmışlık ölçeğinde anlamlı farklılık ($p > .05$) saptanmamıştır.

İyimserlik alt boyutunda anlamlı farklılık ($p < .05$) saptanmıştır. Post-hoc Tukey analizine göre 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında 41-50 yaş lehine ve 41-50 yaş ile 31-40 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

Dayanıklılık alt boyutunda anlamlı farklılık ($p < .05$) saptanmıştır. Post-hoc Tukey analizine göre 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde anlamlı farklılık ($p < .05$) saptanmıştır. Post-hoc Tukey analizine göre 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında 41-50 yaş lehine ve 41-50 yaş ile 31-40 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

İşe yoğunlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık ($p < .05$) saptanmıştır. Post-hoc Tukey analizine göre 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

Araştırmanın **H2 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Yaşa Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **kabul edilmiştir**. **H10 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Yaşa Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” ise **kısmen kabul edilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 11 ve Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Yaş Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Yaş	N	Ort	SS	f	p	Fark
İyimserlik	“(a)20-30 Yaş”	56	3.58	.73	4.764	.003	c-a, c-b
	“(b)31-40 Yaş”	139	3.63	.73			
	“(c)41-50 Yaş”	93	3.94	.74			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	3.89	.65			
	Toplam	326	3.74	.74			
Dayanıklılık	“(a)20-30 Yaş”	56	3.97	.49	4.220	.006	c-a
	“(b)31-40 Yaş”	139	4.10	.43			
	“(c)41-50 Yaş”	93	4.24	.53			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	4.19	.42			
	Toplam	326	4.13	.48			
Umut	“(a)20-30 Yaş”	56	3.29	.77	2.280	.079	
	“(b)31-40 Yaş”	139	3.19	.89			
	“(c)41-50 Yaş”	93	3.49	.91			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	3.43	.98			
	Toplam	326	3.32	.90			
Öz Yeterlilik	“(a)20-30 Yaş”	56	4.11	.53	2.417	.066	
	“(b)31-40 Yaş”	139	4.23	.40			
	“(c)41-50 Yaş”	93	4.32	.51			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	4.24	.46			
	Toplam	326	4.24	.47			
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“(a)20-30 Yaş”	56	3.88	.44	4.925	.002	c-a, c-b
	“(b)31-40 Yaş”	139	3.98	.38			
	“(c)41-50 Yaş”	93	4.15	.52			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	4.09	.44			
	Toplam	326	4.02	.45			

Tablo 12: Yaş Değişkeni Açısından İşe Adanmışlık Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Yaş	N	Ort	SS	f	p	Fark
İstek Duyma	“(a)20-30 Yaş”	56	3.73	.66	1.974	.118	
	“(b)31-40 Yaş”	139	3.67	.68			
	“(c)41-50 Yaş”	93	3.89	.74			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	3.68	.59			
	Toplam	326	3.74	.69			
Adanma	“(a)20-30 Yaş”	56	3.98	.61	.536	.658	
	“(b)31-40 Yaş”	139	4.01	.63			
	“(c)41-50 Yaş”	93	4.10	.57			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	4.04	.64			
	Toplam	326	4.03	.61			
İşe Yoğunlaşma	“(a)20-30 Yaş”	56	3.52	.72	4.326	.005	c-a
	“(b)31-40 Yaş”	139	3.71	.68			
	“(c)41-50 Yaş”	93	3.92	.69			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	3.78	.64			
	Toplam	326	3.75	.69			
İşe Adanmışlık Ölçeği	“(a)20-30 Yaş”	56	3.77	.60	2.061	.105	
	“(b)31-40 Yaş”	139	3.80	.57			
	“(c)41-50 Yaş”	93	3.97	.59			
	“(d)51 Yaş ve üzeri”	38	3.83	.58			
	Toplam	326	3.85	.58			

Medeni durum değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. İyimserlik alt boyutu, dayanıklılık alt boyutu, umut alt boyutu, öz yeterlilik alt boyutu, pozitif psikolojik sermaye ölçeği, istek duyma alt boyutu, adanma alt boyutu, işe yoğunlaşma alt boyutu ve işe adanmışlık ölçeğinde anlamlı farklılık ($p > .05$) saptanmamıştır.

Araştırmanın **H3 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Medeni Duruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **reddedilmiştir**. **H11 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Medeni Duruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” de **reddedilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 13’te gösterilmektedir.

Tablo 13: Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Medeni durum	N	Ort	t	p
İyimserlik	“Evli”	238	3.75	.521	.603
	“Bekâr”	88	3.70		
Dayanıklılık	“Evli”	238	4.15	1.340	.183
	“Bekâr”	88	4.07		
Umut	“Evli”	238	3.30	-.718	.473
	“Bekâr”	88	3.38		
Öz Yeterlilik	“Evli”	238	4.26	1.608	.110
	“Bekâr”	88	4.17		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“Evli”	238	4.04	1.198	.232
	“Bekâr”	88	3.97		
İstek Duyma	“Evli”	238	3.76	.682	.496
	“Bekâr”	88	3.70		
Adanma	“Evli”	238	4.05	.679	.498
	“Bekâr”	88	3.99		
İşe Yoğunlaşma	“Evli”	238	3.76	.702	.484
	“Bekâr”	88	3.70		
İşe Adanmışlık Ölçeği	“Evli”	238	3.86	.763	.447
	“Bekâr”	88	3.80		

Eğitim durumu değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları olan; iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, umut alt boyutunda anlamlı farklılık ($p < .05$) saptanmıştır. Post-hoc Tukey analizine göre umut boyutunda lisans ile ön lisans arasında lisans lehine ve lisans ile diğer arasında lisans lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

İşe adanmışlık ölçeği ve tüm alt boyutlarında eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık ($p > .05$) saptanmamıştır.

Araştırmanın **H4 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Eğitim Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **kısmen kabul edilmiştir** ve araştırmanın **H12 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Eğitim Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **reddedilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 14’ de gösterilmektedir.

Tablo 14: Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Eğitim durumu	N	Ort	SS	f	p	Fark
İyimserlik	“(a)Ön lisans”	8	3.67	.62	.237	.870	
	“(b)Lisans”	250	3.75	.77			
	“(c)Lisansüstü”	61	3.75	.62			
	“(d)Diğer”	7	3.52	.63			
	Toplam	326	3.74	.74			
Dayanıklılık	“(a)Ön lisans”	8	4.26	.41	1.242	.295	
	“(b)Lisans”	250	4.12	.47			
	“(c)Lisansüstü”	61	4.19	.48			
	“(d)Diğer”	7	3.87	.68			
	Toplam	326	4.13	.48			
Umut	“(a)Ön lisans”	8	2.75	.76	3.544	.015	b-a, b-d
	“(b)Lisans”	250	3.40	.89			
	“(c)Lisansüstü”	61	3.16	.86			
	“(d)Diğer”	7	2.71	.91			
	Toplam	326	3.32	.90			
Öz Yeterlilik	“(a)Ön lisans”	8	4.38	.47	.713	.545	
	“(b)Lisans”	250	4.23	.47			
	“(c)Lisansüstü”	61	4.27	.42			
	“(d)Diğer”	7	4.06	.75			
	Toplam	326	4.24	.47			
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“(a)Ön lisans”	8	4.06	.34	.906	.438	
	“(b)Lisans”	250	4.02	.46			
	“(c)Lisansüstü”	61	4.05	.43			
	“(d)Diğer”	7	3.76	.53			
	Toplam	326	4.02	.45			
İstek Duyma	“(a)Ön lisans”	8	3.73	.41	1.561	.199	
	“(b)Lisans”	250	3.73	.69			
	“(c)Lisansüstü”	61	3.84	.71			
	“(d)Diğer”	7	3.27	.41			
	Toplam	326	3.74	.69			
Adanma	“(a)Ön lisans”	8	4.19	.44	.214	.886	
	“(b)Lisans”	250	4.03	.58			
	“(c)Lisansüstü”	61	4.04	.71			
	“(d)Diğer”	7	3.95	.83			
	Toplam	326	4.03	.61			
İşe Yoğunlaşma	“(a)Ön lisans”	8	3.81	.46	.076	.973	
	“(b)Lisans”	250	3.75	.68			
	“(c)Lisansüstü”	61	3.74	.75			
	“(d)Diğer”	7	3.64	.84			
	Toplam	326	3.75	.69			
İşe Adanmışlık Ölçeği	“(a)Ön lisans”	8	3.91	.38	.563	.640	
	“(b)Lisans”	250	3.84	.57			
	“(c)Lisansüstü”	61	3.89	.66			
	“(d)Diğer”	7	3.60	.55			
	Toplam	326	3.85	.58			

Çalışmakta olduğunuz kurum değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ile iyimserlik ve umut alt boyutlarının anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmüştür ($p < .05$). Post-hoc Tukey analizine göre İyimserlik alt boyutunda ortaokul ile lise arasında ortaokul lehine ve ortaokul ile diğer arasında ortaokul lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Umut alt boyutunda ise, ortaokul ile ilkokul arasında ortaokul lehine, ortaokul ile diğer arasında ortaokul lehine ve lise ile ilkokul arasında lise lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde ise ortaokul ve diğer seçeneği arasında ortaokul anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > .05$). İşe adanmışlık ölçeği ve tüm alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > .05$).

Araştırmanın **H5 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışılan Kuruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **kabul edilmiştir**. **H13 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışılan Kuruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” ise **reddedilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 15’te gösterilmektedir.

Tablo 15: Çalışmakta Olduğunuz Kurum Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Kurum	N	Ort	SS	f	p	Fark
İyimserlik	“(a)İlkokul”	91	3.75	.71	6.130	<.001	b-c, b-d
	“(b)Ortaokul”	102	3.96	.79			
	“(c)Lise”	84	3.61	.68			
	“(d)Diğer”	49	3.49	.66			
	Toplam	326	3.74	.74			
Dayanıklılık	“(a)İlkokul”	91	4.09	.45	2.231	.085	
	“(b)Ortaokul”	102	4.22	.53			
	“(c)Lise”	84	4.13	.46			
	“(d)Diğer”	49	4.03	.41			
	Toplam	326	4.13	.48			
Umut	“(a)İlkokul”	91	3.13	.90	8.335	<.001	b-a, b-d, c-a
	“(b)Ortaokul”	102	3.56	.91			
	“(c)Lise”	84	3.48	.80			
	“(d)Diğer”	49	2.93	.82			
	Toplam	326	3.32	.90			
Öz Yeterlilik	“(a)İlkokul”	91	4.19	.48	1.259	.288	
	“(b)Ortaokul”	102	4.28	.52			
	“(c)Lise”	84	4.28	.41			
	“(d)Diğer”	49	4.17	.40			
	Toplam	326	4.24	.47			
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“(a)İlkokul”	91	3.97	.42	4.293	.005	b-d
	“(b)Ortaokul”	102	4.13	.53			
	“(c)Lise”	84	4.03	.40			
	“(d)Diğer”	49	3.88	.33			
	Toplam	326	4.02	.45			
İstek Duyma	“(a)İlkokul”	91	3.66	.71	2.240	.083	
	“(b)Ortaokul”	102	3.82	.75			
	“(c)Lise”	84	3.84	.64			
	“(d)Diğer”	49	3.59	.54			
	Toplam	326	3.74	.69			
Adanma	“(a)İlkokul”	91	4.05	.60	1.694	.168	
	“(b)Ortaokul”	102	4.12	.62			
	“(c)Lise”	84	3.95	.64			
	“(d)Diğer”	49	3.94	.55			
	Toplam	326	4.03	.61			
İşe Yoğunlaşma	“(a)İlkokul”	91	3.74	.70	2.220	.086	
	“(b)Ortaokul”	102	3.86	.74			
	“(c)Lise”	84	3.72	.65			
	“(d)Diğer”	49	3.56	.63			
	Toplam	326	3.75	.69			
İşe Adanmışlık Ölçeği	“(a)İlkokul”	91	3.82	.59	1.849	.138	
	“(b)Ortaokul”	102	3.94	.62			
	“(c)Lise”	84	3.85	.56			
	“(d)Diğer”	49	3.70	.49			
	Toplam	326	3.85	.58			

Çalıştığınız kurumdaki göreviniz değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile işe adanmışlık ölçeği ve iki ölçeğe ilişkin tüm alt boyutlar açısından çalışılan kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p>.05$) saptanmamıştır.

Araştırmanın **H6 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışılan Kurumdaki Göreve Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **reddedilmiştir**. **H14 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışılan Kurumdaki Göreve Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” hipotezi de **reddedilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 16 ve Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 16: Kurumdaki Göreviniz Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Görev	N	Ort	SS	f	p
İyimserlik	“Branş Öğretmeni”	194	3.72	.74	.192	.825
	“Sınıf Öğretmeni”	84	3.75	.69		
	“İdareci”	48	3.79	.82		
	Toplam	326	3.74	.74		
Dayanıklılık	“Branş Öğretmeni”	194	4.12	.48	.717	.489
	“Sınıf Öğretmeni”	84	4.10	.48		
	“İdareci”	48	4.20	.47		
	Toplam	326	4.13	.48		
Umut	“Branş Öğretmeni”	194	3.38	.86	1.988	.139
	“Sınıf Öğretmeni”	84	3.15	.92		
	“İdareci”	48	3.39	.97		
	Toplam	326	3.32	.90		
Öz Yeterlilik	“Branş Öğretmeni”	194	4.24	.47	.791	.454
	“Sınıf Öğretmeni”	84	4.20	.48		
	“İdareci”	48	4.31	.44		
	Toplam	326	4.24	.47		
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“Branş Öğretmeni”	194	4.02	.46	.849	.433
	“Sınıf Öğretmeni”	84	3.99	.43		
	“İdareci”	48	4.09	.44		
	Toplam	326	4.02	.45		

Tablo 17: Kurumdaki Göreviniz Değişkeni Açısından İşe Yabancılaşma Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Görev	N	Ort	SS	f	p
İstek Duyma	“Branş Öğretmeni”	194	3.75	.68	1.517	.221
	“Sınıf Öğretmeni”	84	3.65	.73		
	“İdareci”	48	3.87	.64		
	Toplam	326	3.74	.69		
Adanma	“Branş Öğretmeni”	194	4.03	.59	.179	.836
	“Sınıf Öğretmeni”	84	4.06	.60		
	“İdareci”	48	3.99	.70		
	Toplam	326	4.03	.61		
İşe Yoğunlaşma	“Branş Öğretmeni”	194	3.76	.70	.137	.872
	“Sınıf Öğretmeni”	84	3.71	.71		
	“İdareci”	48	3.76	.65		
	Toplam	326	3.75	.69		
İşe Adanmışlık Ölçeği	“Branş Öğretmeni”	194	3.85	.57	.288	.750
	“Sınıf Öğretmeni”	84	3.81	.60		
	“İdareci”	48	3.89	.61		
	Toplam	326	3.85	.58		

Çalışma süresi değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile iyimserlik, dayanıklılık ve umut alt boyutlarının anlamlı bir farklılığa sahip olduğu ($p<.05$) görülmüştür. Yapılan Post-Hoc Tukey analizlerine göre;

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde 6-15 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 6-15 yıl lehine ve 26 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı arasında 26 yıl ve üzeri lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

İyimserlik alt boyutunda; 16-25 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 16-25 yıl lehine, 26 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı arasında 26 yıl ve üzeri lehine ve 26 yıl ve üzeri ile 6-15 yıl arasında 26 yıl ve üzeri lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

Dayanıklılık alt boyutunda 16-25 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 16-25 yıl lehine ve 26 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı arasında 26 yıl ve üzeri lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

Umut alt boyutunda 16-25 yıl ve üzeri ile 6-15 yıl arasında 16-25 yıl lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

İşe adanmışlık düzeyi ölçeği ile istek duyma ve adanma alt boyutlarında anlamlı farklılık ($p>.05$) saptanmamıştır. Ancak işe yoğunlaşma alt boyutunda, 16-25 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 16-25 yıl lehine ve 16-25 yıl ve üzeri ile 6-15 yıl arasında 16-25 yıl lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

Araştırmanın **H7 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışma Yılına (Kıdem) Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **kabul edilmiştir.** **H15 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışma Yılına (Kıdem) Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” ise **kısmen kabul edilmiştir.** Analizlere ait bulgular Tablo 18 ve Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 18: Çalışma Süresi (Kıdem) Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Çalışma süresi	N	Ort	SS	f	p	Fark
İyimserlik	“(a)5 Yıl ve altı”	60	3.54	.78	5.270	.001	c-a, d-a, d-b
	“(b)6-15 Yıl”	121	3.64	.68			
	“(c)16-25 Yıl”	107	3.86	.77			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	4.03	.63			
	Toplam	326	3.74	.74			
Dayanıklılık	“(a)5 Yıl ve altı”	60	4.02	.48	2.816	.039	c-a, d-a
	“(b)6-15 Yıl”	121	4.09	.41			
	“(c)16-25 Yıl”	107	4.19	.54			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	4.26	.45			
	Toplam	326	4.13	.48			
Umut	“(a)5 Yıl ve altı”	60	3.30	.88	2.735	.044	c-b
	“(b)6-15 Yıl”	121	3.16	.83			
	“(c)16-25 Yıl”	107	3.48	.90			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	3.45	1.01			
	Toplam	326	3.32	.90			
Öz Yeterlilik	“(a)5 Yıl ve altı”	60	4.11	.51	2.346	.073	
	“(b)6-15 Yıl”	121	4.23	.41			
	“(c)16-25 Yıl”	107	4.30	.48			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	4.30	.48			
	Toplam	326	4.24	.47			
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“(a)5 Yıl ve altı”	60	3.90	.42	4.218	.006	b-a, d-a
	“(b)6-15 Yıl”	121	3.97	.37			
	“(c)16-25 Yıl”	107	4.10	.52			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	4.16	.46			
	Toplam	326	4.02	.45			

Tablo 19: Çalışma Süresi (Kıdem) Değişkeni Açısından İşe Adanmışlık Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Çalışma süresi	N	Ort	SS	f	p	Fark
İstek Duyuma	“(a)5 Yıl ve altı”	60	3.71	.67	.517	.671	
	“(b)6-15 Yıl”	121	3.70	.66			
	“(c)16-25 Yıl”	107	3.79	.76			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	3.81	.58			
	Toplam	326	3.74	.69			
Adanma	“(a)5 Yıl ve altı”	60	4.07	.56	1.269	.285	
	“(b)6-15 Yıl”	121	3.95	.65			
	“(c)16-25 Yıl”	107	4.06	.57			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	4.14	.63			
	Toplam	326	4.03	.61			
İşe Yoğunlaşma	“(a)5 Yıl ve altı”	60	3.60	.71	4.429	.005	c-a, c-b
	“(b)6-15 Yıl”	121	3.63	.70			
	“(c)16-25 Yıl”	107	3.91	.67			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	3.87	.59			
	Toplam	326	3.75	.69			
İşe Adanmışlık Ölçeği	“(a)5 Yıl ve altı”	60	3.81	.57	1.542	.204	
	“(b)6-15 Yıl”	121	3.77	.58			
	“(c)16-25 Yıl”	107	3.91	.60			
	“(d)26 Yıl ve üzeri”	38	3.94	.56			
	Toplam	326	3.85	.58			

Haftalık ders saati değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık düzeyinin bir farklılık gösterip göstermediğini görmek üzere pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ve alt boyutlarına; işe adanmışlık ölçeğine ve alt boyutlarına tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği haftalık ders saati açısından farklılık gösterirken, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için yapılan Post-Hoc Tukey analizine göre 26-30 saat ile 10 saat ve altı arasında 26-30 saat lehine, 26-30 saat ile 11-15 saat arasında 26-30 saat lehine, 26-30 saat ile 16-20 saat arasında 26-30 saat lehine ve 26-30 saat ile 31 saat ve üzeri arasında 26-30 saat lehine anlamlı farklılık saptanmıştır.

İşe adanmışlık ölçeği ve tüm alt boyutlarında ise ders saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$).

Araştırmanın **H8 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Haftalık Ders Saatine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermektedir.” **kabul edilmiştir. H16 hipotezi** “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Haftalık Ders Saatine Göre Anlamlı Bir Farklılık

Göstermektedir” ise **reddedilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 20 ve Tablo 21’ de gösterilmektedir.

Tablo 20: Haftalık Ders Saati Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Çalışma saati	N	Ort	SS	f	p	Fark
İyimserlik	“10 saat ve altı”	24	3.57	.73	2.186	.056	
	“11-15 saat”	9	3.07	.76			
	“16-20 saat”	51	3.75	.74			
	“21-25 saat”	64	3.71	.69			
	“26-30 saat”	73	3.85	.83			
	“31 saat ve üzeri”	105	3.77	.67			
	Toplam	326	3.74	.74			
Dayanıklılık	“10 saat ve altı”	24	4.07	.39	2.174	.057	
	“11-15 saat”	9	3.88	.42			
	“16-20 saat”	51	4.06	.43			
	“21-25 saat”	64	4.17	.47			
	“26-30 saat”	73	4.26	.50			
	“31 saat ve üzeri”	105	4.08	.49			
	Toplam	326	4.13	.48			
Umut	“10 saat ve altı”	24	2.98	.98	2.076	.068	
	“11-15 saat”	9	3.17	1.00			
	“16-20 saat”	51	3.31	.89			
	“21-25 saat”	64	3.38	.82			
	“26-30 saat”	73	3.55	.91			
	“31 saat ve üzeri”	105	3.22	.88			
	Toplam	326	3.32	.90			
Öz yeterlilik	“10 saat ve altı”	24	4.24	.39	1.971	.083	
	“11-15 saat”	9	4.04	.37			
	“16-20 saat”	51	4.17	.48			
	“21-25 saat”	64	4.22	.45			
	“26-30 saat”	73	4.38	.51			
	“31 saat ve üzeri”	105	4.20	.46			
	Toplam	326	4.24	.47			
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	“10 saat ve altı”	24	3.94	.30	2.678	.022	e-a, e-b, e-c, e-f
	“11-15 saat”	9	3.74	.33			
	“16-20 saat”	51	3.97	.44			
	“21-25 saat”	64	4.04	.43			
	“26-30 saat”	73	4.16	.49			
	“31 saat ve üzeri”	105	3.99	.45			
	Toplam	326	4.02	.45			

Tablo 21: Haftalık Ders Saati Değişkeni Açısından İşe adanmışlık Düzeyi Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Değişken	Çalışma saati	N	Ort	SS	f	p	Fark
İstek duyma	“10 saat ve altı”	24	3.55	.64	1.160	.329	
	“11-15 saat”	9	3.67	.40			
	“16-20 saat”	51	3.67	.76			
	“21-25 saat”	64	3.79	.65			
	“26-30 saat”	73	3.87	.72			
	“31 saat ve üzeri”	105	3.71	.68			
	Toplam	326	3.74	.69			
Adanma	“10 saat ve altı”	24	3.83	.63	1.320	.255	
	“11-15 saat”	9	3.89	.29			
	“16-20 saat”	51	4.11	.59			
	“21-25 saat”	64	4.12	.61			
	“26-30 saat”	73	4.07	.65			
	“31 saat ve üzeri”	105	3.97	.60			
	Toplam	326	4.03	.61			
İşe yoğunlaşma	“10 saat ve altı”	24	3.61	.66	1.232	.294	
	“11-15 saat”	9	3.58	.35			
	“16-20 saat”	51	3.81	.77			
	“21-25 saat”	64	3.80	.67			
	“26-30 saat”	73	3.86	.72			
	“31 saat ve üzeri”	105	3.65	.68			
	Toplam	326	3.75	.69			
İşe Adanmışlık Ölçeği	“10 saat ve altı”	24	3.66	.55	1.271	.276	
	“11-15 saat”	9	3.73	.22			
	“16-20 saat”	51	3.86	.59			
	“21-25 saat”	64	3.91	.57			
	“26-30 saat”	73	3.94	.64			
	“31 saat ve üzeri”	105	3.79	.57			
	Toplam	326	3.85	.58			

Araştırmanın on yedinci hipotezini test etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Pozitif Psikolojik Sermaye (Genel) ile İşe Adanmışlık (Genel) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=.591$, $p<.001$) görülmüştür. Bu bulguya göre **H17: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi ile İşe Adanmışlık Düzeyi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.** Yapılan Pearson korelasyon analizinin bulguları Tablo 22’deki gibidir.

Tablo 22: Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşe Adanmışlık İlişkisine Dair Yapılan Korelasyon Analizi

Değişkenler	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz yeterlilik	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	İstek duyma	Adanma	İşe yoğunlaşma	İşe Adanmışlık Ölçeği
İyimserlik	1								
Dayanıklılık	.658**	1							
Umut	.335**	.257**	1						
Öz yeterlilik	.529**	.760**	.168**	1					
Pozitif Psik. Sermaye Ölçeği	.793**	.945**	.452**	.825**	1				
İstek duyma	.435**	.493**	.290**	.331**	.512**	1			
Adanma	.429**	.577**	.086	.479**	.555**	.592**	1		
İşe yoğunlaşma	.398**	.484**	.188**	.374**	.490**	.692**	.713**	1	
İşe Adanmışlık Ölçeği	.481**	.588**	.226**	.443**	.591**	.899**	.857**	.880**	1
**=p<.001									

Tablo 22’de yer alan korelasyon analizi tablosuna ilişkin değerlendirmeler aşağıdaki gibidir.

İyimserlik alt boyutu ile istek duyma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.435$, $p<.001$), adanma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.429$, $p<.001$), işe yoğunlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.398$, $p<.001$) ve işe adanmışlık ölçeği arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.481$, $p<.001$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Dayanıklılık alt boyutu ile istek duyma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.493$, $p<.001$), adanma alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.577$, $p<.001$), işe yoğunlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.484$, $p<.001$) ve işe adanmışlık ölçeği arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.588$, $p<.001$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Umut alt boyutu ile istek duyma alt boyutu arasında pozitif yönde ve çok düşük düzeyde ($r=.290$, $p<.001$), işe yoğunlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde ve çok düşük

düzeyde ($r=.188$, $p<.001$) ve işe adanmışlık ölçeği arasında pozitif yönde ve çok düşük düzeyde ($r=.226$, $p<.001$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Adanma alt boyutunda ($r=.086$, $p>.05$) anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Öz yeterlilik alt boyutu ile istek duyma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.331$, $p<.001$), adanma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.479$, $p<.001$), işe yoğunlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.374$, $p<.001$) ve işe adanmışlık ölçeği arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.443$, $p<.001$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile istek duyma alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.512$, $p<.001$), adanma alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.555$, $p<.001$), işe yoğunlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=.490$, $p<.001$) ve işe adanmışlık ölçeği arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.591$, $p<.001$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmanın on sekizinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, pozitif psikolojik sermayenin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($R=.591$, $R^2=.35$, $p=000$). Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmışlığın toplam varyansının %35'ini açıklamaktadır.

Bu analiz sonucuna göre **H18 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.” **kabul edilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 23’ de gösterilmektedir.

Tablo 23: Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi

Ölçek	Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
İşe Adanmışlık Ölçeği	Sabit	,766	,235	-	3,264	,001
	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	,766	,058	,591	13,197	,000
$R=.591$ $R^2=.350$ $F=174,70$ $p=.0000$						

Araştırmanın on dokuzuncu hipotezini test etmek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserliğin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($R=.481$, $R^2=.23$, $p=000$). İyimserlik, işe adanmışlığın toplam varyansının %23'ini açıklamaktadır.

Bu analiz sonucuna göre **H19 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.” **kabul edilmiştir.** Analizlere ait bulgular Tablo 24’ de gösterilmektedir.

Tablo 24: İyimserlik Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi

Ölçek	Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
İşe Adanmışlık Ölçeği	Sabit	2,423	,147	-	16,525	,000
	İyimserlik	,380	,038	,481	9,889	,000
R=,481 R ² =,23 F=97,786 p=,0000						

Araştırmanın yirminci hipotezini test etmek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılığın, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (R=,588, R²=,346, p=000). Dayanıklılık, işe adanmışlığın toplam varyansının %34’ünü açıklamaktadır.

Bu analiz sonucuna göre **H20 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerinde Etkilidir.” **kabul edilmiştir.** Analizlere ait bulgular Tablo 25’ de gösterilmektedir.

Tablo 25: Dayanıklılık Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi

Ölçek	Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
İşe Adanmışlık Ölçeği	Sabit	,877	,228	-	3,842	,000
	Dayanıklılık	,719	,055	,588	13,08	,000
R=,588 R ² =,346 F=171,269 p=0000						

Araştırmanın yirmi birinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin alt boyutu olan umudun işe adanmışlık ölçeği üzerinde pozitif yönde, anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (R=,266, R²=,051, p=000). Umut, işe adanmışlığın toplam varyansının %05’ini açıklamaktadır.

Bu analiz sonucuna göre **H21 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.” **kabul edilmiştir.** Analizlere ait bulgular Tablo 26’da gösterilmektedir.

Tablo 26: Umut Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi

Ölçek	Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
İşe Adanmışlık Ölçeği	Sabit	3,359	,121	-	27,75	,000
	Umut	,147	,035	,226	4,171	,000
R=,266 R ² =,051 F=17,396 p=0000						

Araştırmanın yirmi ikinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterliliğin işe adanmışlık ölçeği üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (R=,443, R²=,196, p=000). Öz yeterlilik, işe adanmışlığın toplam varyansının %19,6'sını açıklamaktadır.

Bu analiz sonucuna göre **H22 hipotezi** “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerinde Etkilidir.” **kabul edilmiştir**. Analizlere ait bulgular Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 27: Öz Yeterlilik Alt Boyutunun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi

Ölçek	Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
İşe Adanmışlık Ölçeği	Sabit	1,507	,265	-	5,691	,000
	Öz Yeterlilik	,552	,062	,443	8,891	,000
R=,443 R ² =,196 F=79,047 p=0000						

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, hipotezlerin kabul ve ret durumları topluca Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28: Hipotez Testleri Ret Kabul Tablosu

HİPOTEZ	KABUL	RET
H1: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Cinsiyete Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kısmen Kabul	
H2: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Yaşa Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kabul	
H3: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Medeni Duruma Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H4: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Eğitim Durumuna Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kısmen Kabul	
H5: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışılan Kuruma Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kabul	
H6: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışılan Kurumdaki Göreve Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H7: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Çalışma Yılına (Kıdem) Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kabul	
H8: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, Haftalık Ders Saatine Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kabul	
H9: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Cinsiyete Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H10: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Yaşa Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kısmen Kabul	
H11: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Medeni Duruma Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H12: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Eğitim Durumuna Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H13: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışılan Kuruma Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H14: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışılan Kurumdaki Göreve Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H15: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Çalışma Yılına (Kıdem) Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”	Kısmen Kabul	
H16: “Örneklemin İşe Adanmışlık Düzeyi, Haftalık Ders Saatine Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermektedir.”		Ret
H17: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi İle İşe Adanmışlık Düzeyi Arasında Anlamli Bir İlişki Vardır.”	Kabul	
H18: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyi, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”	Kabul	
H19: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”	Kabul	
H20: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”	Kabul	
H21: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”	Kabul	
H22: “Örneklemin Pozitif Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Alt Boyutu, İşe Adanmışlık Düzeyi Üzerinde Etkilidir.”	Kabul	

SONUÇ

Demografik özelliklerden cinsiyet değişkeni yönünden yapılan bağımsız örneklem t testi analizinde pozitif psikoloji sermaye ölçeğinin alt boyutu olan iyimserlik alt boyutunda erkeklerin lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre erkek bireylerin karşılaştıkları zor durumlara karşı daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları ve amaçlarını gerçekleştirirken olumlu şeyler ile karşılaşacaklarına dair beklentilerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu değerlendirilmiştir. Dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ayrıca işe adanmışlık ölçeği ve alt boyutları olan istek duyma, adanma ve işe yoğunlaşma ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu sonuçlar göstermektedir ki, pozitif psikolojik sermaye ortalamaları, sadece iyimserlik alt boyutu açısından cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kaçay ve Güngör'ün (2020) beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile yaptığı çalışmada katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ve işe bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Tamar and Wirawan'ın (2018) toplu taşıma personeli ve hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından işe adanmışlık düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ise kadınlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varmıştır. Yapılan çalışma ile literatür kıyaslandığı zaman kısmen benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Demografik özelliklerden yaş değişkeni açısından yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizinde, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutunda 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında ve 41-50 yaş ile 31-40 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre yaş ilerledikçe iyimserliğin arttığı, stresle daha rahat başa çıkıldığı ve olumlu şeyler ile karşılaşılacağına dair beklentinin arttığı değerlendirilmiştir. Dayanıklılık alt boyutunda 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre 41-50 yaş arasındaki bireylerin iş hayatındaki zorluk ve risklere karşı başarı ile mücadele edebilme ve olumlu olmayan durumlar ile baş edip üstesinden gelebilme kapasitesinin, yaş ile doğru orantılı olarak arttığı değerlendirilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ortalamasında 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında ve 41-50 yaş ile 31-40 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre 41-50 yaş arası bireylerin zorluklara karşı ayakta durabilme, kendini tanıyıp güçlü yönlerini tanıma ve yönetebilme, kariyerlerinde herhangi bir alanında sorumluluk

alabilme ve karar verebilme kapasitelerinin yüksek olduğu değerlendirilmiştir. Yaş ilerlemesi ile bireylerin pozitif duygularının olumlu etkilendiği ve pozitif olana yönelindikleri değerlendirilmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin umut ve öz yeterlilik boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. İşe adanmışlık ölçeği alt boyutlarından olan işe yoğunlaşma alt boyutunda 41-50 yaş ile 20-30 yaş arasında 41-50 yaş lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre 41-50 yaş arasındaki bireylerin işlerini daha dikkatli bir şekilde yaptıkları, yoğun çalışma ortamında kendilerini mutlu hissettikleri ve işlerine yoğunlaşabildikleri değerlendirilmiştir. İstek duyma, adanma alt boyutlarında ve işe adanmışlık ölçeği ortalamasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Çavuş'un (2025) öğretmen ve mağaza çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada yaş değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ortalamalarında anlamlı bir farklılık olduğunu görmüştür. Yaş değişkeni 18-25 yaş, 26-35 yaş, 36-45 yaş ve 45 yaş üzeri olmak üzere dört grupta incelenmiş ve pozitif psikolojik sermaye ortalamaları 45 yaş üzerinde daha yüksek seviyede çıkmıştır. Ulusoy'un (2023) online çalışanlar ile yaptığı çalışmada 30 yaş altı, 31-45 yaş arası ve 45 yaş üstü yetişkinler olmak üzere çalışanlar 3 alt grupta incelenmiş ve yaş değişkenine göre işe bağlılık düzeyinde yaşlıların lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Rennick'in (2019) STK çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada tek yönlü ANOVA testinde işe adanmışlığın alt boyutu olan dinçlikte 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların seviyeleri, 19-29 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Das ve Borooah'in (2025) banka çalışanları ile yaptığı çalışmada işe adanmışlık seviyeleri 30 yaş altı, 31-40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş üstü olmak üzere dört yaş grubu kategorisinde incelenmiş ve anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. İlerleyen yaşın kazanılan deneyim, duygu anlayışı ve duygu düzenlemesi gibi güçlü duygusal yeterliliklere yol açabildiği (Scheibe, Walter & Zhan, 2021:2) ve bunun bireylerde pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmışlığı artırdığı değerlendirilmektedir. Yapılan çalışma ile literatür kıyaslandığı zaman benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Demografik özelliklerden medeni durum değişkeni açısından yapılan bağımsız örneklem t testi analizinde pozitif psikoloji sermaye ölçeği ve alt boyutları ile işe adanmışlık ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu sonuca göre katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algısında ve işe adanmışlarında medeni durumlarının etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Yalçın'ın (2019) öğretmenler ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Yılmaz'ın (2016) sağlık çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada

işe adanmışlığın medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Rennick'in (2019) STK çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada işe adanmışlığın istek duyma alt boyutunda medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha yüksek seviyede istek duymaya sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığı zaman benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Demografik özelliklerden eğitim durumu değişkeni açısından yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizinde, umut alt boyutunda lisans ile ön lisans arasında lisans lehine ve lisans ile diğer eğitim durumları arasında lisans lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre lisans mezunu bireylerin yaptıkları işlerde olumsuz giden durumlarda farklı, alternatif yollar bulabildiği ve bu yolları kullanabilecek irade, cesarete sahip olabildikleri değerlendirilmiştir. İyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutları ile pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ayrıca işe adanmışlık ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu sonuçlara göre psikolojik sermayenin eğitim düzeyine göre kısmi, işe adanmışlığın ise eğitim düzeyine bağlı olarak değişmediği sonucuna varılmıştır. Hiçyılmaz'ın (2024) akademisyenler ile yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Doktora mezunu katılımcıların iyimserlik ortalamalarının yüksek lisans mezunu katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ademoğlu'nun (2020) havacılık sektöründe çalışanlar ile yaptığı çalışmada çalışanların eğitim durumlarına göre işe adanmışlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığı zaman benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Demografik özelliklerden çalışanların görev yaptığı kurumu değişkeni açısından pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında tek yönlü varyans (ANOVA) analizinde, iyimserlik alt boyutunda ortaokul ve ilkokul arasında ortaokul lehine ve ortaokul ile diğer okullar arasında ortaokul lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre ortaokulda görev yapan bireylerin işlerinde daha sakin oldukları, olaylara iyi yanından baktıkları ve karşılaştıkları zorluklarda sonucun iyi olacağı yönünde beklentide oldukları değerlendirilmiştir. Umut alt boyutunda ortaokul ile ilkokul arasında ortaokul lehine, ortaokul ile diğer okullar arasında ortaokul lehine ve lise ile ilkokul arasında lise lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre ortaokul ve lisede çalışan bireylerin işlerinde

daha umutlu olduğu ve bireylerin yaptıkları işlerde olumsuz giden durumlarda farklı, alternatif yollar bulabildiği ve bu yolları kullanabilecek irade, cesarete sahip olabildikleri değerdendirilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ortalamasında ortaokul ile diğer okullar arasında ortaokul lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre ortaokulda çalışan bireylerin pozitif yaklaşıma ve etkileşime açık olabilecekleri, gerçek amaçlar belirleyip, amaçlara ulaşabilmek için farklı, alternatif yollar bulabilecek ve bu yolları kullanabilecek irade, cesaret ve motivasyona sahip bilişsel durumda olabilecekleri, motivasyonlarının yüksek olduğu, yaptıkları işte yeterli ve dayanıklı oldukları değerdendirilmiştir. Dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. İşe adanmışlık ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Yalçın'ın (2019) öğretmenler ile yaptığı çalışmada, görev yapılan kurum değışkeni açısından, pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık ve umut alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Dayanıklılık alt boyutunda ilkokul da görev yapan öğretmenler ile liselerde görev yapan öğretmenler arasında ilkokulda görev yapan öğretmenler lehine, ortaokulda görev yapan öğretmenler ile lisede görev yapan öğretmenler arasında ortaokulda görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Umut alt boyutunda ise ortaokulda görev yapan öğretmenler ile lisede görev yapan öğretmenler arasında ortaokulda görev yapan öğretmenler lehine olduğu sonucuna varılmıştır. Gökaslan'ın (2018) öğretmenler ile yaptığı çalışmada, görev yapılan kurum değışkeni açısından işe adanmışlık ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığı zaman benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Demografik özelliklerden çalıştığınız kurumdaki göreviniz değışkenine göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile işe adanmışlık ölçeği ile alt boyutlarına tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları ile işe adanmışlık ölçeği ve alt boyutlarında kurumdaki görev değışkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Coşkunöz (2025) öğretmenler ile yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye ortalamasının çalışılan kurumdaki görev değışkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Meriç, Çiftçi ve Yurtal (2019) öğretmenler ile yaptıkları çalışmada, işe adanmışlık ortalamalarının çalışılan kurumdaki görev değışkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmışlardır. Sınıf öğretmenlerinin işe adanmışlık düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığı zaman kısmen kısmen benzer sonuçların yer aldığı görülmektedir.

Demografik özelliklerden çalışma süresi değişkeni açısından, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile işe adanmışlık düzeyi ve alt boyutları için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. İyimserlik alt boyutunda 16-25 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 16-25 yıl lehine, 26 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı arasında 26 yıl ve üzeri lehine ve 26 yıl ve üzeri ile 6-15 yıl arasında 26 yıl ve üzeri lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre çalışma süresi arttıkça iyimserliğin arttığı, bireylerin işlerinde daha sakin oldukları, karşılaşılan olayların iyi yanlarını gördükleri ve zorluklarda sonucun iyi olacağı yönünde beklentide oldukları değerlendirilmiştir. Dayanıklılık alt boyutunda 16-25 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 16-25 yıl lehine, 26 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı arasında 26 yıl ve üzeri lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre çalışma süresi arttıkça elde edilen tecrübeleri ile dayanıklılığın arttığı, iş hayatındaki sorunları tanımlayabilme, zorluk ve risklere karşı başarı ile mücadele edebilme kapasitesinin arttığı değerlendirilmiştir. Umut alt boyutunda 16-25 yıl ile 6-15 yıl arasında 16-25 yıl lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre çalışma süresi arttıkça bireylerin daha umutlu olduğu ve yaptıkları işlerde olumsuz giden durumlarda farklı yollar bulabildiği ve bu yolları kullanabilecek iradeye sahip olabildikleri değerlendirilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ortalamasında 6-15 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 6-15 yıl lehine ve 26 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı arasında 26 yıl ve üzeri lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre bireylerin çalışma süresi arttıkça iş hayatındaki tecrübelerinin arttığı, bu durumun bireylerde pozitif duygu gelişimine katkı sağladığı ve bireylerin daha umutlu, dayanıklı, iyimser ve yeterli olmalarını sağladığı değerlendirilmiştir. Öz yeterlilik alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmamıştır. İşe adanmışlık ölçeğinin işe yoğunlaşma alt boyutunda 16-25 yıl ile 5 yıl ve altı arasında 16-25 yıl lehine ve 16-25 yıl ile 6-15 yıl arasında 16-25 yıl lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre çalışma süresi arttıkça çalışanlarının işlerine daha iyi odaklanabildiği, işlerinde mutlu olduğu ve zamanın hızlıca geçtiği değerlendirilmiştir. Bu durumun bireylerin elde edilen tecrübeler ile iş ortamındaki kaygılarının azalmasından ve işlerini zevk alarak yapmalarından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. İstek duyma, adanma alt boyutlarında ve işe adanmışlık ölçeği ortalamasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Kaçay ve Güngör'ün (2020) beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada görev süresi değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye ve işe bağlılık ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Görev süresi 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üzeri olarak sınıflandırılmış ve 21 yaş ve üzeri kıdemi olanlar lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kandemir ve İhtiyaroğlu'nun (2023)

öğretmenler ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin kıdem değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermediği, ancak pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutunun anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Dayanıklılık alt boyutunda 1-5 ile 6-10 yıl arasında; 6-10 yılın ortalamasının 1-5 yılın ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır. Gökaslan'ın (2018) öğretmenler ile yaptığı çalışmada işe adanmışlığın kıdem yılı açısından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığı zaman kısmen benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Demografik özelliklerden haftalık ders saati değişkeni açısından pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan ANOVA analizinde, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ortalamasında 26-30 saat ile 10 saat ve altı arasında 26-30 saat lehine, 26-30 saat ile 11-15 saat arasında 26-30 saat lehine, 26-30 saat ile 16-20 saat arasında 26-30 saat lehine ve 26-30 saat ile 31 saat ve üzeri arasında 26-30 saat lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuca göre 26-30 saat arası çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri daha yüksek çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarında ve işe adanmışlık ölçeği ile alt boyutlarında ise anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ertürk'ün (2017) fabrika çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, haftalık çalışma saati açısından pozitif psikolojik sermaye ortalamasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Haftalık 30-45 saat aralığında çalışanların pozitif psikolojik sermaye ölçeği toplam puan ortalamaları ile tüm alt boyutların puanlarının 46 saat ve üzeri çalışanların puan ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığı zaman kısmen benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Çalışmada yapılmış olan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmışlık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça işe adanmışlıklarının da yükseldiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre çalışanların pozitif kaynakların artması ile işlerine olan adanmışlıklarının arttığı, işlerinde daha istekli, odaklı ve adanmış oldukları değerlendirilmektedir. Bu yön ile adanmışlık kavramı incelenir iken alt boyutlarının pozitif duygu ve kaynaklardan etkilenme düzeyleri örgütler için önem arz eden bir konu olması gerektiği değerlendirilmektedir. Luthans vd. (2007) bireylerin umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık gibi olumlu örgütsel davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Tösten, Arslantaş ve Şahin'in (2019) öğretmenler ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik

sermayeleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş, pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye yeterlilikleri arttıkça işe bağlılık düzeylerinin de artacağı değerlendirilmektedir. Yıldırım ve Tösten'in (2019) öğretmenler ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Nordin, Rashid, Panatik ve Rashid'in (2019) kurumsal bir şirket çalışanları ile yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmışlık arasında anlamlı, orta düzeyli ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Öz yeterlilik ve iyimserliğin işe adanmışlık ile anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki gösterdiğini sonucuna varılmıştır. Das ve Borooah'ın (2025) banka çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığında büyük oranda benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Çalışmada yapılmış olan çoklu doğrusal regresyon analizleri sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, işe adanmışlık ölçeği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmışlığın toplam varyansının %35'ini açıklamaktadır. Bu sonuca göre çalışanların pozitif sermayelerinin, işlerine olan adanmışlıklarını önemli ölçüde etkilediği, örgütlerde işe adanmışlık üzerinde yapılan çalışmalarda pozitif sermayenin incelenmesinin önemli olduğu değerlendirilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserliğin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İyimserlik, işe adanmışlığın toplam varyansının %23'ini açıklamaktadır. Bu sonuca göre iyimserliğin artması ile bireylerin işlerinde daha sakin oldukları, karşılaşılan olayların iyi yanlarını gördükleri ve karşılaşılabilecek zorluklarda sonucun iyi olacağını değerlendirmesinin işe olan uyumu, adaptasyonu ve adanmışlığı önemli ölçüde etkilediği değerlendirilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılığın, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dayanıklılık, işe adanmışlığın toplam varyansının %34'ünü açıklamaktadır. Bu sonuca göre bireylerin iş hayatındaki zorluk ve risklere karşı, başarı ile mücadele edebilme ve olumlu olmayan durumlar ile baş edip üstesinden gelebilme kapasitesinin olması, bireylerin iş hayatından korkmamasına ve kendine olan güvenlerinin artmasına neden olacağı değerlendirilmiş olup bu durumda işe adanmışlığa önemli bir etki yaptığı değerlendirilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan umudun işe adanmışlık ölçeği

üzerinde pozitif yönde, çok düşük düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Umut, işe adanmışlığın toplam varyansının %05'ini açıklamaktadır. Bu sonuca göre çalışanların olumsuz giden durumlarda farklı, alternatif yollar bulabilmesi, bu yolları kullanabilecek irade ve cesarete sahip olmaları, bireylerin üzerine ek sorumluluklar yükleyebilmekte, onları olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumun umut kaynağının, işe adanmışlıktaki etkisini zayıflatabilecek bir etki olduğu değerlendirilmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterliliğin işe adanmışlık ölçeği üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Öz yeterlilik, işe adanmışlığın toplam varyansının %19,6'sını açıklamaktadır. Öz yeterlilik kaynağı yüksek bireyler iş ya da görevleri başarabilmeleri için, gerekli olan motivasyon, bilişsel kaynak ve davranış biçimlerine sahip oldukları ve kendilerine güvendikleri değerlendirilmektedir. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler sahip oldukları bilgi, birikim ve güveni iş ortamına da yansıtabilir ve bu durumun da işe adanmışlığa önemli bir etki yaptığı değerlendirilmiştir. Schaufeli ve Bakker'e (2004) göre, işe adanmışlık modeli, çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini desteklemektedir. Tösten, Arslantaş ve Şahin'in (2019) öğretmenler ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin işe bağlılığı %63 oranında açıkladığı ve işe bağlılığı tahmin etmek için modele dahil edilen değişkenlerin modele anlamlı katkı sağladığı sonucuna varılmıştır. Değişkenler arasında en etkili değişkenin "umut" olduğu ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Kaçay ve Güngör'ün (2020) beden ve spor öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada öz yeterlilik ve iyimserlik ile canlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir etki olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların neler yapabileceklerine olan inançları, işleriyle özdeşleşmeleri, işlerini enerjik ve tam motivasyonla yapmalarına olumlu katkı sağlayabileceği değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmayla literatür kıyaslandığında benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmayı hazırlarken yararlanılan kaynaklar ve araştırmalar ile yapılan çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması ile işe adanmışlık düzeyleri üzerinde anlamlı pozitif bir etkinin yapılabileceği sonucuna varılmıştır. Bu sebeple çalışanların pozitif sermayelerini artırmak için aşağıda belirtilen öneriler sunulabilir:

- İşe adanmışlığı artırmak için psikolojik sermayeyi destekleyen örgüt iklimleri oluşturulmalıdır.
- Kurumlar, çalışanların umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi pozitif psikolojik kaynaklarını geliştirmeye yönelik eğitim ve destek programları düzenlemelidir.

- Genç çalışanların pozitif kaynaklar yönüyle yaşı ileride olan kişiler ile bazı noktalarda negatif olarak ayrıştığı görülmüştür, literatürde yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu konu özelinde rehberlik sistemleri uygulanarak genç çalışanların sorunları ve istekleri tespit edilerek pozitif duygulara yönelimi artırılmalıdır.

- Psikolojik dayanıklılığı artırmak için stresle başa çıkma ve duygusal dayanıklılık eğitimi verilebilir.

- Çalışma koşullarının düzenlenmesi, çalışanların duygu ve düşüncelerine dikkat edilmesi ve önem verilmesi ile pozitif psikolojik düzeylerinin artırılması desteklenmelidir.

- Kurumlarda çalışanların işe adanmışlık düzeyleri sürekli gözlemlenmeli, gerekli yerlerde müdahale edilmeli ve çalışan memnuniyeti gözetilmelidir. Yapılan müdahalelerin performans düzeyleri etkileri sürekli takip edilmelidir.

- Yöneticiler, çalışanlara anlamlı geri bildirimler vererek onların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırmalıdır.

- Örgütlerde sorunları açık ve net bir şekilde konuşabilen personele olumsuz ve ölçsüz tepki verilmemelidir. Çalışanlar ile empati kurup çözüm odaklı olunmalıdır. Verilen her olumlu ya da olumsuz tepkinin tüm çalışanlarca izlendiği ve takip edildiği unutulmamalıdır.

- Çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımı teşvik edilerek aidiyet duyguları ve işe adanmışlıkları güçlendirilmelidir.

- Kurum içi takdir ve ödüllendirme sistemleri geliştirilerek çalışanların çabalarının fark edildiği ve değer gördüğü hissettirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Ademoğlu, R. (2020), Psikolojik Sözleşmenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ardıç, K.; Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, 21-46.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 123-140.
- Allen, N. J. (1993). Organizational Commitment: Evidence Of Career Stage Effects? Journal Of Business Research, 26(1), 49-61.
- Altıntaş, B. (2022). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Öz Liderlik Davranışının Aracılık Rolü. Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Andreassen, C. S.; Ursin, H.; Eriksen, H. R. (2007). The Relationship Between Strong Motivation To Work, Workaholism And Health. Psychology and Health, 615-629.
- Armstrong, M. (2007). A Handbook of Employee Reward Management and Practice. 2nd Edition. USA: Kogan Page Limited.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior, International Journal of Business Administration, 4(2), 46-56.
- Arora, R.; Adhikari, B. (2013). A Study On Personality As Predictor Of Dedication Component Of Work Engagement. International Journal of Development and Social Research, 2(1), 53-60.
- Ashforth, B. E.; Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organization. The Academy of Management Review, 14(1), 20-39.
- Aşçı, K.; Baysal, H. T. (2019). Satış Pazarlama Çalışanlarının İşe Tutkunluk Davranışlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Bucak İşletme Fakültesi Dergisi, 2(1), 35-53.

- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of The Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health.*, 24(4), 383-398.
- Averill, J. R., Catlin, G., & Chon, K. K. (1990). *Rules of Hope*. New York: Springer-Verlag.
- Avey, J.; Wernsing, T.; Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Aydogan, E.; Kara, A. U. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50(1), 68-91.
- Aytekin, M. (2016). *Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Adanmışlık Üzerine Etkisi*. Isparta. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aziz, S.; Tronzo, C. L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*(61), 269–286.
- Bakker, A. B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction And Initial Validation Of The WOLF. *Journal Of Vocational Behavior*, 400-414.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B.; Albrecht, S. L.; Leiter, M. P. . (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B.; Evangelia, D.; Sanz-Vergel, A. I. . (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-411.
- Bakker, A. B.; Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press, Taylor & Francis Group.
- Bakker, A. B.; Schaufeli W. B.; Leiter M. P.; Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bal, E. A. . (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. *17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 546-552.

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy, Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-213.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*(59), 125-139.
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables. *Nursing Research*, 42(1).
- Boylu, Y.; Pelit, E.; Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, H. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Öznel İyi Olmanın İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism In Organizations: The Role Of Personal Beliefs And Fears. *Anxiety, Stress and Coping*(13), 53-64.
- Büyükbeşe, T.; Gökaslan, M. O. (2018). İşe Gömülmürlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti, Bir Alan Çalışması. *Mukaddime*, 9 (2), 135-154.
- Çavuş, S. (2025). Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emegin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. (2002). *Optimism Handbook Of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Celep, C. (2014). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma. (2 b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cortés-Denia, D.; Lopez-Zafra, E.; Pulido-Martos, M. (2023). Physical And Psychological Health Relations To Engagement And Vigor At Work: A Prisma-compliant Systematic Review. *Current Psychology*(42), 765-780.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etk. Ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algının Aracılık Rolü Üzerine Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

Çalışkan, S.E., Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış (Pod) Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: Pod'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerindeki Etkileri. 18. Yönetim Organizasyon Kongresi Kitabı, Ss. 658-671.

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir araştırma. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 153-168.

Çetin, C.; Anuk, Ö. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılık: Bir Kamu Üniversitesi Öğrencileri Örnekleme. ASEAD, 7(5), 170-189.

Çetin, F.; Basım, H. N.;. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137.

Çoşkunöz, H. (2025), Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kars.

Das, P. ve Borooah, I. P. (2025) The Role of Psychological Capital in Work Engagement: A Study of Employees from a Public Sector Bank in India, The International Journal of Indian Psychology, 13(2), 4341- 4355.

Demir, H.; Usta, R.; Okan, T. . (2008). İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(2), 135- 161.

Doğan, A. (2008). İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Dormann, C.; Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Stabilities. Journal of Organizational Behavior(22), 483-504.

Ergeneli, A.; Eryiğit, M. . (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 159-178.

Ergun, T. (1975). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Amme İdaresi Dergisi, 8(4), 97-106.

Ertosun, Ö. G.; Erdil, O.; Alpkan, L. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Çalışan Adanmışlığı İlişkisi – Deneysel Bir Çalışma, Business & Management Studies: An International Journal, 6(4), 1033-1052.

Ertürk, Ö. (2017). Bir Fabrikada Çalışanların Psikolojik Sermaye ve Uykululuk Düzeylerinin İş Kazası Oluşumuna Etkisinin İncelenmesi. Sakarya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Fisher, C. D. (1985). Social Support and Adjustment to Work: A Longitudinal Study. Journal of Management, 11(3), 39-53.

Gençer, K. (2017). Hizmet Hatası Telafisi Performansının Psikolojik Öncülleri: Otel İşletmeleri Örneği. Doktora Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gençer, K.; Ayyıldız, T. (2018). Demografik Özellikler Ve Psikolojik Koşulların İşe Tutkunluğa Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(2), 601-619.

Gibson, J. L.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J.H. (1997). Organization. Ninth Edition, Irwin Mcgraw-Hill.

Gill, D.S. (2007). Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement (Doctor of Philosophy Dissertation). Kansas State University, Manhattan.

Gooty, J.; Gavin, M.; Johnson, P.; Lance Frazier, M.; Snow, D. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. Journal of Leadership and Organizational Studies, 15(4), 353-367.

Gorgievski, M. J.; Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B. . (2010). Work Engagement and Workaholism: Comparing The Self-Employed and Salaried Employees. The Journal of Positive Psychology, 5(1), 83-96.

Gökaslan, M. O. (2018), Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması, Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3(2), 25-46.

Gül, H.; Oktay, E.; Gökçe, H. . (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İsten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akademik Bakış Dergisi(15), 1-11.

Güler, B. K. (2012). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. A. Keser , G. Yılmaz, & S. Yürür içinde, Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar (s. 137-166). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Güler, K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. İçinde; Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar. (G. Y. Keser, Çev.) Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Güler, N. (2018). İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.

Gümüştakin, G. E.; Özler, E. D.; Yılmaz, F. (2010). 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 1(1), 1-20.

Hefferon , K.; Boniwell, I. (2014). Positive Psychology Theory, Research and Applications. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

Hiçyılmaz, S. (2024). Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, International Journal of Humanities and Education, 10(22), 206-238.

Holaday, M.; McPhearson, R. W. (1997). Resilience and Severe Burns. Journal of Counseling ve Development, 75(5), 346-356.

Izgar, H. . (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi(25), 317-334.

İlter, G. (2023). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üstünde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

İnce, M.; Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Konya: Çizgi Yayıncılık.

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.

- Kaçay, Z. ve Güngör, N. B. (2020). The Effect of Positive Psychological Capital On Work Engagement, National Cave Research and Protection Organization , Ambient Science, 7(1), 323-327.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.
- Kanbur, E.; Kanbur, A. (2018). Presentizm (İşte Varolamama) ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Eurasian Conference on Language&Social Sciences, (s. 360-373). Antalya, Turkey.
- Kandemir, Tansu E. ve İhtiyaroğlu, N. (2023). Öğretmen Güçlendirme ile Psikolojik Sermaye ve Sosyal Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi, 5(9), 637-66.
- Kanbur, E.; Özyer, K.; Akyüz, M. (2017). Normatif Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(52), 300-316.
- Karaman, M. (2018). Psikolojik Sermaye Ve Maneviyat Algısının Algılanan Performansa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Karataş, S.; Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74- 89.
- Keleş, Ç. H. N. (2006). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Yapan Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.
- Khaleque, A.; Rahman, M. A. (1987). Perceived Importance Of Job Facets And Overall Job Satisfaction Of Industrial Workers. Human Relations, 40(7), 401-416.
- Kıral, E. (2022). İşe Bağlılık Ölçeğinin Türkiye Öğretmen Örnekleminde Psikometrik Özellikleri. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi,, 11(2), 91-107.
- Kök, B. S. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.

- Kular, S.; Gatenby, M.; Rees, C.; Soane, E.; Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. Working Paper No. 19, Kingston Business School, Kingston University, 1-28.
- Kumar, R.; Sia, S. K. (2012). Employee Engagement: Explicating The Contribution Of Work Environment. *Management and Labour Studies*, 37(1), 31-43.
- Kurt, D.S. (2023). Yenilikçi Örgüt İklimi Ve İşe Adanmışlık İlişkisi: Balıkesir Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Lin, C. P. (2010). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, And Work Engagement Based On Attachment. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517-531.
- Little, L. M.; Nelson, D. L.; Wallace, J. C.; Johnson, P. D. . (2011). Integrating Attachment Style, Vigor at Work, and Extra-Role Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance* , 4(4), 309-336.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F.; Luthans, K.W.; Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 45(1), 45-50.
- Luthans, F.; Vogelgesang , G. R.; Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- 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.; Youssef, C. M.; Avalio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

- Luthans, F; Avey, J.B.; Patera, J.L. (2008). Experimental Analysis of a Webbased Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), s. 209-221.
- Maslach, C.; Leiter, P. M. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco, Ca.: Jossey-Bass.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Meriç, E.; Çiftçi, D. Ö., Yurtal, F. (2019) Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Met, Ö. L. (2010). Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 889-895). Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- Meyer, J.P.; Allen, N. J. . (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding Workaholism: The Case for Behavioral Tendencies. R. J. Burke (Ed.). *Research Companion to Working Time and Work Addiction* , 108-128.
- Nordin, N.A.; Rashid, Y. K. A.; Panatik, S. A. ve Rashid, A. H. A. (2019) Relationship between Psychological Capital and Work Engagement, *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 6-12.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı Ve Konuları. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, V.; Koçyiğit, S. Ç.; Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Öztürk, Z. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Paşa, F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi Ve Beyaz Eşya Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi T.C Bahçeşehir Üniversitesi.

- Peiperl, M.; Jones, B. . (2001). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology? *Group and Organization Management*, 26(3), 369-393.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact Of Workaholism: Suggestions For Researching The Negative Outcomes Of Excessive Work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84.
- Rennick, A. T., (2019) The Relationship Between Psychological Capital And Work Engagement In A Work Setting, The Degree Master Of Arts İn Industrial And Organisational Psychology İn The Faculty Of Business And Economic Sciences, Nelson Mandela University, South Africa.
- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Robinson, B. E. (2000). Work Addiction (Ben İşkolik Değilim; Bence Öylesin!). (B. Yanık, Çev.) İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve İş gören Performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sargın , N.; Kutluca , V. (2020). Covid-19 Salgını Sürecinde Yetişkinlerin Tepkileri. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 64-70.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W. B.; Bakker, B. A.; Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 6(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B.; Taris, T. W.; Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.

- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept, in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 10-24.
- Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; Gonzalez-Roma, V.; Bakker, A.B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Scheibe, S.; Walter, F.; Zhan, Y. (2021). "Age and Emotions in Organizations: Main, Moderating, and Context-Specific Effects"., *Work, Aging and Retirement*, 7(1), 1-8.
- Scheier, M. F.; Carver, C. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Schneider, S. L. (2001). In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263.
- Seligman, M. (1990). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. American Psychologist, 55(1), 47-113.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P.; (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P.; Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, s. 5-14.
- Shifron, R.; Reysen, R. R. (2011). "Workaholism: Addiction to Work"., *The Journal of Individual Psychology*, 67(2), 136-146.
- Simbula, S.; Guglielmi, D. (2013). I am Engaged, I Feel Good and I Go The Extra-Mile: Reciprocal Relationships Between Work Engagement and Consequences. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 29(3), 117-125.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.

- Snyder, C. R.; Taylor, J. D. (2000). Hope as a Common Factor Across Psychotherapy Approaches: A Lesson from Dodo's Verdict. San Diego: Academic Press.
- Solak, Ö. . (2014). Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi, Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Söylemez , M. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Spence, J. T.; Robbins, A .S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement ve Preliminary Results. Journal of Personality Assessment, 58(1), 160-178.
- Stajkovic, A. D.; Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. Organizational Dynamics, 26(4), 62-74.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly(22), 46-56.
- Şimşek, A. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Tamar, M. ve Wirawan, H. (2018). The Effect of Psychological Capital on Work Engagement: Investigating the Moderating Effect of Gender and Job, International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings, 535-542.
- Tengilimoğlu, D.; Mansur, F., (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1(3), 69-84.
- Terzi, Y. (2019). Anket, Güvenilirlik-Geçerlilik Analizi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İstatistik Bölümü, Samsun.
- Tortop, H. S. ; Yılmaz, B. (2018). Öğretmenler İçin Öz-Düzenlemeli Öğretime Yönelik Öz yeterlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. Journal of Gifted Education and Creativity, 1(5), 87-98.
- Tösten, R.; Arslantaş, H. İ. Ve Şahin, G. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Çalışmaya Tutkunlukları Üzerine Etkisi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 27(3), 1073-1079.

Turgut, T. (2013). Başarı Hedef Yönelimleri Ve İş Özelliklerinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Katkıları, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(1), 1-25.

Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutkunluk. İslamoğlu. (K. i. var, Dü.) İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 155-179.

Ulusoy, E.Y. (2023). Effect Of Psychological Capital On Work Engagement: The Mediating Effect Of Positive Affectivity. Organizational Psychology Master's Degree Program, Istanbul Bilgi University, İstanbul.

Uzun, B. (2022), Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderliklerinin Öğretmenlerin Psikolojik Sahiplenme ve İşe Adanmışlıklarına Etkisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Üngüren, E.; Doğan, H.; Özmen, M.; Tekin, A. Ö. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, Journal of Yasar University, 17(5), 2922-2937.

Wilkes, G. A. (1979). Collins Dictionary of the English Language. Sydney: Collins.

Wright, T. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. Journal of Organizational Behavior, 24, s. 437-442.

Yalçın, E. (2019). Duygusal Zeka ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki: Kuşaklar Bağlamında Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(1), 13-26.

Yaşın, T. (2016). Kişilik Özellikleri Ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini Ve Çalışan Performansına Etkileri. Doktora Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi.

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(25), 278-296.

Yazıcı, A. Ş. ve Akyol, B.(2021). Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 12(4) 89-105. DOI: <https://doi.org/10.19160/eijer.978454>.

Yıldırım İ. ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 36, 10-17.

Yıldız, T. (2018). Çalışmaya Tutkunluk, İş Özellikleri, Kişilik Tipleri, İşkoliklik, Stratejik Çeviklik Ve Başarı Hedef Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz , A.; Yılmaz, H. U. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Algılanan Performans Düzeyine Etkisinde Örgütsel Adanmışlığın Aracılık Rolü: Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(3), 129-144.

Yılmaz, M. (2023). Stratejik Liderliğin Birey-Örgüt Uyumuna Ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Yıldırım, İ.; Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 36, 10-17.

Yılmaz, H. (2016), Kişi-Örgüt Uyumuna İle İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Tezi Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Yolvermez, B. (2022), Türkiye’de Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 75-110.

Youssef, C. M.; Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Journal of Management, 33(5), 774-800.

Yuan, F.; Woodman, R. W.; (2010). Innovative Behavior İn The Workplace: The Role Of Performance And İmage Outcome Expectations. Academy of Management Journal, 53(2), 323-342.

Zeyrek, A. O. (2008). Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki

İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Zhao, Z.; Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team. International Journal of Psychological Studies, 1(2), 35-40.



EKLER

EK-1: Uygulama Anketi



Değerli katılımcı,

Bu anket formu, “Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşe Adanmışlık Düzeyi İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tez çalışmasının bir parçasıdır.

Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması, anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olduğundan, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmaları oldukça önem arz etmektedir. Araştırmanın sonuçları akademik bir araştırma için kullanılacak olup, sizden ad, soyad, telefon ya da adres bilgileri istenmeyecektir. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Ankette yer alan ifadelere vereceğiniz samimi ve sizi yansıtan yanıtlar araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğine katkı sağlayacaktır. İş hayatında insanların pozitif psikolojik sermayesini ve işe adanmışlık düzeyinin artırılması kapsamında yürüttüğümüz bu çalışmaya değerli zamanınızı ayırarak katkıda bulunduğunuz için şimdiden teşekkür ederiz

Araştırmacı

Fatih DEMİR

Artvin Çoruh Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim Bilgileri :

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN

Artvin Çoruh Üniversitesi
Hopa İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Ana
Bilim Dalı

Demografik Sorular

1. **Cinsiyetiniz** ☐ Kadın ☐ Erkek
2. **Yaşınız** ☐ 20 - 30 Yaş Arası ☐ 31- 40 Yaş Arası
☐ 41 - 50 Yaş Arası ☐ 51 - 60 Yaş Arası
☐ 61 Yaş ve Üzeri
3. **Medeni Durumunuz** ☐ Evli ☐ Bekar
4. **Eğitim Durumunuz** ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans/Doktora ☐ Diğer
5. **Çalışmakta Olduğunuz Kurum** ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Diğer
6. **Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz** ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Branş Öğretmeni
☐ İdareci
7. **Çalışma Yılımız** ☐ 5 Yıl ve Altı ☐ 6 - 15 Yıl Arası
☐ 16 - 25 Yıl Arası ☐ 26-35 Yıl Arası
☐ 36 Yıl ve Üzeri
8. **Haftalık Ders Saatiniz** ☐ 10 Saat Altı ☐ 10-14 Saat Arası
☐ 15-19 Saat Arası ☐ 20-24 Saat Arası
☐ 25-29 Saat Arası ☐ 30 Saat ve Üzeri

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

BÖLÜM II: İŞE ADANMIŞLIK					
Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- İşimde kendimi enerji dolu hissedirim					
2- Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum					
3- Çalışırken zaman su gibi akıp gider					
4- İşimde kendimi güçlü ve zinde hissedirim					
5- İşime karşı istekli ve hevesliyim					
6- Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum					
7- İşim bana çalışma şevki verir					
8- Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir					
9- Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim					
10- Yaptığım işle gurur duyuyorum					
11-Çalışırken kendimden geçecek kadar işime konsantre olurum.					
12- Ara vermeden uzun süre çalışabilirim					
13- İşimi ilgi çekici ve meydan okuyucu bulurum.					
14- Çalışırken kendimi işime kaptırırım					
15-İşimdeki güçlüklerle karşı zihinsel olarak oldukça dirençliyimdir.					
16- İşimi yaparken başından ayrılmak çok zor gelir.					
17- Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim					

EK-2: Etik Kurul Kararı



T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu



Sayı : E-18457941-050.99-152410
Konu : Kurul Kararı (Özgür DOĞAN ve Fatih
DEMİR)

10.10.2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 30.09.2024 tarihli ve E-150899 sayılı yazınız.

Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN'ın tez danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Fatih DEMİR'e ait "*Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşe Adanmışlık Düzeyi İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*" başlıklı çalışma Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 9 Ekim 2024 tarihinde yapmış olduğu toplantısında incelenmiş olup, çalışma bilim ve araştırma etiği açısından oybirliği ile uygun bulunmuştur. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Atakan ÖZTÜRK
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSP47ZZDJC* Pin Kodu : 13882
Telefon : +90 466 215 10 00
e-Posta : artvinchoruh@artvin.edu.tr Web : http://www.artvin.edu.tr/
Kep Adresi : artvinchoruhuni@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/artvin-choruh-universitesi-ebys>

Bilgi için: Necmiye MAZLUM
Unvanı: Sekreter



EK-3: Anket Kullanım İzni

Permission to use scale Gelen Kutusu x

fatih demir
Alıcı: w.schaufeli

20 May 2024 22:28 (7 gün önce)

Dear Professor Schaufeli,

I am a graduate student at Artvin Çoruh University in Turkey. I am conducting research on "The Concept of Positive Psychological Capital and its Relationship with Work Engagement Level". I would like your permission to use the "Utrecht Work Engagement Scale" for use in my research.

Thank you.

...

Best Regards,

Fatih DEMİR

Schaufeli, W.B. (Wilmar)
Alıcı: ben

18:26 (2 saat önce)

Türkçe diline çevir

Dear Fath,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial academic research. In case of commercial use, we should draft a contract. Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | Social, Health & Organizational Psychology | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: +31 6514 75784 | Site: www.wilmar-schaufeli.nl | [citations](#)

Permission to use scale önemli belgeler x

fatih demir
Alıcı: fluthans

20 May 2024 03:14 (4 gün önce)

Dear Professor Luthans,

I am a graduate student at Artvin Çoruh University in Turkey. I am conducting a research on "The Concept of Positive Psychological Capital and its Relationship with Work Engagement Level". I would like your permission to use the "Psychological Capital Questionnaire (PCQ)" for use in my research.

Thank you.

...

Best Regards,

Fatih DEMİR

Fred Luthans <fluthans@uni.edu>
Alıcı: ben

21 May 2024 03:14 (4 gün önce)

Türkçe diline çevir

Fatih: Thanks for your interest in our Psychological Capital. To use our copyrighted 12 or 24-item PCQ (free for research, last option, many translations available) at www.mindgarden.com (other information on PCQ also found at this web site). Note that you are NOT allowed to reproduce it in your write-up but according to common usage can only provide sample items. You may slightly change a few words for your context CONTINGENT upon still getting acceptable reliability, if not then you are not allowed to alter any of the words.

I have attached our published PCQ validation research, recent overall review, and latest article which in Appendix provides PsyCap Development Intervention guidelines. Note that I will be unable to correspond with you any further. Good luck with your needed research. My Best, Prof Luthans

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	FATİH DEMİR			
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim				
Ortaöğretim				
Lise				
Lisans				
Yüksek Lisans				
İş Deneyimi:				
Yayınları:				