



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİNDE CİNSİYETİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Hicran OKŞAŞ DAĞ

22939001

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hamza DOĞAN

Diyarbakır 2025

T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİNDE CİNSİYETİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Hicran OKŞAŞ DAĞ

22939001

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hamza DOĞAN

Diyarbakır 2025

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “*Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığım tez çalışmasında, mevcut tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tez içinde sunduğum dokümanları, verileri ve bilgileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm belge, bilgi, değerlendirme ve sonuçları bilimsel ahlak ve etik kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynakça gösterdiğimi, mevcut tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bildirir, aksi halde aleyhime doğabilecek tüm sorumlulukları kabullendiğimi beyan ederim. Hazırlamış olduğum tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

06/10/2025

Hicran OKŞAŞ DAĞ

ÖN SÖZ

Bir araştırma süreci sadece veriler, analizler ve sonuçlardan ibaret değildir; aynı zamanda bir iç yolculuktur. Elinizde tuttuğunuz bu tez hem akademik bir çabanın ürünü hem de kişisel bir emek, sabır ve öğrenme hikâyesidir.

“Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmada, bireylerin sahip olduğu psikolojik kaynakların iş yaşamındaki bağlılıklarıyla nasıl bir ilişki içinde olduğunu anlamaya çalıştım. Özellikle cinsiyetin bu ilişkide nasıl bir rol oynadığını sorgulamak, beni hem insan doğasına hem de çalışma hayatının dinamiklerine dair daha derin düşünmeye itti.

Günümüz çalışma hayatında çalışanların psikolojik kaynaklarının önemi giderek artarken, örgüt içi aidiyet duygusunun da sürdürülebilir verimlilik açısından belirleyici olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda hedefim, çalışmanın hem kuramsal literatüre katkı sunması hem de uygulayıcılara yol göstermesidir.

Bu yolculukta bilgi ve yönlendirmeleriyle bana destek olan kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hamza DOĞAN’a gönülden teşekkür ederim. Zaman zaman zorlandığım, tereddüt ettiğim anlarda bana güven veren tüm aileme, her yardım isteğimde benden yardımlarını ve bilgilerini asla esirgemeyen kıymetli hocalarım Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Selman Kızılkaya, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emin Kurt ve anabilim dalında görev alan tüm hocalarıma katkılarından dolayı minnettarım ve arkadaşlarıma da ayrıca minnettarım. İyi ki varsınız.

Son olarak, bu sürecin tüm iniş çıkışlarında sabırla yanımda olan, her endişemi paylaşan, sevgisiyle bana güç veren ve varlığıyla her an kalbimi rahatlatan can yoldaşım, sevgili eşim Ethem Dağ’a en derin teşekkürlerimi sunuyorum. Bu yolculuk onun desteğiyle çok daha anlamlı ve katlanılabilir hale geldi.

Bu tezin yalnızca akademik bir katkı sunmakla kalmayıp, benzer sorularla yola çıkanlara da bir kapı aralamasını diliyorum.

Hicran OKŞAŞ DAĞ

Diyarbakır 2025

ÖZET

Bu çalışma, sağlık sektörü çalışanlarında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve bu ilişkide cinsiyetin olası düzenleyici rolünü incelemektedir. Nicel, kesitsel tasarımıyla yürütülen araştırmada 246 katılımcıdan anket yoluyla veri toplanmıştır. Psikolojik sermaye, PCQ-24'ün Türkçe uyarlamasıyla (Luthans vd., 2007; Akçay, 2011), örgütsel bağlılık ise Allen ve Meyer'in üç boyutlu ölçeğiyle (Allen ve Meyer, 1990; Bolat ve Bolat, 2008) ölçülmüştür.

Betimsel istatistiklerin yanı sıra karşılaştırmalı testler, korelasyonlar ve moderasyon analizi uygulanmıştır; moderasyon modelinde psikolojik sermayenin toplam puanı yordayıcı, cinsiyet düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Bulgular, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu ve özellikle duygusal bağlılık düzeylerini yükselttiğini; buna karşılık devam bağlılığıyla yer yer ters yönlü ilişkiler görülebildiğini göstermektedir. Moderasyon analizinde psikolojik sermaye-cinsiyet etkileşimi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($B=-0.111$; $p=.179$).

Bu sonuçlar, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı artırmada cinsiyetten bağımsız, genel geçer bir etkiye sahip olabileceğini ve cinsiyetin bu ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmediğini düşündürmektedir. Uygulamada, çalışanların psikolojik kaynaklarını güçlendiren insan kaynakları politikalarının özellikle duygusal bağlılığı artırarak kurumların sürdürülebilirliğine katkı sunabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler

Psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, cinsiyet, sağlık sektörü çalışanları, demografik değişkenler, moderasyon analizi

ABSTRACT

This study examines the effect of psychological capital on organizational commitment among healthcare sector employees and explores the potential moderating role of gender in this relationship. Conducted with a quantitative, cross-sectional design, the research collected data from 246 participants through a survey. Psychological capital was measured using the Turkish adaptation of the PCQ-24 (Luthans et al., 2007; Akçay, 2011), while organizational commitment was assessed with Allen and Meyer's three-dimensional scale (Allen and Meyer, 1990; Bolat and Bolat, 2008).

In addition to descriptive statistics, comparative tests, correlations, and moderation analysis were applied; in the moderation model, psychological capital's total score was treated as the predictor, with gender as the moderator. The findings revealed that psychological capital was significantly and positively related to organizational commitment, particularly enhancing affective commitment, whereas it occasionally showed negative associations with continuance commitment. The moderation analysis indicated that the interaction between psychological capital and gender was not statistically significant ($B = -0.111$; $p = .179$).

These results suggest that psychological capital may have a universal, gender-independent effect in strengthening organizational commitment, and that gender does not play a moderating role in this relationship. In practice, human resources policies that foster employees' psychological resources may contribute to institutional sustainability, especially by enhancing affective commitment.

Keywords

Psychological capital, organizational commitment, gender, healthcare employees, demographic variables, moderation analysis

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖN SÖZ.....	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLO LİSTESİ.....	VII
ŞEKİL LİSTESİ.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
SAĞLIK HİZMETLERİ VE ÖZELLİKLERİ	5
İKİNCİ BÖLÜM	9
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	9
2.1. ÖRGÜT KAVRAMI.....	9
2.2. BAĞLILIK KAVRAMI.....	12
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	14
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN ETMENLER.....	15
2.4.1. Kişisel-Demografik Faktörler.....	16

2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	18
2.4.3. İş ile İlgili Faktörler.....	20
2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI.....	21
2.5.1. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	21
2.5.2. Etzioni'nin Yaklaşımı.....	22
2.5.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	23
2.5.4. Albert Hirschman'ın EVLN Tipolojisi.....	24
2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKIN SONUÇLARI	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	28
PSİKOLOJİK SERMAYE	28
3.1. POZİTİF PSİKOLOJİ	30
3.2. PSİKOLOJİK SERMAYE	33
3.2.1. Umut	36
3.2.2. İyimserlik.....	37
3.2.3. Öz Yeterlilik	38
3.2.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	39
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	41
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ VE LİTERATÜR BULGULARI.....	41
4.1. HİZMET SEKTÖRÜ VE CİNSİYET	41
4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	43
4.3. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR.....	45
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	50
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	50

5.1. YÖNTEM.....	50
5.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	50
5.1.2. Araştırma Modeli ve Soruları	51
5.1.3.Evren ve Örneklem	51
5.1.4.Veritoplama Araçları	52
5.1.5.Verilerin Analizi	53
5.1.6.Etik Hususlar	54
5.2. BULGULAR.....	54
5.2.1. Katılımcı Profili	54
5.2.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Bulguları	56
5.2.3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	57
5.2.4. Karşılaştırmalı Analizlere İlişkin Bulgular	58
5.2.5. İlişkisel Analize İlişkin Bulgular	62
5.2.6. Moderasyon Analize İlişkin Bulgular	63
5.3. TARTIŞMA	64
SONUÇ.....	78
KAYNAKÇA	81
EKLER.....	105

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin İstatistikler (N=246)	55
Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirliklerine İlişkin İstatistikler.....	57
Tablo 3. Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (N=246).....	57
Tablo 4. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t-Testleri.....	58
Tablo 5. Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem t-Testleri	58
Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları	59
Tablo 7. Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırmalar.....	60
Tablo 8. Çocuk Sayısına Göre ANOVA Sonuçları.....	60
Tablo 9. Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları	61
Tablo 10. Gelir Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları	62
Tablo 11. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyonları (N=246)	63
Tablo 12. Moderasyon Analizi Bulguları.....	64

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	51
--------------------------------	----



KISALTMALAR

<i>D. Bağlılık</i>	Duygusal Bağlılık
<i>Dev. Bağlılık</i>	Devam Bağlılık
<i>N. Bağlılık</i>	Normatif Bağlılık
<i>ÖBÖ</i>	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
<i>PCQ-24</i>	Psychological Capital Scale-24
<i>PSÖ</i>	Psikolojik Sermaye Ölçeği
<i>SD</i>	Standart Deviation
<i>TÖB</i>	Toplam Örgütsel Bağlılık
<i>TPS</i>	Toplam Psikolojik Sermaye

GİRİŞ

Teknolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik devrimler; önceliklerin, standartların, stratejilerin, kuralların ve hatta nüfus yapısının zamanın ruhuna uygun biçimde değişmesini ve dönüşmesini zorunlu kılmıştır. Rekabetin giderek arttığı günümüz iş dünyasında, örgütlerin sürdürülebilir başarısının yalnızca finansal kaynaklara değil, aynı zamanda insan kaynağının nasıl yönetildiğine bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlar, örgütsel bağlılık düzeyleri ve psikolojik dayanıklılıkları, verimlilik ve devamlılık üzerinde belirleyici olmaktadır. Özellikle işine gönülden bağlı bireylerin güçlü psikolojik kaynaklara sahip olması hem bireysel performansı hem de kurumsal bağlılığı güçlendiren unsurlar olarak değerlendirilebilir.

Sağlık hizmetleri hem bireylerin yaşam kalitesini koruma hem de toplumun genel refahını sürdürme açısından hayati bir işlev görür. Bu süreçte sağlık alanında çalışanlar yalnızca bedensel emek değil, aynı zamanda duygusal ve zihinsel bir yoğunluk da ortaya koyarlar. Sürekli değişen hasta profilleri, uzun ve yoğun çalışma saatleri, artan iş yükü, şiddet riski ve duygusal tükenmişlik gibi etkenler, sağlık çalışanlarını hem fiziksel hem de psikolojik açıdan zorlayan unsurlar olarak öne çıkmaktadır (Annagür, 2010; Eryılmaz, Uzunbacak ve Akçakanat, 2022). Bu koşullar, çalışanların işlerine bağlılık düzeylerinin ve psikolojik dayanıklılıklarının yalnızca bireysel performans açısından değil, aynı zamanda hizmet kalitesi ve hasta güvenliği açısından da belirleyici olduğunu göstermektedir. Özellikle pandemi sonrası dönemde sağlık çalışanlarının tükenmişlik, motivasyon kaybı ve kuruma aidiyet konularında yaşadığı güçlükler, örgütsel davranış literatüründe psikolojik sermaye gibi kavramlara yönelik ilgiyi artırmıştır (Eryılmaz, Uzunbacak ve Akçakanat, 2022). Dolayısıyla, sağlık sektöründe psikolojik kaynakların ve örgütsel bağlılığın birlikte ele alınması hem çalışan refahının desteklenmesi hem de sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, örgütsel davranış literatüründe son yıllarda artan bir ilgiyle ele alınan iki önemli kavram öne çıkmaktadır: psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık.

Psikolojik sermaye, örgütsel davranış literatüründe son yıllarda ön plana çıkan olumlu psikolojik bir kaynak olarak tanımlanmaktadır. Bireyin güçlü yönlerine odaklanarak potansiyelini geliştirmesine ve performansını artırmasına katkı sağlayan olumlu bir psikolojik durum olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007). Luthans vd. (2007), psikolojik sermayeyi dört temel bileşen üzerinden açıklamıştır: öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık. Bu bileşenler, bireylerin zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırmakta ve iş yaşamındaki performans, tutum ve bağlılık gibi sonuçları olumlu yönde etkilemektedir. Birçok araştırma, psikolojik sermayenin hem bireysel düzeyde öznel iyi oluşu artırdığını hem de örgütsel düzeyde verimlilik, iş tatmini ve bağlılık gibi sonuçlarla pozitif ilişki içinde olduğunu göstermiştir (Avey vd., 2011; Youssef ve Luthans, 2007).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği tutumsal bir yönelim olarak tanımlanmakta ve üç boyutta ele alınmaktadır: duygusal bağlılık, çalışanın örgüte içten bağlılık duyması; normatif bağlılık, örgütte kalmayı bir sorumluluk olarak görmesi; devam bağlılığı ise alternatif eksikliği veya kayıp korkusuyla örgütte kalmayı ifade eder (Meyer ve Allen, 1991). Allen ve Meyer (1990), duygusal ve normatif bağlılığın olumlu sonuçlar doğurduğunu, devam bağlılığının ise çoğunlukla gönülsüz kalış durumlarını yansıttığını ortaya koymuştur.

Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar, bu iki kavramın genellikle pozitif yönde bağlantılı olduğunu göstermektedir. Özellikle duygusal bağlılık ile psikolojik sermaye arasında güçlü ilişkiler bildirilmiştir (Avey, Luthans ve Jensen, 2007). Bu noktada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etkisinin her bağlamda aynı düzeyde olmayabileceği, örnekleme ve koşullara göre değişkenlik gösterebileceği kanaatine varılabilir.

Araştırmaların önemli bir bölümü psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki doğrudan ilişkiye odaklanmış olsa da bu ilişkinin hangi bireysel özellikler veya demografik değişkenler tarafından etkilendiği konusu görece daha az ele alınmıştır. Cinsiyet gibi sosyokültürel olarak anlam yüklü değişkenlerin bu tür psikolojik süreçleri nasıl etkilediği, örgüt içi eşitlik politikaları ve yönetsel stratejiler açısından da önemlidir. Mevcut literatürde bazı çalışmalar, kadın ve erkek çalışanların bağlılık türlerinde farklılık gösterdiğini savunurken (Marsden, Kalleberg ve Cook, 1993), bazıları anlamlı bir fark bulunmadığını ileri sürmektedir (Clark, 1997). Ancak psikolojik sermaye bağlamında cinsiyetin düzenleyici rolü üzerine yapılmış araştırmalar oldukça sınırlıdır.

Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin literatürde desteklendiği görülse de bu ilişkinin hangi koşullarda güçlendiği veya zayıfladığı hâlâ tartışmaya açıktır. Bireysel demografik faktörlerin —özellikle cinsiyetin— bu ilişkiyi etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Cinsiyetin, bireyin algı, duygu ve tutumlarını şekillendiren sosyal bir kategori olarak, psikolojik kaynakların örgütsel yansımaları üzerindeki rolünün henüz tam olarak anlaşılmadığı söylenebilir.

Bu bağlamda bu çalışmanın temel amacı, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek ve cinsiyetin bu ilişkide düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığını ortaya koymaktır. Böylece hem teorik düzeyde psikolojik sermaye–örgütsel bağlılık ilişkisine yeni bir boyut kazandırılması, hem de uygulamada cinsiyet temelli farklılıkların dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin kanıt sunulması hedeflenmektedir.

Bu doğrultuda çalışma; örgütsel davranış literatürüne kavramsal katkı sağlamayı, insan kaynakları politikalarına yön gösterecek veriler sunmayı ve çalışanların psikolojik kaynaklarının güçlendirilmesine yönelik stratejik öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmanın önemi, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisini yalnızca doğrulamakla kalmayıp, bu ilişkinin cinsiyet bağlamında farklılaşp

farklılaşmadığını test etmesiyle literatürdeki bu boşluğu doldurma çabasına dayanmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

SAĞLIK HİZMETLERİ VE ÖZELLİKLERİ

İnsanlık tarihinden günümüze kadar toplumlar birçok evrim ve değişim süreci yaşamıştır. Avcı-toplayıcı toplumdan tarım toplumuna, endüstriyel toplumdan bilgi toplumuna ve günümüzde süper akıllı toplumlara doğru ilerleyen bu evrimde, sağlık ihtiyacı değişmeyen temel bir gereksinim olarak varlığını sürdürmüştür. Kavramlar ve uygulamalar değişse de insan hâlâ sağlık hizmetlerinin merkezinde yer almakta; insani duygu, deneyim ve beklentileriyle hizmetin anlamını belirlemektedir. Teknolojik gelişmeler ise bu süreçte sağlık hizmetlerini destekleyen araçlar sunmakta, bilişim sistemleri ve dijital platformlar hizmet kalitesini ve erişilebilirliğini artırmaktadır.

Sağlık, soyut bir kavram olması ve topluma, iklime, çağa göre farklı algı ve anlamlar kazanması nedeniyle tanımlanması güç bir olgudur. Basit tanımlamalar bağlamında sağlık olumlu perspektiften insanın iyi olma hali iken olumsuz perspektiften ise insanın hasta olmama halidir. Sağlık tanımlamalarında geçmişten bugüne birçok model kullanılmıştır. Mortalite ve morbidite istatistiklerini esas alan tıbbi model; mükemmelliği, mutluluğu, enerjiyi yani daha çok hisleri esas alan iyilik modeli; insanın çevreden soyutlanamadığını ve çevreye göre şekillenirken aynı zamanda çevreyi şekillendirebildiğini savunan çevre modeli ve insanın psikolojik, biyo-fizyolojik ve sosyolojik iyiliğini esas alan holistik model, söz konusu modellerdir (Somunoğlu, 1999). Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı genel kabul görececek bir bütüncülük ile tanımlamıştır; “sağlık, sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir”(WHO, 1948). Bu yönüyle sağlık, çok boyutlu ve dinamik bir olgu olarak değerlendirilmektedir.

Sağlık hizmetleri, bireyden topluma sağlığın korunması, geliştirilmesi ve hastalıkların tedavi edilmesi amacıyla sağlık profesyonelleri tarafından yürütülen hizmetlerdir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2018: 38). Alma Ata Bildirisi'ne göre sağlık hizmetleri, pratik, bilimsel olarak uygun, sosyal açıdan kabul edilebilir ve herkesin kolay erişebileceği, ekonomik olarak karşılanabilir, teknolojiye dayalı hizmetlerdir (WHO, 1978). Temel insan hakları arasında yer alan sağlık hizmetleri, evrensel belgelerde ve ulusal düzenlemelerde devletin sorumluluğu olarak vurgulanmaktadır (Fedai ve Mesçioğlu Fedai, 2019: 79). Dolayısıyla hükümetler, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum aktörleri, toplum sağlığını koruma ve geliştirmede iş birliği içinde hareket etmektedir.

Sağlık, insan yaşamının sürdürülebilirliği açısından en temel unsur olarak kabul edilmekte ve bu özelliği, hizmet sektörünün kritik alanlarından biri olan sağlık hizmetlerini özel kılmaktadır. Sağlık hizmetleri, diğer sektörlerden farklı olarak bazı temel özellikler taşır. Bunlar arasında hizmetin soyut ve heterojen olması, yüksek risk taşımasına rağmen hata payının kabul edilemezliği, talebin öngörülemezliği, ikame edilemezliği, hizmeti veren ile alanın ayrılmaz olması, emek yoğunluğu ve özellikle nitelikli/profesyonel insan gücüne dayanması, süreklilik ve bütünsellik gerektirmesi ile teknolojik gelişmelere bağımlı olması sayılabilir (İncesu ve Ögüt, 2013: 118; Kömürcü vd., 2014: 111-112). Bu özellikler, sağlık çalışanlarının sorumluluğunu artırmakta ve hizmet sunumunda insani faktörleri ön plana çıkarmaktadır.

Sağlık sektöründe hizmetin etkinliğini ve kalitesini artırmak için teknolojik gelişmelere uyum sağlamak kaçınılmazdır. Bu nedenle, sağlık teknolojisi (dijital sağlık) kavramının tanımı ve kapsamı incelenmelidir.

Sağlık teknolojisi/Dijital sağlık; sağlığı koruma ve geliştirmede, hastalıkları teşhis ve tedavi etmede verilecek olan hizmetlerin etkinliğini ve kalitesini arttırmayı amaçlayan organize bilgi, beceri ve teknik donatımları kapsayan uygulamalardır (Sargutan, 2005: 123; Yiğit ve Erdem, 2016: 217). Teknolojik ilerlemeler, sağlık

hizmetlerinin yapısını dönüştürmektedir. Dijital sağlık uygulamaları (elektronik kayıt sistemleri, mobil sağlık uygulamaları, robotik cerrahi vb.) geleneksel hizmet anlayışını aşarak, zaman ve mekân sınırlılıklarını ortadan kaldırmış ve sağlık çalışanlarının iş yükünü hafifletmiştir (Şimşir ve Mete, 2021: 35-37). Bununla birlikte veri güvenliği, etik riskler ve dijital uçurum gibi sorunlar da beraberinde gelmiştir (Uysal ve Ulusinan Çubukçu, 2020: 49; Yavuz, 2022: 267).

Bu dönüşümün merkezinde yer alan hastaneler, modern sağlık sistemlerinin temel taşlarıdır. Hastaneler pek çok hizmetin farklı çalışma koşullarında sunulduğu heterojen ve kompleks yapıya sahip kurumlardır (Taş, 2009: 46). Gelişen teknolojiler ve yönetim anlayışları ile “dijital hastane” ve “yalın hastane” modelleri öne çıkmaktadır. Dijital hastaneler, entegrasyon sistemleri ve akıllı cihazlarla verimlilik, hız ve kaliteyi artırırken; yalın hastaneler maliyetleri düşürmeyi, verimsiz süreçleri ortadan kaldırmayı ve hasta-çalışan merkezli bir kültürü teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Güleç ve Keklik, 2020: 56; Önder vd., 2015: 35). Her iki yaklaşımda da temel kazanım, çalışan ve hasta memnuniyetidir. Çünkü çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, doğrudan hasta memnuniyetine yansımaktadır.

Sağlık hizmetleri, başta sağlık personeli olmak üzere bunun yanında teknik personel, idari-mali görev yapan personel gibi farklı birimler ve farklı hizmetler çerçevesinde multidisipliner çalışan ve emek yoğun bir iş koludur (Bilgili, Salış ve Özdemir, 2010: 28). Sağlık sektöründe stres, yoğun iş yükü, belirsizlik ve şiddet riski gibi faktörler, çalışanların örgütle kurdukları ilişkileri daha da kritik hale getirmektedir. Bu noktada çalışanların yalnızca mesleki becerileri değil, aynı zamanda psikolojik kaynakları da önemli bir rol oynamaktadır. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşan psikolojik sermaye (Luthans vd., 2007), sağlık çalışanlarının zorlu koşullar karşısında güçlenmesine ve örgütlerine daha bağlı hissetmesine katkıda bulunabilmektedir. Öte yandan, örgütsel bağlılığın biçimlenmesinde psikolojik sermayenin etkilerinin çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşabileceği

düşünülmektedir. Bu nedenle, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü incelemek hem kuramsal açıdan hem de sağlık kurumlarının insan kaynakları yönetimi açısından önemli katkılar sağlayacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Teknolojik gelişmeler zaman ve mekân algısını değiştirmiş, çalışma koşullarını dönüştürmüş, kişiyi her an işe aktif hale getirmiştir. Esnek çalışma modelleri ile bireyler işe gitmeden de evden veya farklı yerlerden çalışma imkânı bulmuştur. Ancak değişen ve dönüşen çalışma biçimleri yine de işletme, yönetim, organizasyon gibi kavramların sıkça kullanılmasının önüne geçememiş, yalnızca yorumları değiştirmiştir. Doğrusu çağımızın önemli özelliklerinden biri de olguların değil yorumların önemsenmeye başlamasıdır.

2.1. ÖRGÜT KAVRAMI

Hobbes, Locke ve Rousseau insan doğası üzerine tartışmaları ile insanın özünde toplumsallık olmadığını savunmuşlardır. Onlara göre insan ancak bir sözleşme ile yapay bir sosyallik oluşturabilmektedir. Fakat epistemolojik ve ontolojik argümanlar (Aristoteles, Darwin, Fukuyama) insanın sosyal bir varlık olduğunu ve hatta bir toplumun oluşmamasının imkânsız olduğunu göstermiştir (Başaran, 2015: 189-191). Yani insanın örgütlenme eğilimi vardır ve hiçbir zaman diğer insanlardan ayrı yaşamamıştır, yaşayamayacaktır. Örgütlenme eğilimi, insanlık tarihi boyunca avcı-toplayıcı topluluklardan kent devletlerine, imparatorluklardan modern ulus devletlerine dek farklı biçimlerde kendini göstermiştir. Bu durumda ortak normlar, kurallar, amaçlar belirlenmeye başlamış ve insan bu amaçlar çerçevesinde bir araya gelmiştir. Özellikle 17.yy. Aydınlanma Çağı ve Thomas Hobbes'un "Leviathan" adlı eseriyle farklı fikirler ve kolektif eylemler çerçevesinde örgütler düzenleyici bir güç olarak önem kazanmaya başlamıştır (Keskin, Akgün ve Koçoğlu, 2016: 10-11). Daha çok bireysel çabalar ile gerçekleştirilemeyecek olan amaçlar bağlamında örgütlerin ortaya çıkışı zorunluluk

kazanmıştır.

Örgüt; bir amaç etrafında belirli kural, kontrol, prosedür ve teknikler esas alınarak kişilerin çabalarını birleştirdikleri, insan ve teknoloji arasında uyumun sağlandığı bir yapıdır (Efil, 2015: 340). Örgüt tanımlamaları yapılırken üç yaklaşım göz önünde bulundurulur; rasyonel örgüt yaklaşımı, doğal örgüt yaklaşımı ve açık sistem yaklaşımı (Keskin, Akgün ve Koçoğlu, 2016: 7). Rasyonel örgüt yaklaşımında anahtar kelimeler formelleşme, bilimsel kurallar, yönetim ilkeleri ve bürokrasidir. Bu bağlamda rasyonel örgüt yaklaşımına göre örgüt; amaç, yapı, süreç ve kuralların bilimsel yönetim ve yönetim ilkeleri çerçevesinde tasarlanarak verimliliği en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen rasyonel yapılardır (Ertekin, 2017: 68). Örgütün verimliliği, rasyonel insan davranışlarına ve rasyonel üretim süreçlerine dayanır. Rasyonel örgüt yaklaşımının önemli temsilcileri; “Bilimsel Yönetim Kuramı” ile Frederic Taylor (Taylor, 2018), “Yönetim İlkeleri Kuramı” ile Henri Fayol (Fayol, 2018) ve “Bürokrasi Kuramı” ile Max Weber (Weber, 2012) ’dir.

Bilimsel Yönetim Kuramında, verimliliğin artırılması için iş süreçlerinin bilimsel temelde standartlaştırılması, zaman etüdü ve iş bölümünün uygulanması gerektiği vurgulanmaktadır (Asunakutlu ve Coşkun, 2005: 166; Taylor, 2018). F.Taylor bir mühendistir ve örgütlerin teknik yönüyle ilgilenmiş olup sistemin insandan önce geldiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla çalışanın psikolojik boyutunu ve kültür olgusunu göz ardı etmiştir (Dağıstan, 2019: 599).

“İdeal tip” kavramı ile Max Weber, örgütlerde verimliliği ve etkinliği sağlayacak yegâne olgunun bürokrasi olduğunu savunmuştur. Ona göre bürokratik yönetimde görevler net bir şekilde tanımlanır ve uzmanlaşma sağlanır, emir-komuta zinciri açıkça belirlenir, tüm işlemler yazılı kurallar ve prosedürlere dayanır ve kararlar kişisel duygulardan bağımsız, nesnel ve tarafsızdır (Akçakaya, 2016: 284-285; Weber, 2012). Sanayi toplumunun ihtiyaçlarına cevap vermiş olan bu kuramın da yine insanın psikolojik boyutunu ihmal ettiği görülmektedir.

Henry Fayol, sanayi sektöründe uzun süre yöneticilik yapmış ve “yönetimin babası” olarak adlandırılmıştır. Belirlediği yönetim ilkeleri, modern dönem yönetim uygulamalarında bile yöneticilere rehberlik etmeye devam etmiştir. Deneysel metotlarla belirlediği yönetim ilkeleri; iş bölümü, otorite, disiplin, komuta birliği, yürütme birliği, genel çıkarların özel çıkarlara tercihi, ücretlendirme, merkeziyetçilik, emir-komuta zinciri, düzen, hakkaniyet, personel istikrarı, inisiyatif ve birlik ruhudur (Fayol, 2018; Karaboğa ve Zehir, 2020: 59-60). Yönetimin beş temel fonksiyonunun planlama, örgütleme, komuta (yönelme), koordinasyon ve denetim olduğu; bu fonksiyonların yönetim ilkeleri rehberliğinde etkin kullanılmasının gerektiği kabul görmektedir (Fayol, 2018; Şengül, 2007: 271).

Klasik/rasyonel örgüt yaklaşımı örgütü sadece resmi yapı ve kurallar çerçevesinde değerlendirmiş; çalışanın psikolojik ihtiyaçlarını ve sosyolojik ilişkilerini görmezden gelmiştir. Bu perspektifin aksine doğal örgüt yaklaşımı enformel yapılara odaklanmış ve örgütteki tüm çalışanların ve ilişkilerinin resmi yapılardan daha önemli olduğunu savunmuştur (Keskin, Akgün ve Koçoğlu, 2016: 8). Doğal örgüt yaklaşımının temsilcileri olarak Mary Parker Follett, Chester Barnard ve “İnsan ilişkileri yaklaşımı” ile Elton Mayo gösterilmektedir (Çevik, 2006: 145). Etkili örgütlerde, çalışanların yönetime ve karar süreçlerine katılması; komuta yerine ortak çözüm üretimi ve güç paylaşımının benimsenmesi gerekir (Ağlargoğlu, 2018: 16-17; Follett, 1926). Diğer taraftan örgütlerin salt formel açıklamalarla kavranamayacağı; bunların aynı zamanda iş birlikçi sosyal sistemler olarak görülmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Barnard 1997; Çevik, 2006: 146). Hawthorne Araştırmalarından doğan İnsan İlişkileri Yaklaşımı, insan odaklı yönetimin öncüsü sayılır; insanın makine olmadığı, yalnızca para için çalışmadığı ve ilgi görme, değerli hissetme ile ilişki kurma gereksinimleri bulunduğunu ortaya koyar (Mayo, 1945; Ağcasulu, 2021: 130-132). Özetle doğal sistem yaklaşımına göre örgüt, fizyo-biyo-psiko-sosyal bir sistemdir.

Açık sistem teorisine göre örgüt, çevresiyle sürekli etkileşim içinde olan, girdi alan, işleyen, çıktı üreten, kendini yenileyen, dinamik ve canlı bir sistemdir (Duygulu ve

Gülcan, 2019: 6). Yaklaşımın en önemli temsilcileri teoriyi örgütsel yapıya uyarlayan ve örgütleri açık toplumsal sistemler olarak tanımlayan Daniel Katz ve Robert L. Kahn'dır (Yalçınkaya, 2002: 105). Sonuç olarak açık sistemler teorisi, örgütlerin çevresiyle etkileşim içinde olan canlı yapılar olduğunu vurgulayarak modern yönetim anlayışına önemli katkılar sağlamıştır.

Örgütlerin temelinde insan-insan, insan-teknoloji ve insan-örgüt arasında uyum ve iş birliği bulunmaktadır (Alıç, 1995: 5). İnsan ile örgüt arasındaki ilişki, örgütsel yapının temelini oluşturan en kritik dinamiklerden biridir. Görünen odur ki bu ilişki, yalnızca bireyin örgütte bir pozisyonu doldurmasıyla sınırlı değildir; aksine, bireyin örgütle kurduğu psikolojik, sosyal ve işlevsel bağları da içine alır. Örgütler, hedeflerine ulaşabilmek için insan kaynağının bilgi, beceri ve yeteneklerinden faydalanırken; bireyler de örgütlerden maddi kazanç, statü, aidiyet, gelişim fırsatları ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarının karşılanmasını beklerler. Bu nedenle insan-örgüt ilişkisi, karşılıklı bağımlılık temelinde şekillenen bir süreçtir.

2.2. BAĞLILIK KAVRAMI

İlkel insanın tek gereksinimi yeme, içme, üreme olmuştur. Teknoloji geliştikçe, imkânlar arttıkça, boş zaman çoğaldıkça insan kendine, iç dünyasına, duygularına odaklanmıştır. Dünyadaki yerinin izini sürmeye başlamış, yaşama tutunmak için bir anlam yaratmak istemiştir (Çığ, 2023: 17). Diğer taraftan modern toplumlarda ise birey, kapitalist sistemin ve teknolojik gelişmelerin yönlendirici etkisinden bağımsız kalamamıştır. Bu durum, bireyin yaşamı anlamlandırma süreçlerinde çeşitli zorluklar yaşamasına ve öznel sorgulamalarda yetersiz kalmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, birey hem kendisine hem de çevresine karşı bir yabancılaşma hissi geliştirmiştir. Dış dünyadaki maddi olanakların artmasına karşın, bireylerin içsel doyum ve kimlik gelişiminde eksiklikler gözlemlenmiş; bu bağlamda kimliklerin daha çok biçimsel yapılara indirgenmiş olduğu değerlendirilmektedir. Bu noktada bireyin en temel ihtiyaçlarından biri, bir gruba, topluluğa ya da çevreye aidiyet geliştirebilmesidir. Bu ihtiyaç, bireyin toplumsal ve örgütsel bağlarını merkezî bir yere konumlandırmasına

neden olmaktadır.

Bağlılık, bireylerin bir kişiye, bir düşünceye, bir topluluğa, bir organizasyona ya da bir amaca duyduğu derin sevgi, sadakat ve sorumluluk duygusudur (Kızıl ve Yalçın, 2015). İnsan ilişkilerinin temelini oluşturan bu kavram, güvenin ve sürekliliğin gelişmesini sağlar.

Bağlanma Kuramı, bebeğin hayatta kalma içgüdüsüyle kendisine bakım veren en yakın kişiye yönelerek kurduğu erken bağın, ileriki yaşlarda kuracağı bağları belirgin biçimde etkilediğini ileri sürer (Bowlby, 2012; Tüzün ve Sayar, 2006: 25). Bu bağ onun tüm ömrü boyunca yaşayacağı ilişkilerin temelini oluşturur. Bağlanmanın güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma, kaygılı bağlanma ve korkulu-kaçınan bağlanma olmak üzere türleri vardır (Kesebir, Özdoğan Kavzoğlu ve Üstündağ, 2011: 331). Güvenli bağlanan bireyler, güven konusunda sorun yaşamamaktadırlar ve ilişkilerinde daha rahattırlar. Örgütsel açıdan ise takım çalışmasına yatkın olup iş birliğinde başarılıdırlar, sorun çözme konusunda rahattırlar ve yüksek düzeyde güven ve örgütsel bağlılık sergilerler (Ateş ve Erdem, 2020: 436). Kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler, bağımsızlıklarını engelleyici her türlü ilişki ve ortamdan kaçınırlar. Dolayısıyla örgütsel anlamda takım çalışmalarında zorlanırlar ve iş arkadaşlarıyla ilişki kurmaktan kaçınırlar (Mücevher ve Gül, 2023: 315). Bu bağlanma stiline sahip bireylerin örgütsel bağlılıkları da bağımsızlıklarına risk oluşturacağından düşük olabilmektedir. Kaygılı bağlanmada birey, büyük bir reddedilme korkusu içerisinde ve bu durum onu sürekli onay arayışına itmektedir. İş ortamında da yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından sürekli onay beklmeleri kaçınılmaz olacağından stres ve tükenmişlik yaşama olasılıkları oldukça yüksektir (Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul, 2017: 1683). Korkulu-kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler, bir yandan yakınlık kurma arzusu taşıırken diğer yandan yakın ilişkilerden kaçınma eğilimi göstermektedirler. Bu kararsız tutum ve davranışlar bireylerin iş yerindeki performanslarını ve çalışma ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir (Ateş ve Erdem, 2020: 435). Özetle bireylerin erken dönem bağlanma stilleri iş yaşamındaki davranışlarını, ilişkilerini ve örgütsel bağlılık

düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle bağlılık, bireyin yaşamında sadece duygusal bir bağ değil, aynı zamanda toplumda güçlü bir değer olarak da yer alır.

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çağların konjonktüründen dolayı amaçları gerçekleştirmek ve sürdürülebilirliği sağlamak adına stratejiler değişmektedir. Dolayısıyla örgütlerin daha iyi sonuçlara ulaşabilmek için neleri değiştirmeleri gerektiğini, hangi değişime uyum sağlayabileceklerini, olumlu ve olumsuz senaryoları dikkatlice düşünmeleri gerekir (Norem ve Chang, 2002: 995). Örgütlerin gerçekliği insan kaynaklarıdır ve insan kaynaklarına gösterilen hassasiyet tüm zamanların ruhunun sağlam işaretleri olarak kaydedilmektedir. Dolayısıyla örgüt zamana yenik düşmeden varlığını korumak için insanı örgüte bağlı kılmamanın, sadakatini ve güvenini arttırmanın yollarını aramaya ve işini anlamlandırmaya çalışmalıdır. Söz konusu çalışmamızın ana kavramı olan örgütsel bağlılık bu yollardan biri olarak önemini korumaya devam etmektedir.

Literatüre bakıldığında çoğu bilimsel araştırmaların konusu olmuş örgütsel bağlılık; küreselleşen dünyada birçok disiplin, sektör ve işletme tarafından üzerinde önemle durulan bir kavram olmuştur. Örgüt ve bağlılık olguları yukarıda detaylıca anlatıldığından burada direkt olarak örgütsel bağlılık fenomeni açıklanacaktır.

Literatürde örgütsel bağlılık, bireyin örgütüne yönelik bağının derecesi/gücü olarak ele alınır (Grusky 1966; Gül, 2019: 23). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütte kalmayı ya istediği (duygusal), ya buna ihtiyaç duyduğu (devam), ya da bunu ahlaki bir sorumluluk saydığı (normatif) için örgüte karşı geliştirdiği psikolojik tutumdur (Akça ve Devedbakan, 2017: 241; Meyer ve Allen, 1991). Tanıma göre örgüte bağlılık kişiden kişiye değişebilmekte ve tek bir çerçeveye sığdırılamayacak gerekçelerle farklılık gösterebilmektedir.

Gülova ve Demirsoy (2012)'un aktarımına göre Meyer ve Herscovitch (2001) örgütsel bağlılığı, farklı beyinlerin ortak bir hedefe yönelik sergilemiş oldukları tutumlardan meydana gelen bir bileşke olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, aynı hedefe

doğru yola çıkmış üyelerin farklı tutumlar sergilemesiyle oluşan bir vektör olarak özetlenebilir.

Örgütsel bağlılığın, ‘bahis/side-bet’ yaklaşımı uyarınca bireyin yaptığı yatırımların (yatırım-ödül dengesi) üzerine kurulduğu ve bu bağlamda birey ile örgüt yöneticileri arasında karşılıklı çıkar temelli bir al-ver ilişkisinin söz konusu olduğu ileri sürülmektedir (Becker, 1960; Koç, 2009: 204; Oksay, 2011: 71). Çalışan örgütten aldığı takdirde bağlılığını arttırır ve işini severek yaparken; örgüt perspektifinden çalışan performansını yükseltip verimliliği arttırdığı takdirde maddi ve/veya manevi takdir verilir.

Literatürde örgütsel bağlılık, hedef ve değerlerin güçlü benimsenmesini öne çıkaran tutumsal ekol ve bağlılığı davranışlar üzerinden açıklayan davranışsal ekol olmak üzere iki başlıkta da sınıflandırılabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982; Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 49). Bu tanımlar çerçevesinde örgütsel bağlılığı sadece işverene duyulan psikolojik bir yakınlık veya sadakat olarak algılamak eksik ve yetersiz kalmaktadır. Bununla beraber örgütün hedef ve amaçlarını kendi hedef ve amaçlarıymışçasına özümseyip, bunların gerçekleşmesi için üst düzey çaba göstermek, örgüt kültürü çerçevesinde değerlerini içselleştirmek, örgütü evi gibi benimseyip sürekli orada kalmayı arzu etmek olarak tanımlanabilir (Küçüközkan, 2015: 15-16). İnsanın bulunduğu her yerde anlam, bilinçli ya da bilinçdışı düzeyde sorunsallaşır; bu yüzden kişi—Mark Twain’in de belirttiği gibi—bir görevi salt ‘görev olduğu için’ yapmaz, onu yerine getirirken ruhsal tatmin arar ve bu tatmin iyi hissetmesini sağlayarak çalıştığı örgütle bağını güçlendirir.

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN ETMENLER

Örgütlerin ölçütü insandır. Bu yüzden örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireyin özelliklerinden örgütün yapısına kadar birçok unsuru içerir.

Örgütsel bağlılık; kişisel-demografik faktörler, örgütsel faktörler ve iş ile ilgili faktörler olmak üzere üç temel unsur tarafından şekillenmektedir. Kişisel-demografik

faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireyin psikososyal özellikleri gibi değişkenleri kapsamaktadır (Yavan Temizkan, 2019). Örgütsel faktörler; örgüt iklimi, örgüt kültürü, fiziki koşullar, kurumsal yapı, çalışanlar arasındaki iletişim ve yöneticilerin tutum ve davranışları gibi unsurlardan oluşmaktadır (Meşe ve Sürvegil, 2007). İş ile ilgili faktörler ise rol belirsizliği, rol çatışması, iş performansı ve işe uygunluk gibi değişkenleri içermektedir. Günümüz koşullarında maddi unsurların önemi yadsınamaz olmakla birlikte, bireyler yalnızca ekonomik güdülerle hareket etmemektedir. Başarı, takdir edilme, sevilen işi yapma, adil bir yönetim anlayışı ve olumlu sosyal ilişkiler gibi psikososyal gereksinimlerin karşılanması da örgütsel bağlılığın güçlenmesine önemli katkı sağlamaktadır.

2.4.1. Kişisel-Demografik Faktörler

Kişilik, bir insanın kim olduğunu, olaylara nasıl tepki verdiğini, neyi sevip sevmediğini, değerlerini, algılarını, çevresiyle nasıl ilişki kurduğunu belirleyen, onu diğer insanlardan ayıran özelliklerdir (Çiçek ve Aslan, 2020: 139). Geçmişten bugüne kişilik üzerine birçok kuram öne sürülmüştür. Mesela Freud; kişiliği id (ilkel benlik), ego (mantıklı benlik) ve süper ego (ahlaki benlik) olarak üç bölümde açıklamış ve çocukluk yaşantılarının kişiliğin temelini oluşturduğunu belirtmiştir (Özdemir vd., 2012: 571). Jung, Adler, Horney ve Erikson, Freud'un kuramını temel alarak kişiliği anlamada daha geniş perspektifler ortaya koymuşlardır. Jung, "kolektif bilinçdışı" kavramını ortaya koymuş ve bu ortak bilinçdışının tüm insanlık tarafından paylaşılan arketiplerle şekillendiğini savunmuştur (Kavut, 2020: 682). Adler, insanın aşağılık kompleksi ile doğduğunu ve bununla başa çıkmak için kendini geliştirmeye, başarılar elde etmeye çalıştığını ileri sürmüştür (Selvi, 2018: 10). Ona göre toplumsal faktörler kişilik gelişiminde oldukça önemli rol oynar (Eker, 2012: 170). Horney, daha çok Freud'un cinsiyetçi söylemlerini eleştirme ve kadın sorunları üzerine odaklanmıştır. Ona göre kadınların psikolojik sorunlarının temelinde kültürel ve toplumsal faktörler yer almaktadır (Yusof, 2021: 6-7). Bu faktörler sadece kadınlarda olmaksızın içsel ve ideal benlik kavramlarının doğmasına ve bu benlikler arasında çatışmalara neden olmaktadır.

Bu gerilim ve çatışmalar kişiliği şekillendirmede önemli rol oynamaktadır. Erikson’a göre kişilik, bireyin kimliği ve toplumsal ilişkileri arasında yaşam boyu süren psikosozyal çatışmalarla şekillenir (Gürses ve Klavuz, 2011: 155).

Kişiliğin şekillenmesinde bireyin özgür iradesini, kendini gerçekleştirme arzusunu ön planda tutan insancıl kuramlar da söz konusudur (Özdemir vd., 2012: 570). Bu kuramların önemli temsilcilerinden biri insanın ideal benliği ile gerçek benliği arasındaki uyumun kişiliğin gelişiminde önemli olduğunu savunan Carl Rogers’dır (Gürcan, 2015: 14). Bir diğeri ise “ihtiyaçlar hiyerarşisi” kuramının mimarı Abraham Maslow’dur.

Kişiliğin çevreden, ödül veya ceza deneyimlerinden ve gözlemlerden öğrenilmiş davranışlardan oluştuğunu savunan davranışçı kuramlar bulunmaktadır. Davranışların pekiştirme yoluyla öğrenildiğini savunan B.F. Skinner (1965) ve “sosyal öğrenme kuramını” geliştiren Albert Bandura (2001), önemli temsilcileridir. Bununla birlikte genetik yapı, hormonlar ve sinir sisteminin kişiliği etkilediğini savunan, evrimsel psikologlar tarafından geliştirilen biyolojik ve evrimsel kuramlarda kişiliğin şekillenmesinde ortaya atılmış kuramlar arasında yer almaktadır (Deniz ve Darbas, 2021: 47).

Son olarak literatürde en çok kabul gören model olan “beş faktör kişilik kuramına göre kişiliğin beş büyük boyutu vardır; özdenetim, uyum, dışadönüklük, nörotiklik ve gelişime açıklık (Çiçek ve Aslan, 2020: 140-141; McCrae ve John, 1992). Bu kuram kişiliğin kişiye has olmasının yanında standartlaştırılabileceğini de göstermiştir.

Sonuç olarak kişilik hem doğuştan gelen özellikler hem sonradan gelişen dinamik bir yapıdır. Çünkü insan beşikten mezara bir etkileşim içerisinde ve bu etkileşimin kişiliği ve doğal olarak örgütsel bağlılığı şekillendirmesi kaçınılmazdır.

Cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, aile faktörü, çalışma süresi, gelir seviyesi gibi demografik faktörler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Bilgiç, 2017: 41).

Cinsiyet bağlamında toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen sorumluluklar, onların iş yaşamındaki tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Eğitim, sadece bilgi kazandırmakla, yetkinlik düzeyini arttırmakla kalmaz bağlılığı da etkiler (Sabuncuoğlu, 2007: 615). Medeni durum, doğrudan örgütsel bağlılık yaratmaz; ancak bireyin yaşam tarzını, risk alma eğilimini ve sosyal sorumluluklarını etkileyerek dolaylı bir biçimde bağlılık düzeyini şekillendirir (Babadağ, 2015; Özkaya, Deveci Kocakoç ve Kara, 2006). Bu nedenle örgütler, çalışanların kişisel durumlarını göz önünde bulundurarak daha esnek ve bireye özgü yaklaşımlar geliştirmelidir. Yaş, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli değişkenlerden biridir (Çöl ve Gül, 2005: 294). Pek çok çalışma yaş ilerledikçe değişim motivasyonunun azaldığını ama örgütsel değerleri içselleştirme düzeyini arttırdığını ve örgütte kalmaya yönelik duygusal ve rasyonel nedenleri güçlendirdiğini göstermiştir. Gelir seviyesi bireyin işinden duyduğu memnuniyet ve motivasyonunu, örgüte karşı tutumunu belirlemede önemli bir değişken olduğundan örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde de etkili olmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 296). Bireyin örgütte geçirdiği süre arttıkça aidiyetinin ve örgütsel bağlılığının da arttığı söylenebilir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 48-49).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Liderlik, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel iletişim, fiziki koşullar ve kurumsal yapı gibi örgütsel faktörler, örgütsel bağlılığın şekillenmesinde hem teorik hem de pratik açıdan belirleyici bir role sahiptir.

Literatürde transformasyonel liderlik, demokratik liderlik, otokratik liderlik gibi liderlik tarzları bulunmaktadır. Bu liderlik tarzlarının her birinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi farklılaşabilmektedir. Örneğin transformasyonel liderlikte lider, çalışanlara ilham verici, gelişimlerini destekleyici, hedefe ulaşmaları noktasında motive edici bir role sahiptir (Çelik, 1998: 426). Çalışanlara kendilerini değerli hissettirir ve çalışanın örgüte olan bağlılığını olumlu etkiler. Demokratik liderler, çalışanları karar alma süreçlerine dâhil ederek, geri bildirimlerini dikkate alarak tıpkı transformasyonel liderler gibi çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlarlar ve böylece örgütsel

bağlılık düzeylerini olumlu etkilerler (Kılınç, 2022: 32). Otokratik liderlik ise diğerlerinin aksine talimat veren, tek başına karar alan liderlerden oluşur (Uymaz, 2020: 108). Çalışanlar kendilerini değerli hissetmezler, sorumluluk duyguları zedelenir ve bu durum örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkiler.

Örgüt iklimi, çalışanların iş yerindeki politikalar, uygulamalar, çalışma koşulları, iletişim biçimi, liderlik tarzı gibi unsurlar hakkında sahip oldukları algıya ve kendilerini örgütte nasıl hissettiklerine dayalı olarak örgüt içerisindeki genel havayı ifade etmektedir (Halis ve Yaşar Uğurlu, 2008: 104). Çalışmalar açık iletişimin, adil yönetim uygulamalarının, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekleyici her türlü davranışın, takdir ve ödüllendirmelerin hâkim olduğu örgüt ikliminde örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu göstermiştir (Özcan, Bektemür ve Baydili, 2022; Varışlı, 2019; Yüceler, 2009).

Örgüt kültürü, çalışanların örgüt içerisinde paylaştıkları değerler, normlar, semboller, öyküler ve inançlar bütünüdür (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 227-228). Örgüt kültürü, örgüt içerisinde doğruların ve yanlışların ortak algılanmasını sağlar. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini doğrudan etkileyen temel unsurlardan biridir (Erkmen ve Bozkurt, 2011; Gülova ve Demirsoy, 2012; Yücel ve Koçak, 2014). Çalışanların değerleriyle çatışmayan, sağlıklı örgüt kültürü bireylerin örgüte olan bağlılıklarını arttırabilmektedir.

Örgütsel iletişim; örgüt içerisinde yer alan bireyler ve birimler arasında amaçlara ulaşmak için bilgi, düşünce, duygu ve mesajların resmi veya gayri resmi aktarılması sürecidir (Durğun, 2006: 119-120). Sağlıklı bir örgütsel iletişim; açık ve şeffaf olma, empati ve aktif dinleme, geri bildirim, katılımcı ve demokratik özelliklerine sahiptir (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011: 36). Çalışmalar, etkili örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir (Akbaş, 2008; Bektaşoğlu ve Şengün, 2020; Yıldız, 2019).

Örgütün fiziki şartları, çalışanlara sunulan bina yapısı, ofis tasarımı, aydınlatma,

havalandırma, ısınma-soğutma sistemleri, gürültü düzeyi, dinlenme alanları, yemekhane hizmetleri ve hijyen gibi somut çalışma ortamını, ortamın kalitesini temsil eder. Çalışmalar dolaylı yoldan olsa dahi fiziki şartların örgütsel bağlılığı etkilediğini göstermektedir (Allen ve Meyer, 1990; Davis, 1984; Eren ve Demirgöz Bal, 2015). Güvenli, sağlıklı, konforlu ve estetik çalışma ortamları örgütsel bağlılık düzeyini arttırabilmektedir.

Örgütün kurumsal yapısı; organizasyonun nasıl yapılandığını, rol-sorumluluk ve görevlerin nasıl dağıtıldığını, yetki ilişkilerinin nasıl olması gerektiğini, iletişim kanallarını belirleyen resmi düzen ve sistemdir (Aksay, 2015: 113). Örgütün kurumsal yapısı, adeta kimliğidir dolayısıyla örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Şeffaf, adil, esnek, demokratik, gelişim fırsatları ve gelecek güvencesi sağlayan kurumsal yapının örgütsel bağlılığı arttırdığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Kekül ve Genç, 2023; Olcay vd., 2023; Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak, 2013).

2.4.3. İş ile İlgili Faktörler

Rol belirsizliği, rol çatışması, iş performansı, iş güvencesi gibi iş ile ilgili faktörler, örgütsel bağlılığın oluşumunda merkezi bir konuma sahiptir. Belirsizlik birey için ve örgüt için zorluk yaratıcıdır. Rol belirsizliği, çalışanın rolünün, görevinin net bir şekilde tanımlanmadığı, beklentilerini tam olarak anlamadığı durumu ifade etmektedir (Öztürk ve Şeremet, 2021: 1808). Dolayısıyla görev tanımlarının, sosyal rollerin, beklentilerin net olmaması çalışanın duygusal ve psikolojik durumunu olumsuz etkilediği gibi örgütsel bağlılıkta da azalmaya neden olabilmektedir.

Birey hayatı boyunca farklı rollerle karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal roller, kurumsal roller ve bireyin sahip olduğu gerçek rolü, yani benliği. Bireyler bu rollerin gerektirdiklerini yerine getirmeye çalışırken uyumsuzluklar ve gerilimler yaşayabilirler. Rol çatışması, bireyin bu çatışmalarla başa çıkmakta zorlanması sonucu ortaya çıkmakta ve bu durum bireyde psikolojik strese neden olduğu gibi örgütsel bağlılığı da olumsuz etkileyebilmektedir (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010: 150).

Performans, örgütün genel başarısını ölçen, günlük işleyişinden uzun vadeli başarısına kadar örgütün verimliliğini etkileyen kritik bir faktördür. İnsan, bu kritik faktörün baş rolüdür. Bu nedenle doğru insanın doğru yerde, doğru zamanda doğru görevde konumlandırılması ile gösterdiği başarı düzeyini ifade eden iş performansı (Erarslan ve Orçanlı, 2024: 151), örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahip olmaktadır (Boz, Duran ve Uğurlu, 2021: 347). İş performansı örgütsel bağlılığı güçlendirirken, örgütsel bağlılık da iş performansını arttırmaktadır.

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI

Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar yer almaktadır. Bu çalışmada, en çok kabul gören üç yaklaşım ele alınacak ve son olarak katkısı olacağı düşünülen Albert Hirschman'ın "EVLN Tipolojisi"nden bahsedilecektir.

2.5.1. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı beslediği tutumsal bir bağlanma olarak tanımlanmakta ve üç temel boyut üzerinden değerlendirilmektedir: örgüte duyulan içten bağlılık ve özdeşleşmeyi ifade eden duygusal bağlılık; örgütte kalmanın bir görev veya ahlaki sorumluluk olduğu inancını temsil eden normatif (ahlaki) bağlılık ve alternatiflerin yokluğu veya yüksek maliyet kaygıları gibi zorunluluklar nedeniyle örgütte kalmayı betimleyen devam bağlılığı (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal Bağlılık; kişi ekstra çaba ve emek sarf ederek, kendini örgütün önemli bir parçası olarak görmekte ve bunların yanında örgüt ile adeta kimlikleşmektedir (Erbaş ve Yeşiltaş, 2017: 125). Sevgi, güven, aidiyet, sadakat ve özveri gibi duygularla beslenen duygusal bağlılıkta birey örgütte kalmak için güçlü bir istek duymaktadır (Gayır, 2019: 5). Duygusal bağlılık, derin ve içten gelen bir bağlılık türü olduğundan bireyin psikolojik güvenlik ve aidiyet hissini arttırmanın yanında güçlü bir motivasyon sağlar.

Normatif (Ahlaki) Bağlılık; temelinde vicdan, sadakat, değerler ve sorumluluk

duygusunun yer aldığı normatif bağlılıkta kişi kendini borçlu hissetmektedir (Kobal, Şimşek ve Bilgen, 2022: 381). Çalışan örgütte kalmayı, bağlılığı bir zorunluluk olarak değil de bir yükümlülük, bir minnet borcu olarak algılar. Normatif bağlılığın ahlaki bağlılık olarak da ifade edilmesinin temelinde ahlak ve vicdan hissi yatar (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 48). Normatif bağlılık uzun sürede kişide içsel baskının meydana getirdiği tükenmişlik ile sonuçlanabilmektedir.

Rasyonel\Devam Bağlılığı; kısıtlı alternatifler, iş yeri için verilen emek, yapılan yatırımlar gibi sebepler çerçevesinde, kişinin yapmış olduğu fayda-zarar, kazanç-kayıp analizleri sonucu örgütte kalmayı daha rasyonel görmesiyle meydana gelen bağlılık türüdür (Tetik, 2012: 279). Duygusal değil içinde ayrılma isteğinin olduğu zorunlu bir sadakat gibidir. Dolayısıyla devam bağlılığı uzun sürede olumsuz duygulara yol açarak örgüt verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir.

Özetle, duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, işlerini yalnızca bir gelir kaynağı olarak görmeyip örgütün yararı için çaba göstermeyi içsel bir motivasyon olarak benimsedikleri için; devam bağlılığı yüksek çalışanlar, maliyet-fayda değerlendirmesi yaparak ve alternatif iş olanaklarının sınırlılığı nedeniyle örgütte kalmayı tercih ettikleri için; normatif bağlılığa sahip çalışanlar ise ahlaki değerler, minnet duygusu ve yükümlülük algısı doğrultusunda örgütte kalmayı uygun gördükleri için örgütte kalmaya devam ederler (Hatipoğlu ve Dünder, 2018: 45-46). Allen ve Meyer (1990), çalışanların örgütte kalıp kalmamalarından ziyade, ‘neden’ örgütte kalmayı tercih ettikleri üzerinde durmuştur.

2.5.2. Etzioni’nin Yaklaşımı

Amitai Etzioni, üyelerin örgüte yaklaşımları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılıkları temel alarak birey-örgüt ilişkisini, katılım türleri çerçevesinde üç ana başlıkta sınıflandırmıştır (Etzioni, 1975; Gül, 2002: 43).

1. Ahlaki bağlılık; Allen-Meyer’in sınıflandırmasındaki duygusal bağlılık ile normatif bağlılık karışımı bir bağlılık türüdür. Kişi işini değerli görmekte, örgütün

misyon ve vizyonuna gönülden bağlı bir şekilde örgüt amacını üstün tutmakta, örgütün bir parçası olmaktan gurur duymaktadır (Ceylan, 2024: 44). Örgütle bütünleşmekte olup güçlü bir bağlılık hissetmektedir.

2. Çıkara dayalı (hesapçı) bağlılık; bu bağlılık türüne hesapçı bağlılık da denmekte olup adından da anlaşılacağı üzere bir hesap ilişkisi söz konusudur. Kişi örgütten aldığı maddi ve/veya manevi menfaate karşılık tutum sergilemekte ve işini bu yönde gerçekleştirmektedir (Özgörü, 2019: 16). Bu çerçevede, hesapçı bağlılık çalışanların örgütle kurdukları ilişkinin fayda odaklı olmasına neden olur. Böylesi bir ilişki biçimi, zaman içerisinde motivasyon ve verimlilik açısından bazı sınırlılıklar barındırabilir.

3. Yabancılaştırıcı bağlılık; kişi kendini örgüte yabancı görmekte ve herhangi bir aidiyet duygusu beslememesine rağmen zorunluluk veya gereklilik nedeniyle örgüt üyeliğine devam etmektedir (Gül, 2002: 43). Örgütün değerleri, amaç ve işleyişi kişiye anlamsız gelmekte; bu durum kişide örgüte karşı içsel kopukluğa neden olabilmektedir (Güzel, 2019: 22).

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı yalnızca duygusal temeller üzerinden değil, aynı zamanda sosyolojik ve yapısal dinamikler üzerinden de analiz etmiştir. Bu bağlamda, özellikle örgütün yapısı ile yönetim biçiminin çalışanın katılımını nasıl şekillendirdiği konusuna ağırlık vermiştir.

2.5.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) bağlılığı psikolojik değer uyumu ve sosyal etki çerçevesinde sınıflandırmışlardır. Onlara göre kişi üç boyut itibarıyla örgüte psikolojik bağlılık duymaktadır.

1. Uyum; bir ödül kazanma-cezayı uzaklaştırma anlayışı ile kişinin bir başarı elde etme ve mutlaka karşılığını alma gayesi vardır (Güzel, 2019: 24). Normlar içselleştirilmemiştir, davranışlar ise menfaate göre şekillendiğinden kalıcı değildir

(Özgörü, 2019: 18). Bu tür bir bağlılıkta yoğunluğu belirleyen unsurların genellikle prim, terfi gibi dışsal motivasyonlara dayandığı söylenebilir.

2. Özdeşleşme; birey örgütün paradigmasını ve amaçlarını kabullenerek örgütün değerlerini kendi değerleriyle örtüştürmekte, örgütü sosyal kimliğinin bir parçası olarak tanımlamaktadır (Taşkaya, 2009: 26). Bu doğrultuda birey, güçlü bir aidiyet algısı ve yüksek bir bağlılık ilişkisi çerçevesinde örgütte kalmaya eğilim göstermektedir (Güzel, 2019: 24).

3. İçselleştirme; temel motivasyon, bireyin örgütün değerlerini tam anlamıyla benimsemesi ve örgütte bulunmayı değer sisteminin bir uzantısı olarak görmesidir (Ceylan, 2024: 46). Örgütün vizyonu, değerleri bireyin yaşam felsefesi ile uyumaktadır ve bu durum tutumsal bağlılık ile sonuçlanmaktadır (Gül, 2002: 43-44).

Sağlık alanına uyarlanabilir olduğu düşünülen bu üç yaklaşım genel olarak ele alındığında, dinamik bir yapıya ve yüksek bir çeşitliliğe sahip insan unsuru için önceliklerin, amaçların ve gerekliliklerin farklılık gösterebileceği söylenebilir. Dolayısıyla, bir örgüt içerisinde yer alan bireylerin tatmin ve memnuniyet kaynakları birbirinden farklıdır ve bu durum, örgütsel bağlılığın heterojen bir yapıda olduğunu yorumlamamıza imkân tanımaktadır. Bu heterojenlik ise, etkenlik, etkililik ve verimlilik gibi örgütü ayakta tutan unsurların sürekliliği açısından örgüt yöneticilerine önemli sorumluluklar yükleyebilir.

2.5.4. Albert Hirschman'ın EVLN Tipolojisi

Albert Hirschman'ın EVLN Tipolojisi, örgütsel bağlılık sınıflandırmaları arasında yer almamaktadır. Bireyin organizasyonla olan ilişkisini sürdürme veya koparma nedeninin anlaşılmasına yardımcı olacağı düşüncesi ile ele alınması gerektiği düşünülmüştür. Aslında Hirschman (1970) tarafından geliştirilen bu tipolojide amaç bireylerin örgüte karşı duydukları memnuniyetsizlik karşısında verdikleri tepkileri sınıflandırmaktır.

Memnuniyet, felsefi, sosyal ve psikolojik açıdan yalnızca maddi unsurlara bağlı

değildir. Epiküros, Sokrates, Aristoteles, İbn'ül Arabî ve Kindi'nin felsefelerinden hareketle, memnuniyetin doğru düşünme ve erdemli yaşama dayalı bir iç huzur biçiminde ortaya çıktığı söylenebilir. Bu bağlamda, memnuniyetin manevi değerlerle ilişkisi, maddi tatminle olan ilişkisinden önce gelmektedir. Modern dünyada memnuniyet çoğunlukla haz ile ilişkilendirilse de, hazın kısa süreli bir tatmin sunduğu ve kalıcı bir doyum sağlamadığı değerlendirilebilir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise, çalışanların uygun pozisyonlarda görevlendirilmesi ve yöneticilerin insani tutum ve davranışlar sergilemesi, çalışanlarda içsel denge ve ruhsal huzurun oluşmasına katkı sağlayabilir (Denizli, 2022: 169). Böylece, çalışanın işinden memnuniyet duyabileceği ve bunun örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebileceği değerlendirilebilir.

EVLN; Exit (çıkış), Voice (ses çıkarma), Loyalty (sadakat) ve neglect (ihmal) kavramlarının bileşiminden oluşmaktadır (Aravopoulou, Mitsakis ve Malone, 2017: 3).

Çıkış (Exit); çalışanın yaşadığı memnuniyetsizlik sonucu işten ayrılmayı düşünmesini ifade etmektedir (Aydın, 2019: 19). Kişi yaşadığı soruna çözüm bulmak yerine işi terk etmeyi tercih etmektedir.

Ses çıkarma (Voice); burada bir iyileştirme amacı söz konusudur. Birey örgütü terk etmenin yerine konuşarak, yardım arayarak sorunu çözme çabası içerisinde (Farrel, 1983: 597-598).

Sadakat (Loyalty); esasen sabretme ile ilişkilidir, birey, karşılaşılan olumsuzluklara rağmen pasif bir tutum içerisinde örgütte kalmaya devam etmektedir (Hirschman, 1970: 78).

İhmal (Neglect); örgütten ayrılma söz konusu olmamasına rağmen etkileşimde azalma ve görevi ihmal etme durumunu ifade etmektedir (Özmen, 2016: 127). Bireyin motivasyonunun eksik olduğu düşünülebilir ve bunun doğal olarak performans üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, verilen tepkiler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın düşük olduğu bireylerde çıkış ve ihmal tepkileri

gözlemlenirken, yüksek bağlılığa sahip bireyler ses çıkarmayı ve sadakati tercih edebilmektedirler (Seo, Park ve Kim, 2011; Si ve Li, 2012). Bu durum, çalışanların gösterdiği tepkilerin örgüte olan duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlarının bir yansıması olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, örgütlerin olumsuz tepkileri azaltmak veya önlemek amacıyla, örgütsel bağlılık düzeyini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi düşünülebilir.

2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Victor Frankl logoterapide insanın hayatın anlamını; yaratıcı (yaparak ortaya koyma), deneyimsel (yaşayarak deneyimleme) ve tutumsal (zorunlu acı ve sıkıntılar karşısında tutum sergileme) olmak üzere üç yoldan bulabileceğini belirtmiş ve çalışma hayatını, insanın yalnızca maddi ihtiyaçlarını karşılayan bir araç olmanın ötesinde, yaşam amacını gerçekleştirip yaratıcı potansiyelini ortaya koyabildiği önemli bir alan olarak değerlendirmiştir (Frankl, 2009). Bu bağlamda örgütlerin hayatı anlamlandırma noktasında rolü büyüktür; bu rolün bilincinde olan örgütlerde, örgütsel bağlılığın güçlü olma olasılığı yüksektir.

Güçlü örgütsel bağlılığın olduğu örgütlerde, iş performansı ve iş memnuniyeti artmakta; sadakat yüksek, devamsızlık ve çalışan devir oranı düşük olmakta; inovasyon ve yaratıcılığa olanak sağlanmakta, güven ve dayanışmanın hâkim olduğu bir örgüt iklimi oluşmakta ve tüm bunların sonucunda müşteri memnuniyeti artmaktadır (Bayram, 2005: 126-127). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip örgütlerin genel başarı seviyeleri de böylece yükselebilmektedir.

Düşük örgütsel bağlılık ise bireysel düzeyde iş tatmini ve moral kaybına, kurumsal düzeyde ise verimlilik, kârlılık ve sürdürülebilirlik sorunlarına yol açabilmektedir (Düger ve Ertaş, 2023: 64). Bu nedenle organizasyonların, bağlılık düzeyini artırmak amacıyla çalışan memnuniyetine, iletişime, adil yönetime ve kariyer gelişim fırsatlarına önem vermesi gerekmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin sürdürülebilirliği yalnızca finansal stratejilerle sağlanamamakta, çalışanın psikososyal

yönüne yönelik stratejiler de büyük önem taşımaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

İnsan; Nietzsche'ye göre mevcut hali ile yetinmeyen, sürekli bir oluş halinde olan, kendi anlam ve değerlerini kendi yaratan bir varlıktır(Wisser, 2013). Schopenhauer felsefesinde insan anlayışı karamsardır; insan bitmeyen arzu ve isteklerine teslim olmuş bu nedenle sürekli eksiklik ve tatminsizlik hisseden bir varlıktır (Öztürk, 2025). Ona göre insan, iradesine söz geçirmediği ve arzu ve isteklerinin peşinde koştuğu sürece acı çekmeye mahkûmdur.

İbn Rüşd insanı, akıl, bilgi ve ahlak ekseninde değerlendirir. Ona göre insanın en temel özelliği akletmesidir ve ancak aklını kullandığı takdirde en önemli amacı olan hakikate ulaşır ve erdemli bir yaşam sürer (Arkan, 2004). İbn Sina'ya göre insan hem bedeni hem ruhu olan iki yönlü bir varlıktır ve insanın en yüce niteliği akıl sahibi olmaktır (Üçer, 2019). Gazali ise insanı ruh ve bedeni olan, akli ve kalbi arasında dengede durması gereken bir varlık olarak tanımlar (Erek ve Bilgin, 2021).

Modern dönemde Zygmunt Bauman, tıpkı Schopenhauer gibi karamsar bir perspektiften modern insanı ele alır. Modern insan geçmişe göre daha özgürdür; her şeyi seçme imkânına sahiptir, fakat bu özgürlük çoğu zaman memnuniyetsizlik, belirsizlik ve yalnızlıkla sonuçlanmaktadır (Kanık, 2018). Abraham Maslow ise insanı potansiyelini gerçekleştirmek isteyen bir varlık olarak tanımlar (Yüceol, 2020).

İnsan akli ile kendinin, ruhu ile bir anlam arayışı içerisinde olduğunun farkında olan bir canlıdır. Bu noktada psikoloji bilimi önemli bir disiplin olarak ortaya çıkmıştır. Filozofların zihin, ruh ve davranışları sorgulamaları ile temeli atılan psikoloji; insanın duygu, düşünce ve davranışlarını bilimsel yöntemlerle inceleyen bir bilim dalıdır (Karakelle, 2014). 1879 yılında Wilhelm Wundt'un Almanya'da ilk psikoloji laboratuvarını kurması ile psikoloji, felsefi temellerinden bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir (Ertürk, 2017).

Psikoloji; insanı anlama ve bilme ihtiyacından doğmuş, ilerleyen süreçlerde buna yönelik ölçüm teknikleri geliştirilmiştir (Karakelle, 2014). Bu süreçte bireyden topluma geçiş sağlanmış ve psikoloji toplumun ruhsal sorunları, ihtiyaçları ve kültürel değişimleri doğrultusunda şekillenmeye başlamıştır. Sonuç olarak, psikolojinin temel amacı, bireyden topluma uzanan süreçte insanın ruhsal sorunlarını anlamak ve bu sorunlara çözüm üretmektir. Bu çerçevede, klinik psikoloji, eğitim psikolojisi, davranışsal psikoloji ve pozitif psikoloji gibi alt dallar, insanı daha iyi anlamak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla şekillenmiştir.

Klinik psikoloji, insanların psikolojik sorunlarını anlamak, tanı koymak ve tedavi etmek için kullanılan bir disiplindir (Erkol, 2021). Eğitim psikolojisi, eğitim yöntem ve stratejilerini geliştirmek amacıyla öğrenme süreçlerini, öğrencilerin gelişimini ve öğretim yöntemlerini inceleyen bir alandır (Aydoğan, 2013). Davranışsal psikoloji, bireylerin içsel zihinsel süreçlerini incelemek yerine, yalnızca gözlemlenebilir dışsal davranışlarını ve bu davranışların çevresel faktörlerle nasıl şekillendiğini araştırmaktadır (Bodur, 2019: 38). Pozitif psikoloji; insanın güçlü yönlerini, mutluluğunu, yaşam kalitesini arttırmayı amaçlayan klasik psikolojinin daha umut verici, yapıcı ve geliştirici yüzüdür (Gençdoğan, 2020). Çalışmanın ana fenomenlerinden olan pozitif psikolojiye ayrı bir başlık altında detaylıca yer verilecektir.

İnsanın bulunduğu her ortamda çeşitli sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu bağlamda psikoloji, bireylerin bu sorunlarla başa çıkmalarına, gerçek benliklerini keşfetmelerine, sağlıklı sosyal ilişkiler geliştirmelerine ve ruhsal dengeyi korumalarına aracılık eden disiplinler bütünüdür. Psikoloji, insanın kendini anlama ve geliştirme süreçlerine katkı sağlayarak, bireysel, toplumsal ve kurumsal düzeylerde yaşamsal ihtiyaçlara yanıt veren bir bilim dalı olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan psikoloji ve alt disiplinlerine duyulan ihtiyaç, çağlar boyunca süregelen ve analiz edildiğinde de net bir şekilde görülen bir olgudur.

3.1. POZİTİF PSİKOLOJİ

Pozitif psikoloji, modern psikoloji literatüründe görece yeni bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. 2000’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde intihara eğilimli ve intihar eden çocuklar üzerine yapılan bir istatistikte çıkan sonuçlar üzerine başlatılan araştırma-geliştirme projeleri kapsamında, Martin Seligman öncülüğünde geliştirilen pozitif psikoloji, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını ve olumlu özelliklerini merkeze alan bir yaklaşımdır (Demir ve Türk, 2020: 111, Seligman ve Csikszentmihalyi, 2020). Her ne kadar 21. yüzyılın başlarında biçimsel bir şekilde tanımlanmış olsa da bu yaklaşımın izlerine bundan neredeyse 71 yıl önce Abraham Maslow’un “Güdülenme ve Kişilik (Motivation and Personality)” adlı eserinde rastlanmaktadır. Maslow, söz konusu çalışmasının özellikle son bölümlerinde bireyin içsel olarak sahip olduğu olumlu potansiyelin geliştirilmesi ve psikolojinin sadece ruhsal patolojileri incelemekle sınırlı kalmaması gerektiğini vurgulayarak pozitif psikolojiye doğrudan atıf yapmıştır (Çetin, 2017: 94-95; Maslow, 2015). Bu bağlamda pozitif psikoloji, bireyin güçlü ve iyi yanlarına odaklanarak psikoloji biliminin kapsamını genişletmiştir.

Pozitif psikoloji; klasik psikolojinin sıklıkla odaklandığı patolojik bozukluklar ve olağan dışı olumsuzlukların aksine, olumsuzlukları tamamen reddetmeden, bireyin iyi-güçlü yönlerine, sağlıklı ruh haline ve olumlu yaşam deneyimlerine odaklanmış bir disiplindir (Tetik vd., 2018: 290; Yaşar, 2018: 6). Pozitif psikolojinin uygulama amaçları, bağlama göre olarak farklılık gösterebilir. Günlük yaşamda bu amaç, bireylerin daha sağlıklı sosyal ilişkiler kurmalarını ve yaşamlarını daha anlamlı hâle getirmelerini desteklemektir. Eğitim alanında ise öğrencilerin özgüvenlerini artırmak ve öğrenme motivasyonlarını güçlendirmek hedeflenebilir. İş yaşamında ise pozitif psikolojinin önemi, iş doyumunu yükselterek çalışan bağlılığını ve üretkenliğini artırmak şeklinde değerlendirilebilir.

Martin Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi, Carol Dweck, Barbara Fredrickson pozitif psikoloji biliminin önemli temsilcileridir. Pozitif psikolojinin söz konusu temsilcileri tarafından bireyin psikolojik iyi oluşunu anlamaya yönelik çeşitli kuramsal

modeller geliştirilmiştir.

Martin Seligman'ın PERMA Modeli; Positiveemotion (Olumlu duygular), Engagement (Akış), Relationships (İlişkiler), Meaning (Anlam), Accomplishment (Başarı) kavramlarının baş harflerinden oluşmuş, bilinen modellerden biridir. Olumlu duygulardan kasıt, insana kendisini iyi hissettiren, içsel huzur sağlayan duygulardır. Akış, bireyin bir işe zamanın nasıl geçtiğini anlayamayacak derecede odaklanmasını, kendini canlı ve üretken hissetmesini ifade etmektedir. İlişkiler ögesiyle anlatılmak istenen; insanın sosyal bir varlık olduğundan hareketle sağlıklı ve destekleyici ilişkiler kurarak ruhunu beslemesidir. Anlam; hayatta bir amaç ve derinlik hissetmek iken başarı insanı motive eden, yeterli ve özgüvenli hissetmesini sağlayan bir unsurdur. Seligman'a göre insanlar ancak bu beş temel öge sağlandığında kendilerini iyi hissederler (Bulut ve Subaşı, 2020; Seligman, 2012).

Mihaly Csikszentmihalyi'nin Akış Teorisi (Flow Theory); bireyin kendini tam anlamıyla bir aktiviteye, bir işe odaklaması ve bunu gerçekleştirirken zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak boyutta zihinsel tatmin hissetmesi durumudur. Akış, içsel ve zihinsel tatminin yanı sıra bireyin yaratıcılığını ve verimliliğini arttıran ve kendisinin en iyi versiyonunu ortaya koymasına yardımcı olan bir araçtır (Csikszentmihalyi, 2008). Sonuç olarak, akış deneyimi bireyde yoğun bir dikkat ve odaklanmanın getirdiği yüksek verimlilikle birlikte, mutluluğu besleyen bir psikolojik durum olarak değerlendirilebilir.

Gelişim Odaklı Zihniyet", bireyin duygu, düşünce ve davranış deneyimlerinden öğrenerek geliştiğini vurgular; bu yaklaşıma göre insan bilişsel ve davranışsal açıdan dinamik bir varlıktır ve olumlu/olumsuz her deneyim gelişim için bir fırsattır; dolayısıyla gelişim odaklı zihniyete sahip bireyler yenilikçi, öğrenmeye açık ve esnek bir yaşam tarzı benimser (Bayrakçeken, Samancı ve Gökbulut, 2021; Claro, Paunesku ve Dweck, 2016).

Barbara Fredrickson'un 1998 yılında geliştirdiği "Pozitif Duyguların Genişletici Etkisi Kuramı (Broaden and Build Theory)" da pozitif psikoloji alanında önemli bir yer

edinmiştir. Bu kurama göre; mutluluk, neşe, sevgi gibi pozitif duygular, bireyin düşünsel ve davranışsal tepkilerini genişleterek yaşamla başa çıkma kapasitesini güçlendiren kişisel kaynaklarını inşa etmesinde ve duygusal dengesini sağlamasında kritik rol oynamaktadır (Fredrickson, 2001). Pozitif duyguların, bireyin hem fiziksel hem de zihinsel açıdan daha dengeli bir yaşam sürmesine katkı sağladığı, aynı zamanda iş ve eğitim bağlamında yaratıcılığı ve problem çözme becerisini besleyerek verimlilik üzerinde olumlu bir rol oynadığı düşünülebilir. Bu çerçevede Fredrickson'un kuramı, mutlulukla ilişkili süreçlerde pozitif duyguların merkeze alınmasının önemine dikkat çekmektedir.

Özetle pozitif psikoloji; sürekli gelişim ve iyileşmeyi merkeze alarak, bu yaklaşımı bir yaşam felsefesi hâline getirmeye yönelik mutluluk odaklı bir disiplindir. Zamanla bu anlayışın yalnızca bireysel düzeyde değil, örgütsel bağlamda da önemli yansımaları olabileceği görülmüş ve bu doğrultuda 'pozitif örgütsel davranış' ile 'pozitif örgütsel düşünce okulu' gibi yaklaşımlar gündeme gelmiştir.

Pozitif örgütsel düşünce okulu veya diğer adıyla pozitif örgütsel bilim; daha çok örgütsel niteliklere ve bireyin performansını artıracakları düşünülen öğeleri belirlemeye yönelmiş olmanın yanı sıra (Yaşar, 2018: 14) kriz ve diğer olumsuz koşullarda örgütün nasıl ayakta kalabileceğini, hangi stratejileri geliştirip uygulayabileceğini inceleyen bir ekoldür (Tetik, Oral Ataç ve Köse, 2018: 291). Ekolün amacı; iyi ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturarak çalışanları, güçlü yönlerini geliştirmeleri yönünde teşvik etmektir (Narcıkara, 2017: 23). Bu yaklaşım çerçevesinde pozitif bir iş ortamının, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını destekleyebileceği ve dolaylı olarak örgütsel başarıya katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, örgütlerin başarısının yalnızca yapısal ya da teknik süreçlerle açıklanamayacağını; bunun temelinde bireylerin duygu ve düşüncelerinin de önemli bir rol oynayabileceğini öne sürmektedir (Erdoğan, 2018: 13). Teori ve araştırmaya dayanan durum temelli pozitif örgütsel davranış; insan kaynaklarının performansının iyileştirilmesi, etkinliğinin artırılması ve olumlu

taraflarının, mevcut yeteneklerinin geliştirilmesini hedeflemektedir (Tetik, Oral Ataç ve Köse, 2018: 292; Yaşar, 2018: 14). Pozitif psikoloji ve organizasyonel davranış teorilerinden beslenen pozitif örgütsel davranış yaklaşımının temel bileşenleri; psikolojik sermaye, pozitif liderlik, çalışanların iyi olma durumu, pozitif iletişim ve ilişkiler ile inovasyon ve yaratıcılıktır (Kutani ve Yıldız, 2014). Pozitif liderlik; sağlıklı çalışma ortamı sağlayan, çalışanların güçlü yönlerini keşfeden, onları motive eden, güvenilir, ilham verici, destekleyici liderlik anlayışını ifade etmektedir (Bayar, 2021: 2150). Pozitif iletişim ve ilişkilerde; çalışanlar arasındaki açık, dürüst ve demokratik iletişim ve sağlıklı sosyal ilişkiler vurgulanmaktadır (Şener vd., 2018: 167). İnovasyon ve yaratıcılık boyutunda ise örgütlerin, çalışanların yenilikçi çözümler üretebilmelerini ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmelerini önemsedikleri görülmektedir. Bir diğer bileşen olan psikolojik sermayenin ise, çalışmanın temel olgularından biri olması nedeniyle ayrıca ele alınması gerekmektedir.

3.2. PSİKOLOJİK SERMAYE

Gelişen teknolojiyle birlikte üretim araçlarının dönüşmesi ve küreselleşmenin neden olduğu milli kimlik ve aidiyet krizleri (Talas ve Kaya, 2007: 156), örgütlerin dikkatini yeniden bireye, yani insana yöneltmiştir. Bu dönüşüm, yalnızca teknik sermayeye değil, insanın bilgi, yetkinlik ve sosyal ilişkilerinden oluşan değerine odaklanmayı gerekli kılmıştır. Günümüz iş dünyasında ise insanın, birçok düşünür ve iş insanı tarafından örgütlerin en stratejik kaynaklarından biri olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Sermaye kavramı, etimolojik olarak Farsçadan gelen “sar” yani “baş” ve “para” anlamına gelen “maye” sözcüklerinden türemiştir. Türk Dil Kurumu’nda da “anapara” / “anamal” olarak tanımlanan sermayenin aslında bir tasarruf olduğu söylenebilir. Bu minvalde Adam Smith “Ulusların Zenginliği” adlı eserinde; ülkelerin refahının daha fazla üretime, üretimin daha az tüketime yani birikime bağlı olduğunu ve sermayenin de üretim için biriktirilen mal ve paralar olduğunu belirtmiştir (Smith, 2015). Genel olarak sermaye; üretim için biriktirilen paranın yanında, üretimde kullanılan araçlar, binalar,

tesisler, hammaddeler ile bilgi, beceri ve deneyime sahip insanlar olarak tanımlanabilir (Erdem ve Akca, 2022: 315). Sermayenin asıl özelliği tüketim için değil üretim için olmasıdır; bu yönüyle sermaye, çoğu zaman ekonomik büyümenin temel dayanaklarından biri olarak görülmektedir.

Eski ekonomik paradigmada geleneksel finansal sermaye ile mevcut stoklar gibi maddi kaynaklar öncelikliydi ve çalışan performansı ölçülebilir üretim çıktıları ile ilişkilendirilmekteydi. Ancak zamanla bu anlayış değişmiş, asıl değer maddi kaynaklardan ziyade maddi olmayan varlıklarda olduğu vurgulanmaya başlamıştır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46). Örgütler, artan rekabet koşullarında sürdürülebilir üstünlüğün yalnızca fiziksel ya da finansal kaynaklarda değil, kolayca taklit edilemeyen niteliklerde gizli olduğunu giderek daha fazla fark etmeye başlamışlardır. Bu noktada, insanın bilgi, yetkinlik ve yaratıcılığıyla birlikte sosyal ilişkilerinin de örgütler için stratejik bir değer sunduğu düşüncesi öne çıkmaktadır. Dolayısıyla günümüz iş dünyasında beşerî sermaye ve sosyal sermaye, gelecekte daha fazla değer yaratma potansiyeliyle birlikte örgütlerin odak noktası haline gelmiştir.

Kapitalist sistemin eleştirisini yapan Karl Marx ve Friedrich Engels, sermayeyi emeği sömürmede kullanılan bir araç olarak tanımlar. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse; onlara göre sermaye, proletarya sınıfının düşük ücretlerle daha fazla çalıştırılması sonucu ortaya çıkan artı-değerin birikmesi ile burjuvazinin çıkarlarını maksimize eden bir toplumsal mekanizmadır (Çakır, 2019). Anlaşılacağı üzere kapitalist bağlamda insan emeği, sermaye sahiplerine değer yaratan bir üretim faktörü ve emek sonucu işçiye ödenen ücret itibarıyla de bir maliyet olarak değerlendirilmektedir (Gençoğlu, 2012).

Kapitalist düzende emek, sadece üretim sürecini işleten bir araca indirgenmekte ve emeğin toplumsal ve insani boyutu daha az vurgulanmaktadır. Sanayi Devrimi ile söz konusu durum daha belirgin hale gelmiş ve bu süreçte işçi sınıfı ağır sömürü koşullarıyla karşı karşıya kalmıştır. Ancak 1920’lerde “Western Electric Company”nin “Hawthorne” fabrikasında, iş yerindeki insan davranışlarının ve psikolojik faktörlerinin verimlilik

üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapmış olduğu çalışmalar ile işçi sınıfının insani boyutlarına dikkat çekilmiştir. “Işık Deneyi, Sosyal İlişkiler ve Çalışan Davranışları, İşçi Grupları ve Takım Çalışması Deneyleri, Kadın İşçiler Üzerine Yapılan Deneyler” olmak üzere dört ana aşamadan oluşan bu çalışma ile insan faktörünün iş yerindeki önemine dair önemli bulgular ortaya konmuştur (Mayo, 1945; Uslu, 2021). İnsan, fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra duygusal olmasına dayanarak psikolojik ve sosyal ihtiyaçları da olan bir varlıktır. Böylece Hawthorne Çalışmaları insan odaklı yönetim anlayışının gelişmesine katkı sağlamış ve insan, üretim sürecinde yer alan pasif bir kaynaktan sürecin en değerli varlığına evrilmiştir (Kayra, 2023). Bir varlık olarak insan sermayesi kavramı ortaya çıkmış; daha mikro düzeyde ise beşerî sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye gibi alt başlıklar altında ele alınmaya başlanmıştır.

Beşerî sermaye, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve eğitim düzeyini ifade eder; bu yönüyle kişinin mesleki niteliğini ve üretim kapasitesini artıran unsurları içerir (Erdoğan, 2018: 18). Buna karşılık sosyal sermaye, bireyin sosyal ilişkileri, ağları ve bu ağlar aracılığıyla elde ettiği kaynaklara dayalı bir sermaye türüdür. Örgüt içi ve dışı etkileşim, güven, iş birliği ve iletişim gibi unsurlar sosyal sermayenin temelini oluşturur (Yaşar, 2018: 22). Bu bağlamda sosyal sermaye, "ne bildiğinizden çok kimi tanıdığınızın önemli olduğu" bir değer türü olarak değerlendirilmektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46). Toplamların ve örgütlerin gerçek gücü, yalnızca yer altı kaynaklarında ya da fiziksel üretim kapasitesinde değil; düşünen, sorgulayan, üreten ve etkili iletişim ile sosyal bağlar kurabilen nitelikli insan kaynağında yatmaktadır (Çakmak, 2021: 100-101). Beşerî ve sosyal sermaye ile desteklenen bu nitelikli insan gücü hem örgütsel başarıyı hem de ulusal düzeyde sosyoekonomik kalkınmayı sürdürülebilir kılabilir.

Psikolojik sermaye, beşerî ve sosyal sermayeyi kapsayan ancak onların ötesinde değerlendirilen; bireyin zorluklar karşısındaki tutumlarını, duygu ve düşünce süreçlerini olumlu yönde geliştirmeyi ve mevcut bilgi ile becerilerini artırmayı hedefleyen, duruma özgü bir yapıya sahip sermaye türüdür (Bitmiş, 2014: 47; Özsüzer, 2019: 5). Bu kavram,

bireyin yalnızca mevcut potansiyelini değil, aynı zamanda gelişim kapasitesini de temel alır. Örgütler açısından psikolojik sermaye; uzun vadeli, yenilenebilir ve sürekli geliştirilebilir bir değer alanı olarak görülmektedir. “Ben kimim?”, “Ne olmak istiyorum?”, “Kendimi nasıl geliştirebilir ve gerçekleştirebilirim?” gibi öz-anlam arayışları, bu sermaye türünün temelini oluşturmaktadır (Bitmiş, 2014: 48; Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016: 272). Nitekim psikolojik sermaye, örgüt içerisindeki insan kaynağının potansiyelini açığa çıkarmada kritik bir rol oynamaktadır (Yalap ve Baygın, 2020: 50). Bu özelliği ile aynı zamanda örgüt içerisindeki performans ve verimliliğin artmasına da katkı sağlamaktadır (Yaşar, 2018: 23). Tüm bu yönleriyle örgütler açısından stratejik bir değer taşıyan psikolojik sermaye; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 47). Söz konusu boyutlar ile karakterize edilen pozitif psikolojik gelişim durumu ile insan kendini var ederek yeniden inşa etme kapasitesini geliştirebilmekte, zorluklara katlanmanın yanında onları dönüştürebilmekte ve iç evreni ile dış dünyası arasında bir denge kurabilmektedir.

“İyi yönetilen bir organizasyonda çalışanlar bir kaynak değil, bir varlıktır.”

Peter Drucker

3.2.1. Umut

İnsana ait duygular psikolojik, sosyolojik, teolojik, felsefi bağlamlarda farklı işlevlerle ele alınmaktadır. Belirsizlikler içinde ilerlemek ve hayatta kalmak açısından umut önemli bir duygu olarak görülmektedir; kimi zaman fayda sağlayıcı, kimi zaman ise zarar verici olarak değerlendirilebilmektedir. Örneğin Spinoza, Platon, Aristo, Nietzsche ve A. Camus gibi düşünürler umudu potansiyel olarak olumsuz bir duygu olarak ele alırken, Descartes, Philo, Augustine, Ernst Bloch ve V. Frankl’a göre umut, yaşamı sürdürebilme ve anlam yaratma açısından anlamlı bir rol üstlenmektedir (Tan, 2014: 51-53). Bu değerlendirmeler ışığında umut, genellikle pozitif bir duygu olarak sınıflandırılrsa da bağlama ve bireysel algılara bağlı olarak işlevi değişebilen dinamik bir

olgu olarak düşünölebilir.

Umut; bireyin bağlanma ihtiyacı, dış dünyayı kontrol etme ve yönlendirme becerisi, zorluklara karşı direnç gösterme kapasitesi ve yaşamına anlam katan inanç sistemleri ile şekillenen hem bireysel hem de kolektif düzeyde deneyimlenen bir duygudur (Scioli vd., 2011: 79). Bu kavram, bireyin hedeflere ulaşacağına dair inancını ve bu hedeflere ulaşmak için kullanacağı yolları içeren, motivasyonel ve durumsal bir süreci ifade etmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 123). Temel olarak umut, bilişsel bir duygudur ve henüz gerçekleşmemiş bir sonuca ilişkin beklentiyle deneyimlenmektedir (Nazir, 2020: 368). Kant da umudu bilişsel yani aklın yön verdiği bir beklenti olarak tanımlamış; bununla birlikte ahlaki umut kavramını ortaya koymuştur. Ona göre umut aklın ve ahlakın ortak zeminde oluşturduğu bir inanç sistemidir (Tan, 2014: 55). Bu bağlamda umut, pasif bir bekleyiştten ziyade bireyin eylem göstermesini ve zorluklara karşı direnç geliştirmesini destekleyen aktif bir duygu olarak değerdendirilebilir.

“İnsan ekmekle yaşar ama umutla ayakta kalır.”

Victor Hugo

3.2.2. İyimserlik

İyimserlik, bireyin mevcut ve gelecekteki olayları pozitif bir bakış açısıyla değerdendirmesi, karşılaştığı risk ve olumsuzlukları geçici olarak görmesi ve bu durumları aşabileceğine dair inanç geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016: 272; Yıldız, 2015: 28). İyimser bireyler, başarısızlık ya da olumsuzlukları kalıcı, kişisel ve yaygın bir durum olarak değerdendiren kötümserlerin aksine; bu tür olayların geçici, belirli bir duruma özgü ve kontrol edilebilir olduğuna inanırlar (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 47). Bu bireyler, iç kontrol odaklı olma ihtimalleri yüksek olduğundan zorluklara rağmen ayakta kalmayı seçerler (Southwick ve Charney, 2023: 80). Bu yönüyle iyimserliğin, bireyin psikolojik dayanıklılığı ve umut geliştirmesi açısından önemli bir rol oynayabileceği ve bunun örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği düşünölebilir.

İyimserlik bağlamında, fiziksel engellerin bireyin azmini ve gelişimini engelleme kapasitesinin sınırlı olduğunu ortaya koyması açısından Helen Keller'ın yaşamı ve deneyimleri örnek olarak gösterilebilir. On dokuz aylıkken duyma ve görme yetisini kaybeden Keller, 1903'te yazdığı "Optimism" adlı makalesinde iyimserliği üç temelde açıklamıştır; bireysel yaşamda iyimserlik, zihin gücüyle beslenen iyimserlik ve toplumsal iyimserlik (Keller, 1903). Ona göre karanlığın içerisinde her zaman bir ışık vardır. Önemli olan bu karanlığı fark etme cesaretini göstererek ışığa ulaşmak için harekete geçmektir. Bu yaklaşım, iyimserliğin yalnızca bireysel bir duygu olmadığını, aynı zamanda eyleme dayalı ve dönüştürücü bir güç olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir.

"İyimserlik inanca bağlıdır. Umutsuz bir ruhun yıldızlara ulaşmak için hiçbir kanadı yoktur."

Helen Keller

3.2.3. Öz Yeterlilik

Psikolog Albert Bandura tarafından literatüre kazandırılan öz yeterlilik; bireyin bilgi, beceri ve deneyimlerine dayanarak belirli bir görevi ya da durumu başarıyla yerine getirmek için gerekli çabayı gösterebilme konusundaki kendine duyduğu güveni ifade etmektedir (Bandura, 1977). Bu algı, bireyin motivasyonel düzeyini, öğrenmeye karşı tutumunu ve başa çıkma stratejilerini doğrudan etkiler (Akçay, 2012: 1125). Öz yeterlilik düzeyi yüksek bireyler, kendileri için iddialı hedefler belirlemekten çekinmezler ve karşılaştıkları zorluklar karşısında yılmadan çaba göstermeyi sürdürürler. Bu bireyler, içsel motivasyon kaynakları sayesinde performanslarını istikrarlı bir şekilde sürdürebilirler (Akbaş, 2019: 25). Başarıyı yalnızca dışsal koşullara bağlamaktan ziyade, kendi çabaları ve yetenekleri ile ilişkilendiren bu yaklaşım, öz yeterliliğin bireyin hem hedef belirleme hem de zorluklarla başa çıkma süreçlerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır.

“İnsanların kendi yetenekleri hakkındaki inançları, o yeteneklerin kendisinden daha güçlü bir etkiye sahiptir.”

Albert Bandura

3.2.4. Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık, bireyin karşılaştığı zorluklar karşısında psikolojik olarak ayakta kalabilme yeteneği, değişimlere karşı esneklik gösterebilmesi ve yeni koşullara uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanır (Keleş, 2011: 348). Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, karşılaştıkları güçlükleri geçici ve aşılabilir durumlar olarak değerlendirir; bu doğrultuda mücadele etmeye istekli ve kararlı olurlar (Karatepe, Kuşçu ve Karaman, 2019: 107). Bu yönüyle dayanıklılık, bireyin stresli ve belirsiz durumlar karşısında kontrol duygusunu koruyarak hedeflerinden sapmamasına yardımcı olabilecek önemli bir psikolojik sermaye unsurudur.

Psikolojik dayanıklılık, bireysel, sosyal, biyolojik ve çevresel birçok faktörün etkileşimiyle şekillenen dinamik bir yapıdır. Bireyin kendini ve duygularını tanıma düzeyi, özgüveni, çocukluk döneminde kurulan sağlıklı ebeveyn ilişkileri ve aile içi destek mekanizmaları bu yapının gelişiminde belirleyici rol oynar. Ayrıca arkadaş çevresi, toplumsal aidiyet duygusu, sosyal çevrenin norm ve değerleri, eğitim düzeyi ve sosyoekonomik koşullar psikolojik dayanıklılığı etkileyen önemli sosyal faktörlerdir. Genetik özellikler, geçmişte yaşanmış travmalar ve düzenli fiziksel egzersiz alışkanlığı gibi biyolojik değişkenler de bu kapasitenin güçlenmesinde etkili olmaktadır (Southwick ve Charney, 2023).

Psikolojik sermaye, tüm boyutlarıyla geliştirilebilen ve bireyin yaşam deneyimleriyle şekillenen dinamik bir yapıdır. Aristoteles'in de ifade ettiği üzere, "insan sık yaptığı şeye dönüşür" (Esenyel, 2012: 214). Günümüzde ise bu düşünce, nörobilimsel bulgularla da desteklenmektedir; belirli bir davranış tekrarlandığında, beyindeki sinir yolları güçlenmekte ve miyelinleşme ile kalıcı hâle gelmektedir (Southwick ve Charney, 2023: 317). Bu bağlamda, umutla hareket eden birey zamanla

daha umutlu bir yapıya sahip olur. Benzer şekilde, iyimser düşünme alışkanlığı geliştiren kişi daha pozitif bir bakış açısı kazanırken, zorluklara aktif şekilde mücadele eden birey dayanıklı bir kişilik yapısı geliştirebilmektedir.

“Hayattaki en büyük zafer hiçbir zaman düşmemekte değil, her düştüğünde ayağa kalkmakta yatar.”

Nelson Mandela



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ VE LİTERATÜR BULGULARI

Bu bölümde, örgütsel bağlılık ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki literatür temelli olarak incelenecektir. Analize geçmeden önce, konunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla hizmet sektörü ve toplumsal cinsiyet kavramlarına dair genel bir çerçeve sunulacaktır.

4.1. HİZMET SEKTÖRÜ VE CİNSİYET

Çalışma hayatı, bireylerin ekonomik üretim süreçlerine katıldığı, gelir elde ettiği ve toplumsal statülerini şekillendirdiği bir alandır (Ören ve Yüksel, 2012: 38). Bununla birlikte, tarihsel ve kültürel olarak biçimlenen toplumsal cinsiyet rolleri bu alanda farklı deneyimlere yol açabilmektedir. Kadınlar ve erkekler çoğu zaman kendilerine atfedilen roller çerçevesinde çalışma yaşamına katılmakta, bu durum da istihdamda eşitlik algısını çeşitli biçimlerde etkileyebilmektedir.

Çalışma hayatı, tarımsal üretimden sanayiye, sanayiden ise hizmet sektörüne doğru evrilerek tarihsel süreçte önemli dönüşümler geçirmiştir. Özellikle 1970'lerden itibaren hizmet sektörünün ulusal ve küresel ölçekteki önemi artmış, yeni hizmet alanları ortaya çıkmış ve sektörde istihdam oranlarında belirgin bir yükseliş gözlemlenmiştir (Bayat, Baydaş ve Atlı, 2015: 61-62). Esnek çalışma saatlerinin yaygınlaşması, eğitim düzeyindeki artış ve tek gelir kaynağının yetersiz hale gelmesi gibi etkenler, uygulanan politikaların da etkisiyle, kadınların çalışma hayatındaki rollerinin daha görünür ve aktif hale gelmesine katkıda bulunmuştur (Gökçe, 2021: 380). Sanayi Devrimi ile üretim sürecinde yer almaya başlayan kadınlar, zamanla hizmet sektörünün önemli bir emek unsuru haline gelmiştir. Kadınların çalışma hayatına katılımı yıllar içinde artış göstermiş olsa da veriler işgücündeki kadın oranının hâlâ erkek oranının belirgin şekilde gerisinde

olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2024 yılı aralık ayı verilerine göre, 15 yaş ve üzeri nüfus için iş gücüne katılım oranı erkeklerde %71,9 iken kadınlarda %36,6'dır (TÜİK, 2024). Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından işgücünde fırsat eşitsizliğinin hâlâ varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeklere doğuştan değil, toplumsal süreçler aracılığıyla atfedilen görev ve sorumlulukları ifade etmektedir (Beyaz vd., 2020: 1314). Bu roller, kadınları daha çok ev içi bakım hizmetleriyle özdeşleştirirken, erkekleri kamusal alanda üretkenlik ve otoriteyle ilişkilendirmektedir. Bu durum, kadınların işgücü piyasasında daha düşük oranlarda yer almasına, belirli sektörlerde yoğunlaşmasına ve daha düşük ücretlerle çalışmasına neden olmaktadır (Pekel, 2019: 31-33). Hizmet sektörü, yapısı gereği daha az fiziksel güç gerektiren, iletişim, bakım, eğitim ve sağlık gibi insan odaklı alanları kapsamaktadır. Bu özellikleri nedeniyle, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara atfettiği geleneksel sorumluluklarla örtüşmekte ve kadınların bu sektörde daha yoğun biçimde yer almasına zemin hazırlamaktadır (Özkaplan, 2015: 15). Ayrıca esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı istihdam olanakları ve mekânsal çeşitlilik, kadınların ailevi sorumluluklarıyla iş yaşamını dengeleme çabalarında hizmet sektörünü tercih etmelerini kolaylaştırmaktadır (Sar, 2021). Dolayısıyla hizmet sektöründe kadınların yoğun olarak yer alması, hem toplumsal cinsiyet normlarının bir yansıması hem de iş gücü piyasasındaki eşitsizliklerin sürekliliğini sağlayan bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı yapısal eşitsizlikler yalnızca istihdam oranlarıyla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda bireylerin psikolojik kaynakları ve işyerine olan bağlılık düzeyleri üzerinde de etkili olabilmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyetin örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye gibi kavramlarla ilişkisi önem kazanmaktadır.

Psikolojik sermaye, bireylerin olumlu psikolojik durumlarını tanımlayan ve performanslarını artıran umut, öz yeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi bileşenleri içermektedir (Mert, 2021: 73). Örgütsel bağlılık ise bireyin çalıştığı kuruma yönelik

duygusal ve zihinsel bir aidiyet hissini ifade etmektedir (Özcan, Doğan ve Erkasap, 2025: 2). Toplumsal cinsiyet rolleri, bu iki kavram üzerinde belirleyici rol oynayarak iş yaşamındaki deneyimlerin farklılaşmasına neden olabilmektedir (Barutçu ve Karaken Kaçar, 2017; İçaçan ve Kartalkaya, 2023). Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak ve psikolojik sermaye bileşenlerini güçlendirmek için, iş yerlerinde ayrımcılığı önleyici, eşitliği ve hakkaniyeti gözeten politikaların benimsenmesi büyük önem taşımaktadır.

4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ

Küreselleşen dünyada sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için örgütlerin yalnızca ekonomik değil; sosyal ve psikolojik açıdan da beslenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık, günümüz iş dünyasında çalışanların verimliliğini, kuruma olan bağlılığını ve iş tatminini doğrudan etkileyen iki temel kavram olarak öne çıkmaktadır. Literatürde, yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin örgütlerine daha bağlı oldukları ve işlerine daha fazla anlam yükledikleri yönünde bulgulara sıkça rastlanmaktadır (Avey vd., 2011). Psikolojik sermaye özelinde; çalışanların öz-yeterlilik algıları, zorluklarla başa çıkma becerilerini geliştirirken (Özcan, 2021: 1443), umutları ve iyimserlikleri, geleceğe yönelik daha pozitif bir bakış açısının ortaya çıkmasına olanak tanır (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 120). Bu durum, çalışanların işlerine yönelik daha yüksek bir motivasyon ve enerjiyle yaklaşımlarını teşvik eder. Dayanıklılık, çalışanların stresli ve olumsuz koşullarla karşılaştıklarında daha hızlı toparlanmalarına imkân tanırken (Kavi, 2018: 61), bu da örgütlerin daha esnek ve uyum sağlayabilir olmalarını sağlar.

Psikolojik sermayenin diğer bir önemli unsuru, bireylerin işlerinde daha yaratıcı ve inovatif olmalarını teşvik etmesidir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanlar, sorun çözme konusunda daha yaratıcı ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirme eğilimindedirler (Güneş ve Bulut, 2024: 46). Bu da örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerine ve daha yüksek verimlilik oranlarına ulaşmalarına olanak verir. Ek olarak,

psikolojik sermayenin çalışanların stresle başa çıkma becerilerini destekleyerek iş yerindeki stres düzeyini azaltma potansiyeli bulunabilir, aynı zamanda iş tatmini ve örgütsel bağlılığı güçlendirmeye katkıda sağlayabilir. Bu durumun, çalışanların iş yerinde kalma eğilimlerini de olumlu yönde etkileyebileceği ileri sürülebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle kurdukları ilişkiyi yalnızca iş sözleşmesinin ötesine taşıyan bir olgu olarak değerlendirilebilir. Bu bağlılık, kimi zaman aidiyet ve sadakat duygularıyla, kimi zaman da işine yönelik motivasyon ve tatminle kendini gösterebilir. Çalışanların işlerini benimsemesi, örgüt içindeki iletişim ve iş birliğini güçlendirmekte ve grup dinamiklerine olumlu katkılar sağlayabilmektedir. Böyle bir bağlılık düzeyi, bireylerin yalnızca kendi görevlerini yerine getirmekle kalmayıp örgütün genel başarısına da katkıda bulunma eğilimini artırabilir.

Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerinde daha uzun süre kalma eğiliminde olmalarına zemin hazırlar; bu durum ise örgütler açısından düşük iş gücü devri ve daha yüksek verimlilik ile ilişkilendirilebilir (Düger ve Ertaş, 2023: 65). Bağlılık düzeyi arttıkça çalışanlar, daha fazla çaba göstermeye, performanslarını yükseltmeye ve örgütün hedeflerine katkıda bulunmaya daha yatkın hale gelmektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içindeki değişim süreçlerine karşı daha esnek bir tutum sergilemelerine de katkı sağlamaktadır ve bu durum, örgütün değişen piyasa koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır (Elibol, Tarhan ve Saçan, 2024).

Literatürde, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık geliştirdikleri, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı ve iş tatminlerinin arttığı yönünde bulgular sıkça vurgulanmaktadır (Babur ve Melikoğlu, 2020; Erkmen ve Esen, 2012; Yalap ve Baygın, 2020). Bu çerçevede, çalışanların psikolojik sermayelerinin örgüt tarafından desteklenmesinin, bağlılık düzeylerini artırmaya ve örgütsel verimlilik açısından potansiyel bir stratejik avantaj sağlamaya katkıda bulunabileceği söylenebilir.

4.3. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin yapılan akademik çalışmalar incelenerek, konuya dair mevcut literatürün genel bir çerçevesi sunulacaktır. Literatür taraması, çalışmanın kuramsal temelini oluşturarak araştırmanın hangi boşlukları doldurmayı hedeflediğini göstermek açısından önem taşımaktadır.

Psikolojik sermaye odağında yapılan alan yazın taraması, bu kavramın yalnızca örgütsel bağlılıkla değil; aynı zamanda iş performansı, iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel sessizlik, kurumsal itibar, işten ayrılma niyeti, stresle başa çıkma ve problem çözme becerileri gibi çeşitli örgütsel değişkenlerle de ilişkili olarak ele alındığını göstermektedir. Elde edilen bulgular genel olarak, psikolojik sermayenin iş performansını (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016; Uğan, Karakaya ve Nayır, 2019), iş tatminini (Çakmak ve Arabacı, 2017; Korucu, 2016; Topkaya ve Korucu, 2018) ve işe bağlılığı (Fidan, 2021; Fidan ve Çetinkaya, 2022) pozitif yönde etkilediğini; stresle başa çıkma (Şen, Mert ve Aydın, 2015) ve problem çözme yetkinliklerini güçlendirdiğini (Seçer ve Kanbur, 2021); buna karşılık örgütsel sessizlik (Macit, Karaman ve Ekim, 2020) ve işten ayrılma niyetini azalttığını (Zengin, 2022) ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılık odağında yapılan çalışmalar da yine psikolojik sermayenin yanı sıra; örgütsel adalet, iş tatmini, liderlik stilleri, işe yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ve tükenmişlik gibi çeşitli değişkenlerle de ilişkili olarak ele alındığını göstermektedir. Literatürde, algılanan örgütsel adaletin çalışanların örgüte duyduğu güveni ve aidiyet hissini artırarak bağlılık düzeyini yükselttiği (Çöl ve Avunduk, 2019; Öztürk, 2020; Öz ve Sağlam, 2019; Şahin ve Kavas, 2016) sıklıkla vurgulanmaktadır. Aynı şekilde, iş tatmini yüksek olan çalışanların örgütleriyle daha uzun süreli ve gönüllü bir ilişki sürdürdükleri (Hoş ve Oksay, 2015; Sığrı ve Basım, 2006; Yıldız ve Marşap, 2019) gözlemlenmektedir. Buna karşılık, işe yabancılaşma bireylerin işlerine ve dolayısıyla örgütlerine yönelik ilgisinin azalmasına neden olarak bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir (Köz ve Seçilmiş, 2021).

Liderlik stilleri, özellikle dönüşümcü liderlik, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel aidiyet duygusunu artırarak bağlılığı pekiştirebilir (Ayyıldız ve Akdoğan, 2024; Buğu ve Kavrayıcı, 2024; Özcan, 2025). Örgütsel vatandaşlık davranışları ise çoğunlukla yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın bir yansıması olarak değerlendirilmekte ve örgütsel işleyişe gönüllü katkılarının artmasına neden olmaktadır (Kanbur, Özyer ve Akyüz, 2017; Kara ve Avcı, 2022). Öte yandan, düşük örgütsel bağlılık düzeyleri, işten ayrılma niyeti üzerinde artırıcı bir etkiye sahiptir (Derelioğlu, 2024; Geçen ve Salepçioğlu, 2021). İş stresi (Biber ve Kuruoğlu, 2025; Esen, 2019; Gök, 2019) ve tükenmişlik (Demirel, Tohum ve Kartal, 2017; Turunç ve Arık, 2016) ise hem fiziksel hem de psikolojik açıdan çalışanları zorlayarak örgütsel bağlılığı zedeleyen kritik faktörler olarak öne çıkmaktadır.

Yazar ve Özutku (2019) tarafından, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın örneklemi Kütahya, Denizli, Ankara ve Afyonkarahisar illerinde kamu kurumlarında görev yapan 157 çalışan oluşturmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermayenin tüm boyutları örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı bir biçimde etkilemektedir. Bu sonuç, çalışanların sahip olduğu psikolojik kaynakların, kuruma yönelik bağlılık düzeylerini artırabileceğini ortaya koymaktadır.

Yalap ve Baygın (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve bu ilişkiye öz şefkatin aracı rolü üzerinden yaklaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmakta; öz şefkat ise bu etkileşimde kısmi aracılık rolü üstlenmektedir. Bu sonuç, bireylerin kendilerine yönelik anlayışlı ve destekleyici bir tutum geliştirmelerinin, psikolojik sermaye düzeylerini ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılıklarını artırabileceğini göstermektedir.

Çoban (2013) tarafından İstanbul'da, telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede görev yapan 98 beyaz yakalı çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki

rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin, bu ilişki üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu ortaya konmuştur. Bu durum, çalışanların sahip olduğu psikolojik kaynakların, örgütsel algıları ve bağlılık düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Tösten, Avcı ve Yıldırım (2018) tarafından Siirt ilinde görev yapan 374 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde de olsa pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, eğitim sektöründe çalışan bireylerin psikolojik kaynaklarının, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu ancak bu etkinin sınırlı düzeyde kaldığını göstermektedir.

Uyungil ve İşcan (2018), tarafından Adana ilinde kamu ve özel hastanelerde görev yapan ve %74'ünü kadınların oluşturduğu 493 sağlık personelinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü; örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, psikolojik sermaye düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların örgütsel bağlılıklarının yükseldiğini, buna karşın örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığını göstermektedir.

Akkuş, Najmudinova ve Gül (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin rolü incelenmiştir. Araştırma, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nde görev yapan 411 akademik ve idari personel ile yürütülmüş; katılımcıların %54'ü erkek, %46'sı ise kadındır. Çalışmada katılımcıların psikolojik sermayeleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı gözlenmiştir. Psikolojik sermaye ile kişinin çalıştığı iş ile iş dışındaki hayatındaki rolleri arasındaki dengeyi ifade eden iş yaşam dengesi (Akkuş,

Najımudınova ve Gül, 2021: 30) arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca iş-yaşam dengesi düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artış göstermiştir. Bu bulgular, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında iş-yaşam dengesinin kısmi aracı rol üstlendiğini ortaya çıkarmıştır. Sonuç olarak, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, yalnızca iş ortamını değil, aynı zamanda bireylerin iş dışı yaşamlarını da olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Turgut vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, %83'ü kadın ve büyük çoğunluğu hemşire olan 146 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Bulgulara göre, özyeterlilik boyutu dışındaki psikolojik sermaye bileşenleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak, özyeterlilik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, bireylerin kendi bilgi ve becerilerine olan güvenlerinin, alternatif iş olanaklarına erişimlerinin yüksek olacağına dair bir algı yaratmasıyla açıklanabilir. Diğer bulgulara göre, katılımcıların örgütsel bağlılık boyutları arasında en yüksek ortalamanın duygusal bağlılıkta; psikolojik sermaye boyutları arasında ise özyeterlilikte olduğu belirlenmiştir. Emek ve ilişki yoğun bir sektör olan sağlık hizmetlerinde hem psikolojik sermaye hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması arzu edilen bir durumdur. Bu bağlamda, özellikle duygusal bağlılığın yüksek düzeyde olması, yalnızca sağlık sektöründe değil, tüm sektörlerde kurumsal başarı açısından önemli bir avantaj olarak değerlendirilmektedir.

Esengin ve Şantaş (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma, 309 sağlık çalışanı ile yürütülmüş olup, katılımcıların %57'si kadın, %43'ü erkektir. Bulgulara göre, katılımcıların psikolojik sermaye ve iş performansı algıları yüksek düzeyde iken, örgütsel bağlılık düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Psikolojik sermayenin hem örgütsel bağlılık hem de iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın dikkat çekici diğer bulgularına göre, katılımcıların yaşı ve çalışma süresi arttıkça psikolojik sermaye algılarında da artış

gözlemlenmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu hariç tüm boyutlarında, kadrolu personelin algısı sözleşmeli çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık düzeyi de kadrolu çalışanlarda daha yüksek çıkmış olup, bu durumun kadrolu olmanın sağladığı güven hissinden kaynaklandığı ileri sürülmüştür.

Esengin (2022), tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelendiği lisansüstü tezinde de kadrolu ve sözleşmeli olma durumuna göre psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Söz konusu çalışmada kadrolu çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeylerinin sözleşmeli çalışan personelden yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan, doğrudan hasta ve hasta yakını ile iletişim halinde olan çalışanların, psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansı düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Kekliçek (2022)'in sağlık profesyonellerinin psikolojik sermaye düzeylerinin merhamet yorgunluğu üzerindeki etkisini ele aldığı lisansüstü çalışmasında da buna benzer bir bulguya rastlanmıştır. Yoğun bakım, palyatif bakım, acil servis gibi ölüm riski yüksek hastaların olduğu birimlerde çalışan ve doğrudan hasta ile temas halinde olan personelin psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, stres düzeyi ve ölüm riski yüksek sağlık kurumlarında doğrudan insan ilişkilerinin bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırma bulunmakta olup, yukarıdaki çalışmalara ek olarak literatürde bu iki değişken arasında genellikle anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Akkuş, 2020; Aslan, 2017; Esengin, 2022; Kılıç, 2019; Okul, 2019; Zağlı, 2016). Bu bulgular, psikolojik sermayenin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmada önemli bir kaynak olduğunu ortaya koymaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

5.1. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, modeli, araştırma soruları, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi ve etik boyutuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

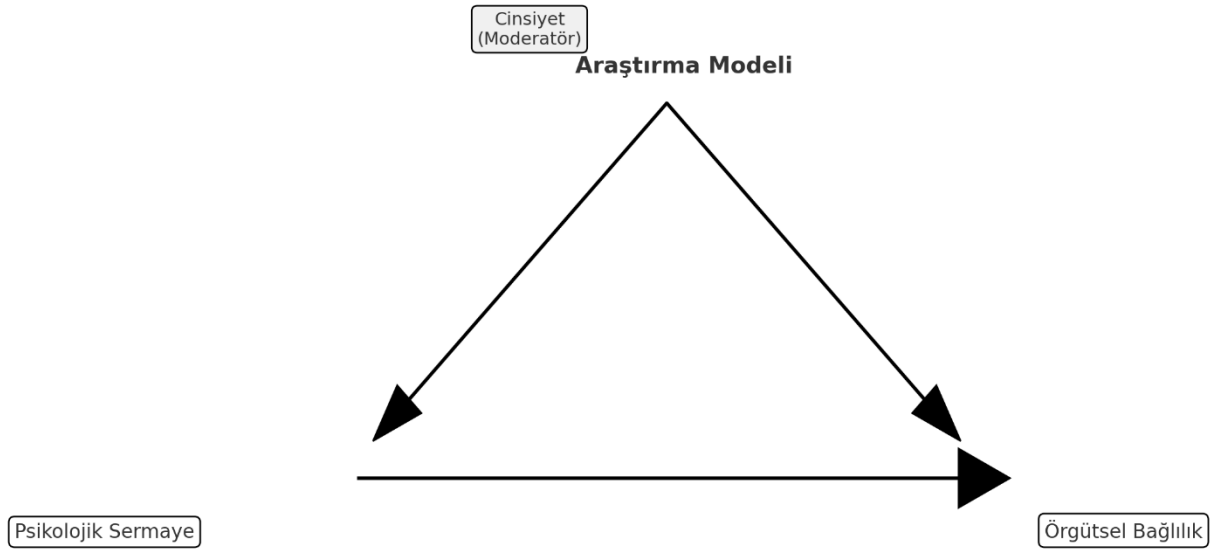
5.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, sağlık sektörü çalışanlarında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici (moderatör) rolünü incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Araştırmanın temel amacı, psikolojik sermayenin (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık (bağımlı değişken) üzerindeki yordayıcı gücünün, cinsiyet (düzenleyici değişken) tarafından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Psikolojik sermaye; öz yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi olumlu bireysel özellikleri içeren bir kavram olup, çalışanların iş yaşamındaki tutum ve davranışlarını anlamada önemli bir değişkendir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların kurumlarına yönelik duygusal, devamlılık ve normatif bağlarını yansıtan bir kavramdır. Özellikle sağlık sektörü gibi yüksek stresli ve yoğun çalışma temposuna sahip alanlarda, bu iki kavramın etkileşimini anlamak, iş gücü verimliliğini artırmak ve çalışan memnuniyetini sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

5.1.2. Araştırma Modeli ve Soruları

Çalışma, aşağıdaki temel sorulara yanıt aramaktadır:

1. Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
3. Cinsiyet, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici (moderatör) bir role sahip midir?
4. Katılımcıların demografik özellikleri (yaş, kıdem, eğitim düzeyi vb.) psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?



Şekil 1: Araştırma Modeli

5.1.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye sınırları içindeki kamu ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapan tüm sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Evrenin tamamına

ulaşmadaki pratik güçlükler nedeniyle, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniğı kullanılmıştır. Bu tercih, genellenebilirlik açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Veri toplama Eylül 2024 – Aralık 2024 tarihleri arasında yürütölmüş; araştırmaya 246 kişi katılmıştır.

5.1.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak amacıyla üç bölümden oluşan bir çevrimiçi anket formu kullanılmış ve form sosyal medya platformları aracılığıyla dağıtılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem gibi kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeğı (PSÖ): Psikolojik sermaye, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen PCQ-24 ile ölçölmüştür; ölçeğın Türkçe uyarlaması Akçay (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 24 maddeden ve dört alt boyuttan oluşur: öz-yeterlik (1–6), umut (7–12), esneklik/psikolojik dayanıklılık (13–18) ve iyimserlik (19–24). Yanıtlar 5’li Likert tipindedir (1= “Beni hiç tanımlamıyor” ... 5= “Beni çok iyi tanımlıyor”). Puanlama alt boyut ve toplam düzeyde madde ortalaması veya toplamı üzerinden yapılmış; yüksek puan daha yüksek psikolojik sermayeyi göstermektedir. Ters kodlanan maddeler: 13, 20 ve 23. Akçay (2011) uyarlama bulguları, ölçeğın dört faktörlü yapısının korunduğunu ve yüksek iç tutarlılık sergilediğini göstermektedir (KMO=.967; açıklanan toplam varyans=%75,5; Cronbach’s α : öz-yeterlik=.946, umut=.942, esneklik=.918, iyimserlik=.915; toplam $\approx$.97).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğı (ÖBÖ): Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer’in (1990) geliştirdiğı 18 maddelik ölçekle ölçölmüştür; Türkçe uygulamada Bolat ve Bolat (2008)’de kullanılan madde formu esas alınmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşur: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık (her biri 6 madde). Yanıtlar 5’li Likert tipindedir (1= “Kesinlikle katılmıyorum” ... 5= “Kesinlikle katılıyorum”). Puanlama alt boyut ve toplam düzeyde madde ortalaması veya toplamı üzerinden

yapılmış; yüksek puan daha yüksek örgütsel bağlılığı göstermektedir. Ters kodlanan maddeler: 1, 2 ve 4'tür. Bolat ve Bolat (2008), Türkçe örnekleme örnekleme yeterliliğini $KMO = .874$, Bartlett küresellik testini $\chi^2 = 4101.984$, $p < .001$ olarak rapor etmiş; varimax döndürmeli açımlayıcı faktör analizinde üç faktör elde edildiğini ve toplam varyansın %71.104'ünün açıklandığını, ölçeğin toplam iç tutarlılığının Cronbach's $\alpha = .925$ olduğunu bildirmiştir.

5.1.5.Verilerin Analizi

Toplanan verilerin analizi için IBM SPSS Statistics 21.0 paket programından yararlanılmıştır. Veri analizinde aşağıdaki istatistiksel prosedürler izlenmiştir:

Tanımlayıcı İstatistikler: Katılımcıların demografik dağılımını ve ölçek puanlarını özetlemek amacıyla frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Fark Testleri: İki kategorili değişkenler için Bağımsız Örneklem t-testi; ikiden fazla kategori içeren değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Uygun yerlerde Levene testi ile varyans homojenliği kontrol edilmiş, anlamlılık durumunda ilgili post-hoc (Scheffe) karşılaştırmalar raporlanmıştır.

İlişki Analizi: Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve düzeyini saptamak amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

Moderasyon Analizi (Hayes PROCESS, Model 1): Cinsiyetin düzenleyici (moderasyon) rolü, Hayes'in PROCESS makrosu (Model 1) kullanılarak test edilmiştir (Hayes, 2017).

5.1.6.Etik Hususlar

Bu çalışma, Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan alınan onay (Tarih:19.09.2024 Karar No: 20) ile yürütülmüştür. Araştırma süreci, Helsinki Bildirgesi'nin etik ilkeleriyle tam uyum içinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı hakkında yazılı bilgi sunulmuş, verilerin gizliliği ve anonimliği garanti edilerek bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

5.2. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın örnekleme üzerinde gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin sonuçları sunulmaktadır. Öncelikle katılımcıların demografik özellikleri açıklanmış, ardından psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin güvenilirlik ve tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Daha sonra, demografik değişkenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri, değişkenler arasındaki korelasyonlar ve psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin cinsiyet tarafından düzenlenip düzenlenmediği moderasyon analizi ile incelenmiştir. Bulgular, tablolarda ve açıklamalarla desteklenerek okuyucuya kapsamlı bir çerçeveye sunmaktadır.

5.2.1. Katılımcı Profili

Araştırmaya toplam 246 sağlık çalışanı katılmıştır. Cinsiyet dağılımı dengelidir (%47,6 kadın, %52,4 erkek). Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde 25–34 yaş aralığının en yüksek paya sahip olduğu (%39,8), bunu 35–44 yaş grubunun (%28,5) izlediği, 18–24 yaş grubunun %15,9, 45–54 yaş grubunun %11,0 ve 55–64 yaş grubunun %4,9 oranında temsil edildiği görülmektedir.

Eğitim düzeyinde katılımcıların yaklaşık yarısı lisans mezunudur (%46,7); ön lisans %17,1, yüksek lisans ve lise her biri %11,8, ilköğretim %6,5 ve doktora %6,1 oranındadır. Medeni durum bakımından örneklemin %53,3'ü evli, %46,7'si bekârdır. Çocuk sayısında %50,8 oranında çocuksuz katılımcı bulunurken, %32,5'inin 1–2, %12,2'sinin 3–4 ve %4,5'inin 4 üzeri çocuğu vardır. Kıdem dağılımında 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar %32,5 ile en yüksek paya sahiptir; 4–10 yıl %29,7, 1–3 yıl %19,5

ve 1 yıldan az %18,3'tür. Gelir algısına göre katılımcıların %42,3'ü gelirinin giderine denk, %40,7'si gelirinin giderinden az, %17,1'i ise fazla olduğunu belirtmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin İstatistikler (N=246)

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	117	47,6
	Erkek	129	52,4
Yaş (yıl)	18–24	39	15,9
	25–34	98	39,8
	35–44	70	28,5
	45–54	27	11,0
	55–64	12	4,9
	65–74	10	4,0
Eğitim düzeyi	İlköğretim	16	6,5
	Lise	29	11,8
	Ön lisans	42	17,1
	Lisans	115	46,7
	Yüksek lisans	29	11,8
	Doktora	15	6,1
Medeni durum	Bekâr	115	46,7
	Evli	131	53,3
Çocuk sayısı	0	125	50,8
	1–2	80	32,5
	3–4	30	12,2
	4+	11	4,5
	5+	10	4,0
Kıdem	1 yıldan az	45	18,3
	1–3 yıl	48	19,5
	4–10 yıl	73	29,7
	10+ yıl	80	32,5
	15+ yıl	10	4,0
Gelir algısı	Geliri giderinden az	100	40,7
	Geliri giderine denk	104	42,3
	Geliri giderinden fazla	42	17,1

5.2.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Bulguları

Psikolojik Sermaye Ölçeği alt boyutları ve toplam puan için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda;

- Öz-yeterlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı oldukça yüksek bulunmuştur ($\alpha=,906$).
- Umut alt boyutu yüksek düzeyde güvenilirlik göstermiştir ($\alpha=,840$).
- Psikolojik dayanıklılık alt boyutu kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik sergilemiştir ($\alpha=,798$).
- İyimserlik alt boyutunda ise güvenilirlik katsayısı görece daha düşük olmakla birlikte kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur ($\alpha=,663$).
- Ölçeğin tamamı için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise oldukça yüksek çıkmıştır ($\alpha=,914$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için;

- Duygusal bağlılık alt boyutu yüksek güvenilirlik göstermiştir ($\alpha=,844$).
- Normatif bağlılık alt boyutu iyi düzeyde güvenilirlik sunmuştur ($\alpha=,825$).
- Devam bağlılığı alt boyutunun iç tutarlılığı kabul edilebilir düzeydedir ($\alpha=,724$).
- Ölçeğin toplam puanı için iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,760$ olarak hesaplanmıştır.

Bu sonuçlar, kullanılan ölçeklerin çalışma örneklemini üzerinde genel olarak güvenilir ölçümler sağladığını ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirliklerine İlişkin İstatistikler

Ölçek / Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's α
Öz-yeterlik	6	,906
Umut	6	,840
Psikolojik Dayanıklılık	6	,798
İyimserlik	6	,663
Psikolojik Sermaye (Toplam)	24	,914
Duygusal Bağlılık	6	,844
Normatif Bağlılık	6	,825
Devam Bağlılığı	6	,724
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	18	,760

5.2.3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik sermaye alt boyutlarının ortalama değerleri sırasıyla öz-yeterlik=23,24±4,65; umut=22,90±3,98; psikolojik dayanıklılık/esneklik=22,14±4,03; iyimserlik=20,65±3,72 olup, toplam psikolojik sermaye=88,93±13,23'tir. Örgütsel bağlılık boyutlarının ortalama değerleri ise duygusal bağlılık=19,72±4,84; normatif bağlılık=17,40±4,62; devam bağlılığı=17,19±4,28; toplam örgütsel bağlılık=54,30±8,60 olarak gözlenmiştir.

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları genel olarak ± 1 sınırları içinde kalmakta ve yaklaşık normal dağılıma işaret etmektedir (Uysal ve Kılıç, 2021). Ayrıntılı değerler Tablo3.'de verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (N=246)

Değişken	Ortalama	SS	Min-Maks	Çarpıklık	Basıklık
Öz-yeterlik	23,24	4,65	8 – 30	-0,47	-0,04
Umut	22,90	3,98	13 – 30	-0,10	-0,62
Psikolojik dayanıklılık	22,14	4,03	13 – 30	0,26	-0,87
İyimserlik	20,65	3,72	10 – 30	0,17	0,28
TPS	88,93	13,23	54 – 119	-0,12	-0,70
Duygusal bağlılık	19,72	4,84	6 – 30	0,01	0,33
Normatif bağlılık	17,40	4,62	6 – 30	-0,27	0,46
Devam bağlılığı	17,19	4,28	6 – 29	0,09	0,32
TÖB	54,30	8,60	25 – 81	-0,15	0,98

5.2.4. Karşılaştırmalı Analizlere İlişkin Bulgular

5.2.4.1.Cinsiyete Göre Karşılaştırmalar

Kadın ve erkekler arasında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (t'ler $|1,817|$ 'e kadar, p'ler $\geq ,070$).

Tablo 4. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t-Testleri

Ölçek	Kadın M	Kadın SD	Erkek M	Erkek SD	t	p
Özyeterlik	22,83	4,608	23,61	4,671	-1,322	,187
Umut	22,87	4,016	22,93	3,953	-,115	,909
Dayanıklılık	21,85	3,847	22,40	4,182	-1,052	,294
İyimserlik	21,06	3,905	20,27	3,508	1,668	,097
TPS	88,62	13,480	89,21	13,038	-,351	,726
D. Bağlılık	19,75	5,041	19,68	4,667	,113	,910
N. Bağlılık	17,25	4,552	17,53	4,685	-,486	,627
Dev. Bağlılık	17,71	4,435	16,72	4,095	1,817	,070
TÖB	54,71	9,068	53,94	8,177	,702	,484

5.2.4.2.Medeni Duruma Göre Karşılaştırmalar

Evli bireyler bekâr bireylere kıyasla umut, dayanıklılık, iyimserlik ve toplam psikolojik sermaye puanlarında anlamlı derecede daha yüksek değerlere sahiptir (t'ler 2,394–2,960 arası, p'ler $\leq ,017$). Diğer değişkenlerde anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem t-Testleri

Ölçek	Kadın M	Kadın SD	Erkek M	Erkek SD	t	p
Özyeterlik	22,69	4,894	23,73	4,382	-1,755	,080
Umut	22,26	4,065	23,47	3,822	-2,394	,017
Dayanıklılık	21,37	3,819	22,82	4,097	-2,862	,005
İyimserlik	19,99	3,498	21,22	3,818	-2,622	,009
TPS	86,30	13,354	91,23	12,723	-2,960	,003
D. Bağlılık	19,23	4,593	20,14	5,024	-1,463	,145
N. Bağlılık	17,44	3,925	17,36	5,161	,146	,884
Dev. Bağlılık	16,95	3,514	17,40	4,858	-,852	,395
TÖB	53,63	7,962	54,90	9,118	-1,171	,243

5.2.4.3. Yaşa Göre Karşılaştırmalar

Yaşa göre özyeterlik ($F(4,241)=5,220$, $p<,001$), umut ($F(4,241)=5,161$, $p=,001$), TPS ($F(4,241)=4,136$, $p=,003$) ve kısmen normatif bağlılık ($F(4,241)=2,418$, $p=,049$) farklılık göstermektedir. Scheffé karşılaştırmaları özyeterlikte 18–24 yaş grubunun tüm daha ileri yaş gruplarından düşük olduğunu; umutta 18–24’ün 25–34 ve 45–54’ten düşük olduğunu; TPS’ de 18–24’ün 25–34 ve 45–54’ten düşük olduğunu göstermiştir. Diğer değişkenlerde anlamlı fark bulunmamıştır ya da post-hoc fark çıkmamıştır.

Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	F(4,241)	p	Önemli farklar (Scheffé)
Özyeterlik	5,220	< ,001	18–24 < 25–34, 35–44, 45–54, 55–64
Umut	5,161	,001	18–24 < 25–34,45-54
Dayanıklılık	1,370	,245	—
İyimserlik	,827	,509	—
TPS	4,136	,003	18–24 < 25–34, 45-54
D. Bağlılık	2,272	,062	—
N. Bağlılık	2,418	,049	Post-hoc fark yok
Dev. Bağlılık	,658	,622	—
TÖB	2,362	,054	—

5.2.4.4. Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırmalar

Eğitim düzeyi özyeterlik ($F(5,240)=4,435$, $p=,001$), umut ($F(5,240)=3,812$, $p=,002$), dayanıklılık ($F(5,240)=3,686$, $p=,003$), iyimserlik ($F(5,240)=2,542$, $p=,029$), TPS ($F(5,240)=5,171$, $p<,001$) ve devam bağlılığı ($F(5,240)=2,668$, $p=,023$) üzerinde etkilidir. Scheffé testine göre özetle: özyeterlikte ilköğretim, ön lisans/lisans/yüksek lisans/doktora gruplarından düşüktür; umutta ilköğretim, yüksek lisans ve doktoradan düşüktür; dayanıklılıkta ilköğretim tüm diğer gruplardan düşüktür. TPS’de ilköğretim ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktoradan düşüktür. İyimserlik ve devam bağlılığında genel etki anlamlı olsa da Scheffé ile ikili fark çıkmamıştır.

Tablo 7. Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırmalar

Ölçek	F(5,240)	p	Önemli farklar (Scheffé)
Özyeterlik	4,435	,001	İlköğretim<Önlisans, Lisans, Yüksek lisans, Doktora
Umut	3,812	,002	İlköğretim< Yüksek lisans, Doktora
Dayanıklılık	3,686	,003	İlköğretim< Lise, Önlisans, Lisans, Yüksek lisans, Doktora
İyimserlik	2,542	,029	Post-hoc fark yok
TPS	5,171	< ,001	İlköğretim<Önlisans, Lisans, Yüksek lisans, Doktora
D. Bağlılık	1,158	,331	—
N. Bağlılık	1,465	,202	—
Dev. Bağlılık	2,668	,023	Post-hoc fark yok
TÖB	,554	,735	—

5.2.4.5. Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmalar

Çocuk sayısı umut ($F(3,242)=3,403$, $p=,018$), iyimserlik ($F(3,242)=3,584$, $p=,014$) ve TPS ($F(3,242)=2,676$, $p=,048$) için genel fark göstermektedir. Scheffé karşılaştırmalarında umutta hiç çocuğu olmayanlar 1–2 çocuğu olanlardan düşük; iyimserlikte hiç çocuğu olmayanlar 3–4 çocuğu olanlardan düşüktür. Toplam psikolojik sermaye için ikili fark çıkmamıştır.

Tablo 8. Çocuk Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	F(3,242)	p	Önemli farklar (Scheffé)
Özyeterlik	,935	,424	—
Umut	3,403	,018	0 < 1–2
Dayanıklılık	2,415	,067	—
İyimserlik	3,584	,014	0 < 3–4
TPS	2,676	,048	Post-hoc fark yok
D. Bağlılık	1,118	,342	—
N. Bağlılık	2,032	,110	—
Dev. Bağlılık	,323	,809	—
TÖB	,671	,571	—

5.2.4.6. Kıdeme Göre Karşılaştırmalar

Kıdem özyeterlik ($F(3,242)=5,027$, $p=,002$), umut ($F(3,242)=7,539$, $p<,001$), dayanıklılık ($F(3,242)=5,008$, $p=,002$) ve TPS ($F(3,242)=6,448$, $p<,001$) üzerinde etkilidir. Scheffé testine göre 1 yıldan az kıdeme sahip olanlar özyeterlik ve umutta tüm diğer gruplardan; dayanıklılık ve TPS’de ise 4–10 yıl ve 10+ yıllık kıdeme gruplarından daha düşüktür.

Tablo 9. Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	F(3,242)	p	Önemli farklar (Scheffé)
Özyeterlik	5,027	,002	1 yıldan az<1–3, 4–10, 10+ yıl
Umut	7,539	<,001	1 yıldan az<1–3, 4–10, 10+ yıl
Dayanıklılık	5,008	,002	1 yıldan az<4–10, 10+ yıl
İyimserlik	1,447	,230	—
TPS	6,448	<,001	1 yıldan az<4–10, 10+ yıl
D. Bağlılık	,914	,435	—
N. Bağlılık	,268	,848	—
Dev. Bağlılık	,635	,593	—
TÖB	,430	,731	—

5.2.4.7. Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırmalar

Gelir düzeyi özyeterlik ($F(2,243)=9,603$, $p<,001$), umut ($F(2,243)=9,601$, $p<,001$), dayanıklılık ($F(2,243)=5,772$, $p=,004$), iyimserlik ($F(2,243)=5,426$, $p=,005$), TPS ($F(2,243)=11,150$, $p<,001$), Duygusal bağlılık ($F(2,243)=4,096$, $p=,018$) ve devam bağlılığı ($F(2,243)=5,572$, $p=,004$) için anlamlı farklılık göstermiştir. Scheffé testine göre özetle: ‘geliri giderinden az’ grubu, ‘geliri giderine denk’ (ve çoğu durumda ‘fazla’) gruplarından daha düşük özyeterlik, umut, iyimserlik ve toplam psikolojik sermaye puanlarına; bununla birlikte daha yüksek devam bağlılığı puanına sahiptir. Duygusal bağlılıkta ‘geliri giderinden fazla’ grubu ‘az’dan yüksektir.

Tablo 10. Gelir Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	F(2,243)	p	Önemli farklar (Scheffé)
Özyeterlik	9,603	< ,001	Az < Denk
Umut	9,601	< ,001	Az < Denk, Fazla
Dayanıklılık	5,772	,004	Az < Fazla
İyimserlik	5,426	,005	Az < Denk
TPS	11,150	< ,001	Az < Denk, Fazla
D. Bağlılık	4,096	,018	Az < Fazla
N. Bağlılık	1,098	,335	—
Dev.Bağlılık	5,572	,004	Az > Denk, Fazla
TÖB	,857	,426	—

5.2.5. İlişkisel Analize İlişkin Bulgular

Psikolojik sermaye (alt boyutlar ve toplam TPS) ile örgütsel bağlılık (alt boyutlar ve toplam TÖB) arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle incelenmiştir (N = 246). Psikolojik sermaye alt boyutlarının toplam psikolojik sermaye ile ilişkileri yüksektir: öz-yeterlik–TPS $r = .84$, $p < .01$; umut–TPS $r = .88$, $p < .01$; dayanıklılık–TPS $r = .79$, $p < .01$; iyimserlik–TPS $r = .71$, $p < .01$. Alt boyutlar arası korelasyonlar da pozitif ve orta–yüksek düzeydedir (ör., öz-yeterlik–umut $r = .78$, $p < .01$; umut–dayanıklılık $r = .58$, $p < .01$; dayanıklılık–iyimserlik $r = .51$, $p < .01$).

Örgütsel bağlılık alt boyutları arasında duygusal ve normatif bağlılık güçlü biçimde ilişkilidir ($r = .64$, $p < .01$); devam bağlılığı ise duygusal bağlılıkla negatif ilişkilidir ($r = -.32$, $p < .01$) ve normatif bağlılıkla anlamlı bir ilişki göstermemiştir ($r = -.11$, $p = .089$). Toplam örgütsel bağlılık, duygusal ($r = .75$, $p < .01$) ve normatif bağlılıkla ($r = .84$, $p < .01$) yüksek düzeyde; devam bağlılığıyla ise düşük düzeyde pozitif ilişkilidir ($r = .26$, $p < .01$).

Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkileri değerlendirildiğinde; duygusal bağlılık, öz-yeterlik ($r = .29$, $p < .01$), umut ($r = .31$, $p < .01$), dayanıklılık ($r = .26$, $p < .01$) ve iyimserlik ($r = .39$, $p < .01$) ile pozitif ilişkilidir. Normatif bağlılık yalnızca iyimserlikle anlamlı pozitif ilişki göstermektedir ($r = .21$, $p < .01$). Devam bağlılığı, öz-yeterlik ($r = -.19$, $p < .01$), umut ($r = -.13$, $p < .05$) ve dayanıklılıkla ($r = -.24$, $p < .01$)

negatif ilişkilidir. Toplam örgütsel bağlılık ile umut ($r = .13, p < .05$) ve iyimserlik ($r = .26, p < .01$) arasındaki ilişkiler düşük düzeydedir; toplam psikolojik sermaye ile toplam örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de küçük fakat anlamlıdır ($r = .16, p < .05$).

Tablo 11. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyonları (N=246)

	(DB)	(NB)	(DMB)	(TÖB)	(ÖY)	(U)	(D)	(İ)	(TPS)
(DB)	—								
(NB)	.64**	—							
(DMB)	-.32**	-.11	—						
(TÖB)	.75**	.84**	.26**	—					
(ÖY)	.29**	.09	-.19**	.12	—				
(U)	.31**	.04	-.13*	.13*	.78**	—			
(D)	.26**	.00	-.24**	.03	.48**	.58**	—		
(İ)	.39**	.21**	-.14*	.26**	.38**	.46**	.51**	—	
(TPS)	.38**	.10	-.22**	.16*	.84**	.88**	.79**	.71**	—

Not. Alt üçgen değerleri Pearson r korelasyonlarını göstermektedir. — = diagonal. ** $p < .01$, * $p < .05$ (iki kuyruklu). Değişkenler: DB = Duygusal bağlılık; NB = Normatif bağlılık; DMB = Devam bağlılığı; TÖB = Toplam örgütsel bağlılık; ÖY = Öz-yeterlik; U = Umut; D = Dayanıklılık; İ = İyimserlik; TPS = Toplam psikolojik sermaye.

5.2.6. Moderasyon Analize İlişkin Bulgular

Toplam psikolojik sermaye değişkeninin toplam örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin, cinsiyet değişkeni tarafından değişip değişmediğini test etmek amacıyla Hayes (2017) PROCESS makrosu (Model 1) kullanılarak bir moderasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz 246 katılımcı üzerinden yapılmıştır.

Kurulan regresyon modeli anlamlı bulunmuştur, $F(3, 242) = 2,99, p = .032$, ve model TÖB değişkenindeki varyansın %3,6'sını açıklamaktadır ($R^2 = .036$).

TPS değişkeninin TÖB üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur ($B = 0.162, SE = 0.059, p = .006, 95\% CI [0.047, 0.277]$). Buna karşın, cinsiyetin TÖB

üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı değildir ($B = 9.002$, $SE = 7.384$, $p = .224$, 95% CI [-5.543, 23.547]). TPS ile cinsiyet arasındaki etkileşim terimi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($B = -0.111$, $SE = 0.082$, $p = .179$, 95% CI [-0.272, 0.051]).

Bu sonuçlar, toplam psikolojik sermayenin toplam örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin cinsiyete göre anlamlı biçimde değişmediğini göstermektedir. Yani cinsiyet değişkeni, bu ilişki üzerinde bir moderatör rolü oynamamaktadır.

Tablo 12. Moderasyon Analizi Bulguları

Değişken	B	SE	t	P	95% CI (Alt)	95% CI (Üst)
Sabit	40.345	5.247	7.689	0.000	30.009	50.682
TPS	0.162	0.059	2.769	0.006	0.047	0.277
Cinsiyet	9.002	7.384	1.219	0.224	-5.543	23.547
TPS × Cinsiyet	-0.111	0.082	-1.347	0.179	-0.272	0.051

5.3. TARTIŞMA

İş hayatı hem bireylerin kişisel gelişimi hem de toplumun genel refahı için önemli bir alan oluşturur. Çalışılan meslek, bireyin toplum içindeki rolü ve algısı üzerinde etkili olabilir. Bu bağlamda, sağlık sektörü özellikle kritik bir öneme sahiptir; insan yaşamının korunması ve toplumsal sorumluluk açısından hassas bir konumda yer alır. Bu çalışma, bu sektördeki bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini ve cinsiyetin bu ilişkiyi nasıl düzenlediğini incelemektedir.

Araştırmaya toplam 246 sağlık çalışanı katılmış ve cinsiyet dağılımı neredeyse dengelidir. Katılımcıların büyük bir kısmı genç yetişkin grubunda yer almakta olup (25–34 yaş %39,8), bu durum sağlık sektöründe genç çalışanların ağırlıklı olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyinde çoğunluk lisans mezunu iken, farklı eğitim düzeylerinden katılımcıların bulunması, örneklemin çeşitliliğini yansıtmaktadır. Medeni durum, çocuk sayısı, kıdem ve gelir algısı gibi demografik özellikler de örneklemin farklı yaşam ve çalışma deneyimlerini kapsadığını göstermektedir.

Bu demografik çeşitlilik, bulguların yorumlanmasında önemlidir; örneğin yaş, kıdem veya eğitim düzeyi psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilecek faktörler arasında yer alabilir. Bu nedenle, elde edilen sonuçların farklı demografik gruplar bağlamında değerlendirilmesi, bulguların genellenebilirliği ve sektörel yorum açısından değer kazanmaktadır.

Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri üzerinde yapılan güvenilirlik analizleri, kullanılan ölçümlerin çalışmanın örneklemini üzerinde güvenilir sonuçlar verdiğini göstermektedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği alt boyutlarından öz-yeterlik ve umut yüksek, esneklik/dayanıklılık ve iyimserlik ise kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik sergilemiştir. Ölçeğin toplam puanı ise oldukça yüksek bir güvenilirlik sunmaktadır.

Benzer şekilde, Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutları da güvenilirlik açısından yeterli bulunmuş; özellikle duygusal ve normatif bağlılık yüksek güvenilirlik gösterirken, devam bağlılığı kabul edilebilir düzeydedir. Bu sonuçlar, elde edilen bulguların ölçüm açısından sağlam temellere dayandığını ve yorumlanmasının güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık boyutlarının ortalama puanları, katılımcıların genel düzeyini yansıtmaktadır. Psikolojik sermaye toplam puanı 88,93 ile orta-yüksek düzeyde gözlenirken, örgütsel bağlılık toplam puanı 54,30 civarındadır. Ayrıca değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması, verilerin yaklaşık normal dağılıma sahip olduğunu (Uysal ve Kılıç, 2021) ve yapılan istatistiksel analizlerin güvenilirliğini desteklemektedir.

Cinsiyete göre yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları, kadın ve erkek katılımcılar arasında psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık boyutları açısından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu bulgu hem kadın hem de erkek sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının genel olarak benzer olduğunu ortaya koymaktadır.

Özellikle, toplam psikolojik sermaye ve toplam örgütsel bağlılık puanları açısından cinsiyetler arasında belirgin bir farklılık gözlenmemesi, bu değişkenlerin genel olarak cinsiyetten bağımsız bir yapı sergilediğini düşündürmektedir. Bu sonuç, literatürde cinsiyetin psikolojik sermaye (Luthans vd., 2007; Şen vd., 2019; Çakır, 2015) ve örgütsel bağlılık (Çağlar, 2013; Dedeoğlu vd., 2016; Demirlikan ve Şahinli, 2025; Karaduman ve Elçiçek, 2025) üzerindeki etkisinin her zaman tutarlı olmadığını gösteren önceki çalışmalarla uyumludur.

Medeni duruma göre yapılan analizler, evli ve bekâr katılımcılar arasında bazı psikolojik sermaye boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutları ile toplam psikolojik sermaye puanı açısından evli katılımcıların bekâr katılımcılara kıyasla daha yüksek puanlar aldığı gözlenmiştir. Umut bağlamında Snyder'ın (2002) umut kuramı çerçevesinde düşünüldüğünde, umut düzeyi yüksek bireyler hedef belirleme, bu hedeflere ulaşacak yolları planlama ve bu planları sürdürme kapasitesine sahiptir. Genel psikolojik sermaye düzeyinin evli bireylerde bekâr bireylere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olması, bu bireylerin psikolojik kaynaklarını daha güçlü biçimde kullanabildiklerini göstermektedir. Bu durum, aile desteği, sorumluluk bilinci ve yaşamın getirdiği ortak hedeflerle bağlantılı olabilir. Özellikle aile yaşamının sağladığı duygusal destek, dayanıklılığı artırırken; uzun vadeli planlara odaklanan evli bireylerin psikolojik kaynaklarını daha sürdürülebilir ve verimli şekilde kullanmaları muhtemeldir.

Esengin (2022), çalışmasında özyeterlilik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulmuş olup; evli bireylerin özyeterlilik düzeylerinin bekâr bireylere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Temirhan (2019), Zağlı (2016) evli olan katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin bekar olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Bununla birlikte medeni duruma göre psikolojik sermayenin anlamlı bir farklılığın bulunmadığı çalışmaların (Akkuş, 2020; Aslan, 2017; Okul, 2019; Korkmaz, 2014) olduğunu da belirtmek yeni araştırmalar yapılırken daha spesifik bağlamlara yönelmek amacıyla önem teşkil edecektir.

Öte yandan, örgütsel bağlılık boyutları açısından medeni duruma göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu bulgu, örgütsel bağlılığın, çalışanların medeni durumundan bağımsız olarak benzer düzeyde seyredebildiğini göstermektedir. Sonucun, literatürdeki bazı çalışmalar (Erişen vd., 2019; Esengin, 2022; Güler, 2016; Gülova ve Demirsoy, 2012; Tetik, 2012) ile uyumlu olmasının yanında bireylerin evli ya da bekâr olmalarının, kuruma yönelik duygusal ya da normatif bağlılıkları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, bazı araştırmalarda (Karcıoğlu ve Türker, 2010; Suleymanov, 2020; Zağlı, 2016) evli bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bekârlardan daha yüksek olduğu rapor edilmiş; bu durum finansal yük gibi aile sorumluluklarının ve istikrar arayışının bağlılık üzerinde artırıcı bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık daha çok bireyin işyeri deneyimleri, yöneticileriyle ilişkileri, çalışma ortamı gibi örgütsel faktörlerle şekilleniyor olabilir (Meyer ve Allen, 1991).

Yaş gruplarına göre yapılan analizler, bazı psikolojik sermaye boyutları ve toplam psikolojik sermaye puanında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle öz-yeterlik ve umut alt boyutları ile toplam psikolojik sermaye puanı, 18–24 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, yaş ilerledikçe psikolojik sermayenin arttığını gösteren çeşitli çalışmalarla da örtüşmektedir. Nitekim PERYÖN'ün (2020) raporunda, Şen vd. (2019) ve Esengil ve Şantaş'ın (2023) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşılmış; Akkuş'un (2020) yüksek lisans tezinde de ileri yaş personelin öz-yeterlilik düzeyinin genç yaştakilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Korkmaz'ın (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada ise, iyimserlik düzeyinin gençlerde daha yüksek olduğu görülmüş, bu da iyimserlik özelliğinin yaş faktöründen çok bireysel tutum ve kişilik özellikleriyle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, yaş ilerledikçe psikolojik sermaye düzeyinin düştüğünü bildiren araştırmalar da vardır; Özbek'in (2020) tez çalışması bu yönde bir bulguya ulaşmıştır. Genel olarak, farklı sonuçlara rağmen

mevcut araştırma bulguları, özellikle genç çalışanların sınırlı iş deneyimi ve yaşam tecrübesi nedeniyle psikolojik sermaye kaynaklarını daha düşük düzeyde kullanabildiklerini düşündürmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları açısından ise yaş grupları arasında genel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır; normatif bağlılıkta küçük bir fark istatistiksel olarak anlamlı görünmekle birlikte post-hoc analizlerde belirgin bir grup farkı saptanmamıştır. Benzer şekilde, bazı araştırmalarda da (Alkan, 2024; Güney, Koç ve Uğurlu, 2025; Uyar, 2024) yaştan örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmadığı görülmüştür. Bu bulgular, örgütsel bağlılığın yaştan bağımsız olarak benzer düzeyde seyredebildiğini ve daha çok iş ortamı ile bireysel tutumlarla ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Öte yandan, bazı araştırmalarda (Kılıç vd., 2020; Mert, 2021) örgütsel bağlılığın yaşla birlikte arttığı rapor edilmiştir. Bu farklılık, yaş ilerledikçe bireylerin iş yaşamında daha fazla deneyim kazanmaları, işle ilgili belirsizlikleri daha iyi yönetmeleri ve duygusal olgunluklarının artmasıyla açıklanabilir.

Eğitim düzeyine göre yapılan analizler, psikolojik sermaye boyutları ve toplam psikolojik sermaye puanında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle öz-yeterlik, umut, dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye puanları açısından ilköğretim mezunları, daha yüksek eğitim düzeyine sahip katılımcılara kıyasla daha düşük puanlar almıştır. Bu bulgu, eğitim düzeyinin bireylerin psikolojik kaynaklarını geliştirmede önemli bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir. Öz-yeterlilik bağlamında ise bulgular, Bandura'nın öz-yeterlilik kuramıyla uyumlu olup; bireyler bilgi, beceri ve deneyim düzeyleri arttıkça daha yüksek yeterlik algısı geliştirmektedir (Bandura, 1977).

Eğitim, bilgi, beceri ve problem çözme yetilerini artırarak psikolojik sermayeyi destekleyen bir faktör olarak görülebilir. Seçer ve Kanbur (2021) tekstil sektöründe 180 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında, psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ve umudun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı etkisi olduğunu bulmuş, bu da eğitim yoluyla kazanılan becerilerin psikolojik sermaye ile ilişkisini destekleyen bir kanıt oluşturmuştur.

Literatürde de psikolojik sermaye düzeyinin eğitimle birlikte artabileceğine dair bulgular mevcuttur. Örneğin, otantik liderlik, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ilişkisini inceleyen Sağır ve Uğur Aydın (2019) ile Akyürek (2021), eğitim seviyesi yükseldikçe psikolojik sermaye düzeyinin de arttığını gözlemlemişlerdir. Buna karşın, Yetgin (2017) ve Korkmazer vd. (2016) çalışmalarında eğitim ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Genel olarak, yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş yaşamında daha fazla yol bulma ve eyleme geçme motivasyonuna sahip olmaları, psikolojik sermayelerini güçlendirmelerine katkıda bulunabilir.

Öte yandan, örgütsel bağlılık boyutları açısından eğitim düzeyine bağlı anlamlı farklar genel olarak gözlenmemiştir. Bu bulgu, çalışmamızda örgütsel bağlılığın, çalışanların eğitim düzeyinden bağımsız olarak benzer seviyelerde seyrettiğini ve daha çok iş ortamı, yönetim uygulamaları veya bireysel tutumlarla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Ancak literatürde, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar tespit eden çalışmalar da mevcuttur; bu durum çalışmamızın bulgularıyla çelişmektedir (Akgül ve Yıldırım, 2025; Çakmak, 2021; Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014; Suleymanov, 2020; Taşkın ve Dilek, 2010; Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013). Bu çelişkinin olası nedenleri arasında, çalışmalarda kullanılan örneklem büyüklükleri, sektörler, kültürel farklılıklar veya ölçüm araçlarının çeşitliliği yer alabilir. Ayrıca, günümüzde örgütsel bağlılığın oluşumunda eğitimden çok iş ortamı, yöneticilerle ilişkiler ve bireysel tutumların belirleyici olması, bu farklılığı açıklayabilir. Dolayısıyla, eğitim düzeyi örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmayabilir; bunun yerine bireylerin iş deneyimi, işyeri destek mekanizmaları ve kişisel motivasyonları daha belirleyici rol oynayabilir.

Çocuk sayısına göre yapılan analizler, bazı psikolojik sermaye boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle umut ve iyimserlik alt boyutlarında çocuksuz katılımcıların, belirli çocuk sayısına sahip katılımcılara kıyasla daha düşük puanlar aldığı gözlenmiştir. Toplam psikolojik sermaye puanı açısından ise anlamlı bir fark olmasına rağmen post-hoc analizde belirgin bir grup farkı

saptanmamıştır.

Keklicek (2022) ve Okul (2019) çalışmalarında, psikolojik sermaye düzeylerinin çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Öte yandan Demirel (2024), çok çocuklu çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtirken; Yiter (2019) de çocuk sahibi bireylerin, çocuk sahibi olmayanlara kıyasla daha yüksek psikolojik sermayeye sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Bu bulgular, ebeveynliğin bireylerde daha güçlü bir amaç duygusu, gelecek planlaması ve çözüm odaklılık geliştirmesine katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir. Snyder'ın (2002) umut kuramına göre, bireylerin hedefe ulaşma motivasyonu ve bu hedeflere yönelik yolları oluşturma becerisi, umut düzeyini belirler. Bu çerçevede, çocuk sahibi bireylerin sorumlulukları doğrultusunda daha organize, kararlı ve hedef odaklı davranmaları, umut düzeylerini yükseltebilir. Sosyal destek ve sorumluluk deneyimlerinin, özellikle umut ve iyimserlik üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık boyutları açısından ise çocuk sayısına bağlı anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Bu durum, örgütsel bağlılığın çocuk sayısından bağımsız olarak benzer düzeyde seyredebildiğini ve daha çok iş ortamı ve bireysel tutumlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde, Elüstün ve Sözen (2018), Yıldız, Akbolat ve Işık (2013) ile Kılıç, Karaman ve Yoldaş (2020) da çocuk sayısının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını raporlamışlardır. Buna karşın, Aydın ve Kördeve (2016), çocuk sayısı fazla olan çalışanların duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Taşkın, Ünsar ve Demiralay (2017) ise tek çocuğu olan çalışanların, hiç çocuğu olmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık sergilediklerini bulgulamışlardır.

Kıdeme göre yapılan analizler, psikolojik sermaye boyutları ve toplam psikolojik sermaye puanında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle öz-yeterlik, umut ve dayanıklılık alt boyutları ile toplam psikolojik sermaye puanı açısından, kıdemi 1 yıldan az olan katılımcıların daha düşük puanlar aldığı görülmektedir. Bu bulgu,

deneyim ve iş yaşamına adaptasyon süresinin artmasının, bireylerin psikolojik kaynaklarını güçlendirebileceğini düşündürmektedir.

Bandura'nın (1977) öz yeterlilik kuramına göre, bireylerin kendi kapasitelerine olan inançları zamanla deneyim ve başarılarla pekişmektedir. Dolayısıyla, kıdem süresi arttıkça bireylerin görevleri üzerindeki hâkimiyet duygusu da güçlenmektedir. Benzer şekilde, umut düzeyinin daha uzun kıdeme sahip bireylerde yüksek çıkması, bu çalışanların iş ortamındaki hedeflerine ulaşmada daha planlı ve yollar üretme konusunda daha becerikli olduklarını gösterebilir. Snyder (2002)'nin umut teorisi çerçevesinde bu durum, çalışanların iş yaşamında hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için yollar geliştirme becerilerinin zamanla olgunlaştığını desteklemektedir. Dayanıklılık açısından da benzer bir durum söz konusudur. 1 yıldan az kıdeme sahip bireylerin daha düşük dayanıklılık puanlarına sahip olması, stresle başa çıkma becerilerinin henüz gelişmekte olduğunu gösterebilir. İş yaşamındaki belirsizlik ve zorluklarla etkili baş etme becerilerinin kıdemle birlikte arttığı düşünülebilir. Bu da psikolojik dayanıklılığın deneyimle şekillendiğine işaret eder.

Psikolojik sermaye düzeyinin genel olarak kıdemle birlikte artması, bireyin kurumsal bağlamda gelişen benlik algısı, güven duygusu ve olumlu tutumlarının zaman içinde olgunlaştığını göstermektedir. Luthans vd. (2007) geliştirdiği psikolojik sermaye modeli, bireyin bu dört boyutta gelişiminin örgütsel başarı ve tatminle yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, işyerinde geçirilen sürenin psikolojik yatırımlar açısından da bir tür “olgunlaşma süreci” olarak değerlendirilebileceği söylenebilir.

Esengin ve Şantaş (2023), Kaplan (2021), Özbek (2020), Esengin (2022) ve Akbaş (2019) çalışmalarında, kıdem süresi arttıkça bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin de yükseldiğini bulgulamışlardır. Benzer şekilde, Güler (2016) çalışmasında, kıdem süresi ile psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, Akkuş (2020) yalnızca umut düzeyinin çalışma süresiyle anlamlı biçimde arttığını saptamıştır.

Bazı araştırmalarda psikolojik sermaye düzeylerinin kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Örneğin, Macit vd. (2020), Korkmaz (2014) ve Aslan (2017) alışmalarında, çalışanların kıdem süresi ile psikolojik sermaye ya da alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum, psikolojik sermayenin yalnızca deneyimle değil, bireysel özellikler, kurum kültürü ya da çalışma koşulları gibi diğer faktörlerle de şekillenebileceğini göstermektedir.

Buna karşın, örgütsel bağlılık boyutları açısından kıdeme bağlı anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Bu durum, örgütsel bağlılığın daha çok iş ortamı, yönetim uygulamaları ve bireysel tutumlarla ilişkili olduğunu ve kıdemden bağımsız olarak benzer düzeyde seyredebildiğini göstermektedir. Benzer şekilde, Akyol, Atan ve Gökmen (2012), Alkan (2024) ile Soysal ve Selvi (2023) de kıdemin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını rapor etmişlerdir. Öte yandan, Özdemir (2020), Kayseri ilinde özel sağlık kuruluşlarında yürüttüğü çalışmada çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Akkuş (2020) kıdem süresi ile devam bağlılığı arasında, Aslan (2017) kıdem süresi ile normatif bağlılık arasında, Esengin ve şantaş (2023) ise kıdem süresi ile genel örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Gelir düzeyine göre yapılan analizler, psikolojik sermaye boyutları ve toplam psikolojik sermaye puanında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle öz-yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve toplam psikolojik sermaye puanları, gelir algısı 'az' olan katılımcıların, gelir algısı 'denk' veya 'fazla' olan katılımcılara kıyasla daha düşük puanlar aldığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, gelir düzeyinin bireylerin psikolojik kaynaklarını destekleyen önemli bir faktör olduğunu düşündürmektedir; yeterli gelir, psikolojik sermayeyi güçlendirebilecek sosyal ve ekonomik güvence sağlamaktadır. Özellikle umut ve öz yeterlilik düzeylerinin düşüklüğü, ekonomik yetersizliğin bireyin geleceğe yönelik motivasyonunu ve kendine olan güvenini zedeleyebileceğini göstermektedir. Buna karşılık, geliri giderine denk veya fazla olan bireylerin bu alanlarda daha yüksek puan alması, ekonomik güvenliğin psikolojik

sermayeyi güçlendirdiğini düşündürmektedir.

Topkaya ve Korucu (2018) ile Tozoğlu vd. (2024) da benzer şekilde, aylık geliri yüksek olan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuçlar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, temel ihtiyaçlar karşılanmadan üst düzey psikolojik kaynakların yeterince gelişemeyeceği görüşünü desteklemektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları açısından, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı bazı gelir grupları arasında anlamlı farklılıklar göstermiştir; ancak toplam örgütsel bağlılık puanında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Geliri giderinden az olan bireyler devam bağlılığı boyutunda daha yüksek puan almıştır. Bu durum, ekonomik zorunlulukların kişileri kurumda tutan bir etken olabileceğine işaret etmektedir. Yani bireyler işlerinden memnun olmasalar da ekonomik nedenlerle işten ayrılamıyor olabilirler. Bu bulgu, Becker (1960)'ın devam bağlılığı kuramıyla da örtüşmektedir; bireylerin kurumda kalma nedenleri her zaman olumlu duygulara dayanmayabilir. Geliri giderinden fazla olanların ise duygusal bağlılık düzeyleri nispeten daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde, Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013) de düşük gelir grubundaki çalışanların bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu raporlamıştır. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılığın genel olarak gelir algısından bağımsız seyrettiğini, ancak bazı boyutlarda ekonomik koşulların belirleyici olabileceğini göstermektedir.

İlişkisel analizler, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında genel olarak pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar literatürde yer alan pek çok çalışma (Akkuş, 2020; Akkuş vd., 2021; Aslan, 2017; Büyükbeşe vd., 2019; Çakmak ve Arabacı, 2017; Çoban, 2013; Geremias vd., 2024; Kılıç, 2019; Mezadur, 2022; Özbek, 2020; Öztürk ve Çankaya, 2021; Sağır ve Uğur Aydın, 2019; Şen vd., 2015; Tösten vd., 2018; Uygungil ve İşcan, 2018; Yalap ve Baygın, 2020; Yazar ve Özutku, 2019; Zağlı, 2016) ile uyushmaktadır. Örgütsel bağlılık ile psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişki, çalışanların örgüte olan genel bağlılıklarının, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile doğru orantılı olduğunu göstermektedir. Bu durum,

Çalışanların kendine güven, umut, iyimserlik ve esneklik gibi psikolojik sermaye bileşenlerinin artmasıyla, örgütlerine daha bağlı ve motive olabileceklerini düşündürmektedir.

Psikolojik sermayenin alt boyutları (öz-yeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) ile toplam psikolojik sermaye puanı güçlü ve pozitif ilişkilere sahiptir; bu da alt boyutların toplam yapıyı sağlam bir biçimde yansıttığını desteklemektedir. Benzer şekilde Tösten, Avcı ve Yıldırım (2018) de psikolojik sermayenin kendi alt boyutları ile ilişkisinin yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Dolayısıyla psikolojik sermaye, bütüncül bir yapı olmakla birlikte, her bir alt boyutun katkısı toplam yapının anlaşılmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Örgütsel bağlılık alt boyutları arasında duygusal ve normatif bağlılık yüksek düzeyde pozitif ilişkilidir, ancak devam bağlılığı duygusal bağlılıkla negatif, normatif bağlılıkla anlamlı olmayan ilişkiler göstermektedir. Toplam örgütsel bağlılık ile duygusal ve normatif bağlılık güçlü, devam bağlılığı ile ise zayıf pozitif ilişki göstermektedir. Benzer şekilde Tösten, Avcı ve Yıldırım (2018) örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkilerin orta ve yüksek düzeyde olduğunu, Turgut vd. (2016) ise örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin orta düzeyde seyrettiğini bulgulamışlardır. Bu bulgular, örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir olgu olmadığını; özellikle devam bağlılığının, duygusal ve normatif bağlılıktan farklı dinamiklerle şekillenebileceğini göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere bakıldığında, duygusal bağlılık tüm psikolojik sermaye boyutları ile anlamlı pozitif ilişki göstermektedir. Normatif bağlılık yalnızca iyimserlik ile anlamlı pozitif ilişki sergilerken, devam bağlılığı özellikle öz-yeterlik, umut ve dayanıklılık ile negatif ilişkiler göstermektedir. Toplam psikolojik sermaye ile toplam örgütsel bağlılık arasındaki ilişki zayıf ancak anlamlıdır. Özellikle duygusal bağlılık ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki, psikolojik sermayenin çalışanların kuruma karşı olumlu duygusal bağlar hissetmeleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu

bulgu, psikolojik sermayenin bireylerin iş yerindeki tutum ve davranışlarını şekillendiren önemli bir psikososyal kaynak olduğunu desteklemektedir. Öte yandan, devam bağlılığındaki negatif ilişki, bireylerin örgüte bağlılıklarını özellikle kişisel kazanımlar ve zorunluluklar bağlamında değerlendirdiğini düşündürebilir.

Yapılan moderasyon analizi, toplam psikolojik sermayenin, toplam örgütsel bağlılık üzerindeki pozitif etkisinin anlamlı olduğunu göstermiştir. Buna karşın, cinsiyetin toplam örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmamış ve psikolojik sermaye ile cinsiyet arasındaki etkileşim terimi istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuç, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin cinsiyetten bağımsız olduğunu ve cinsiyetin bu ilişkiyi anlamlı şekilde değiştirmediğini ortaya koymaktadır.

Literatürde de benzer bulgular mevcuttur. Pek çok araştırmada, psikolojik sermaye düzeylerinin (Kılıç, 2019; Şen, Mert ve Eroğlu, 2019; Yetgin, 2017; Yıldız ve Örü, 2016) ve örgütsel bağlılık düzeylerinin (Arslan ve Önce, 2014; Aslan, 2017; Uygunil, 2017) cinsiyete göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir. Akkuş (2020) ise örgütsel bağlılık boyutları açısından yalnızca normatif bağlılıkta kadınların daha yüksek düzeylere sahip olduğunu, psikolojik sermayede ise yalnızca özyeterlilik boyutunda erkeklerin avantajlı olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, mevcut araştırmamızla büyük ölçüde örtüşmektedir.

Bazı çalışmalar cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olabileceğini göstermektedir. Örneğin, Küçüközkan (2015) kadınların duygusal bağlılıklarının, erkeklerin ise devam bağlılıklarının daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamındaki beklenti ve değerler üzerinde farklı yansımalar yaratmasıyla açıklanabilir.

Literatürde cinsiyetin bazı örgütsel ilişkilerde düzenleyici rol oynayabildiğini ortaya koyan araştırmalar da vardır. Çetin ve Varoğlu (2015), psikolojik sermaye ile iş tatmini, performans ve işten ayrılma niyeti etkileşiminde cinsiyetin moderatör rol

üstlenemediğini belirtmiştir. Benzer şekilde, İçaçan ve Kartalkaya (2023), Acar ve Dönmez Kara (2024) ile Özata ve Çetinkaya (2020) gibi araştırmalar, toplumsal cinsiyet rolleri, cam tavan sendromu ve algılanan örgütsel ayrımcılık gibi faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiler yaratabileceğini ortaya koymuştur.

Bu farklılaşmalar, aslında literatürde cinsiyetin doğrudan etkisi mi, yoksa düzenleyici bir rolü mü olduğu konusunda net ve tutarlı sonuçlar bulunmadığını ortaya koymaktadır. Türkçe literatürde özellikle psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör rolünü doğrudan test eden çalışmaların son derece sınırlı olması da dikkat çekicidir. Bu nedenle, tartışmada hem bulgumuzu destekleyen hem de farklı sonuçlara işaret eden araştırmalara yer verilmesi önemlidir. Böylelikle, mevcut çalışmamızın cinsiyetin moderatör etkisini gözlemlememiş olmasının, literatürdeki genel boşluk ve bulgular arasındaki çeşitlilik bağlamında değerlendirilmesi mümkün hale gelmektedir. Başka bir ifadeyle, bu kaynaklar aracılığıyla, alan yazında cinsiyetin düzenleyici etkisinin bağlama, sektör özelliklerine ve çalışan gruplarına göre değişebildiği; dolayısıyla bu konuda yapılacak ileri araştırmalara ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır.

Bu çalışma, psikolojik sermayenin sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerini kapsamlı bir biçimde ortaya koymaktadır. Bulgular, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin özellikle duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu, ancak devam bağlılığı boyutunda ters yönlü ilişkiler gözlemlendiğini göstermektedir. Bu durum, bireylerin örgüte bağlanma biçimlerinin yalnızca psikolojik kaynaklarıyla değil, aynı zamanda bağlılık türlerinin farklı motivasyonel dinamikleriyle de şekillendiğini düşündürmektedir. Ayrıca, demografik değişkenlerin psikolojik sermaye üzerinde etkili olmasına karşın, örgütsel bağlılık üzerinde görece sınırlı etkilerinin bulunması, bağlılığın daha çok iş ortamı, bireysel deneyim ve psikolojik kaynaklarla ilişkilendiğini ortaya koymaktadır. Moderasyon analizi sonuçları da cinsiyetin bu ilişkiyi anlamlı biçimde değiştirmede göstermiştir; bu da psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı artırmada cinsiyetten bağımsız, genel geçer bir etkiye

sahip olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda, sağlık kurumlarının, çalışanların psikolojik sermayesini güçlendirecek eğitimler, destek programları ve motivasyonel uygulamalar geliştirmesi hem bireysel performans hem de örgütsel bağlılık düzeylerini artırmada stratejik bir öneme sahip olabilir. Sonuç olarak, psikolojik sermaye, sadece bireysel bir kaynak değil, aynı zamanda örgütsel bağları güçlendiren kritik bir yapı olarak ele alınmalıdır.



SONUÇ

Çalışma yaşamı, bireylerin yalnızca maddi ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayan bir alan olmanın ötesinde; kimlik geliştirme, kendini gerçekleştirme, sosyal ilişkiler kurma ve psikolojik doyum elde etme gibi pek çok yönüyle yaşamın merkezinde yer almaktadır. Bu nedenle bireylerin işlerine nasıl bağlandıkları, psikolojik kaynaklarının gücü ve demografik özelliklerinin bu sürece etkisi, örgütsel davranış alanında önemli araştırma konularını oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 246 sağlık çalışanı arasında cinsiyet dağılımı dengelidir ve yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, kıdem ve gelir düzeyleri açısından örneklem çeşitli yaşam ve çalışma deneyimlerini temsil etmektedir. Bu demografik çeşitlilik, elde edilen bulguların farklı alt gruplar bağlamında yorumlanmasına imkân sağlamaktadır.

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri, kullanılan Psikolojik Sermaye (PCQ-24) ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinin örneklem üzerinde güvenilir sonuçlar verdiğini göstermektedir. Psikolojik sermaye alt boyutlarının güvenilirlikleri yüksek ve kabul edilebilir düzeydedir; toplam psikolojik sermaye puanı oldukça güvenilirdir. Örgütsel bağlılık alt boyutları da yeterli güvenilirlik sergilemektedir. Bu bulgular, ölçümlerin sağlam temellere dayandığını ve yorumlanmasının güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Demografik değişkenler açısından yapılan analizler, psikolojik sermaye üzerinde bazı farklılıklar ortaya koyarken, örgütsel bağlılık genellikle demografik özelliklerden bağımsızdır. Cinsiyete göre anlamlı fark gözlenmemiştir; medeni durum evli katılımcılarda umut, dayanıklılık ve iyimserlik ile toplam psikolojik sermaye puanının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yaş ve kıdem, özellikle genç ve az deneyimli çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim düzeyi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı pozitif farklar bulunmuş, ilköğretim mezunlarının puanları daha düşük olmuştur. Çocuk sayısı açısından umut ve iyimserlik alt boyutları, çocuk sahibi olan katılımcılarda daha yüksek seviyededir. Gelir

algısı düşük olan katılımcıların psikolojik sermaye puanları, gelir algısı dengeli veya yüksek olanlara kıyasla daha düşüktür. Tüm bu bulgular, bireysel kaynakları etkileyen faktörlerin psikolojik sermaye üzerinde önemli rol oynadığını göstermektedir. Öte yandan, örgütsel bağlılık boyutları çoğunlukla demografik değişkenlerden bağımsızdır; bu durum, bağlılığın daha çok iş ortamı, yönetim uygulamaları ve bireysel tutumlarla ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde, duygusal bağlılığın tüm psikolojik sermaye boyutları ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Normatif bağlılık yalnızca iyimserlik ile pozitif ilişki sergilerken, devam bağlılığı özellikle öz-yeterlik, umut ve dayanıklılık ile negatif ilişkiler göstermektedir. Toplam psikolojik sermaye ile toplam örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki zayıf ancak anlamlıdır. Bu bulgular, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin özellikle duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının psikolojik sermaye ile farklı biçimlerde ilişkilendiğini göstermektedir. Literatürde de psikolojik sermayenin bireylerin işlerine karşı olumlu tutum geliştirmelerini ve örgüte duygusal olarak bağlanmalarını desteklediği vurgulanmaktadır.

Moderasyon analizi sonuçları, toplam psikolojik sermayenin toplam örgütsel bağlılık üzerindeki pozitif etkisinin anlamlı olduğunu göstermiştir. Cinsiyetin doğrudan etkisi ve toplam psikolojik sermaye ile etkileşimi anlamlı bulunmamıştır; bu durum, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin cinsiyetten bağımsız olduğunu ve cinsiyetin bu ilişkiyi anlamlı şekilde değiştirmedeğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, sağlık sektörü çalışanları bağlamında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde genel olarak cinsiyetten bağımsız bir rol oynadığını düşündürmektedir.

Genel olarak, elde edilen bulgular psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu ve bu ilişkinin cinsiyet değişkeninden bağımsız olarak sürdüğünü göstermektedir. Bu sonuçlar, sağlık sektöründe çalışanların psikolojik kaynaklarını destekleyecek müdahalelerin, örgütsel bağlılığı artırmada önemli bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Böylece bu çalışma, örgütsel davranış

literatürüne katkı sağlarken, insan kaynakları uygulamaları açısından da önemli çıkarımlar sunmaktadır. Özellikle çalışanların psikolojik sermayelerini artırmaya yönelik eğitim, destek ve gelişim programlarının, örgütsel bağlılığı güçlendirme açısından etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın kesitsel tasarımı nedensel ilişkilerin kesin biçimde kurulmasına imkân vermemektedir. Ayrıca örneklem yalnızca sağlık sektörüyle sınırlıdır; farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. Gelecek araştırmalarda, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin boylamsal verilerle incelenmesi, farklı demografik grupların karşılaştırılması ve özellikle cinsiyetin olası moderatör rolünün farklı bağlamlarda test edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. ve Dönmez Kara, C. Ö. (2024). Kadın Çalışanların Yaşadığı Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektörü Örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 84-95.
- Ağcasulu, H. (2021). Elton Mayo: Hawthorne Deneyleri ve İnsan İlişkileri Okulu İllüzyonu. *Dünden Bugüne Kamu Yönetimi Düşünürleri*, 11-137.
- Ağlargoş, O. (2018). Mary Parker Follett'ın Yönetim Düşüncesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 51 (1), 1-26.
- Akbaş, B. (2008). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Akbaş, M. (2019). *Psikolojik Sermaye ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki: Özel, Kamu ve Vakıf Hastanelerinde Bir Karşılaştırma*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Sağlık Yönetimi ABD
- Akça, S. ve Devedakan, N. (2017). Sağlık Kurumunda Çalışanların Kurumda Kalma ya da Ayrılma Kararlarının Belirlenmesinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi:İzmir İlinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*,32 (2), 239-261 .
- Akçakaya, M. (2016). Weber'in Bürokrasi Kuramının Bugünü ve Geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel sayı.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Akgöl, F. ve Yıldırım, M. (2025). Beden Eğitimi Öğretmenleri vder Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 26-39.
- Akkuş, D. B. (2020). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü:KTMÜ Örneği*.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.

- Akkuş, D. B., Najimudinova, S. ve Gül, H. (2021). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü: Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 27-46.
- Aksay, K. (2015). Örgüt Yapılarında Yaşanan Değişimler ve Modern Örgüt Tiplerinin İncelenmesi. *Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergisi*, 8 (3), 111-128.
- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2012). Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 38-45.
- Akyürek, M. İ. (2021). Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyinin İncelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 12 (23), 149-170.
- Alıç, M. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1), 1-40.
- Alkan, Ş. (2024). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Okul Müdürlerinin Sergilediği Otantik Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: Eğitim Bilimleri ABD.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Annagür, B. (2010). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Risk Faktörleri, Etkileri, Değerlendirilmesi ve Önlenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2 (2), 161-173.
- Antalyalı, Ö. L., Dumlupınar, M. ve Özkul, A. S. (2017). Yetişkin Bağlanma Stillerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (4), 1679-1702.
- Aravopoulou, E., Mitsakis, F. ve Malone, C. (2017). A Critical Review of the Exit-Voice-Loyalty-Neglect Literature: Limitations, Key Challenges, and Directions for Future Research. *The International Journal of Management*, 6 (3), 1-10.
- Arkan, A. (2004). Kindi ve İbn Rüşd'de İnsan Tasavvuru. *İslam Araştırmaları Dergisi*, (12), 27-54.
- Arslan, H. ve Önce, M. (2014). Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3 (3), 571-587.

- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eğitim Bilimleri ABD.
- Asunakutlu, T. ve Coşkun, B. (2005). Frederick Winslow Taylor ve Fizyolojik Örgüt Kuramı. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5 (10), 157-176.
- Ateş, F. ve Erdem, R. (2020). Yetişkin Bağlanma Stilinin Örgütsel Açından Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 431-447.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2007). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 46 (3), 243-256.
- Avey, J. B., Reichard, R. j., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact ofPositive Psychological Capital onEmployee Attitudes, Behaviors,and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Aydın, N. (2019). Performansa Dayalı Ödeme ve Çalışanların Terketme, Konuşma, Sadakat ve İhmal Yanıtı. *Sağlık Yönetimi Dergisi*,3 (1), 17-29.
- Aydıntan, B. ve Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2 (3), 27-48.
- Aydoğan, D. (2013). Bilim ve Psikoloji. Ş. I. Terzi (Ed.). *Eğitim Psikolojisi içinde* (5-21). Ankara: Pegem Akademi.
- Ayyıldız, U. ve Akdoğan, A. (2024). Örtük Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğitim ve Sağlık Sektöründe Uyum Esaslı Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59 (3), 1554-1570.
- Babadağ, M. (2015). Demografik Faktörlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi*, 6 (2), 313-332.
- Babur, A. E. ve Melikoğlu, S. (2020). Eğitim Kurumlarındaki Pozitif Psikolojik Sermayenin İncelenmesi: Meta-Analiz Çalışması. *İZÜ Sosyal Bilimler Lisansüstü Öğrenci Kongresi*, 1365-1399.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 1-26.

- Barnard, C. I. (1997). Informal Organisations and Their Relation to Formal Organisations. J.M. Shafritz ve A. C. Hyde (Ed) *Classics of Public Administration*. New York: Harcourt Brace College Publishers, s. 95-99.
- Barutçu, E. ve Karaken Kaçar, Z. (2017). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayeleri ve Cam Tavan Sendromunu Aşma Stratejileri Arasındaki İlişki:Denizli Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (4), 79-86.
- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (1), 145-165.
- Başaran, H. A. (2015). Toplumsallığın Ontolojisi Üzerine Kısa Bir İnceleme. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (19), 175-193.
- Bayar, M. (2021). Pozitif Liderlik Davranışlarının, Çalışanların Duygusal İyi Oluşlarına Etkilerinin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56 (3), 2147-2175.
- Bayat, M., Baydaş, A. ve Atlı, C. (2015). Hizmet Sektörünün Kavramsal Tanımı ve Ulusal Ekonomilerdeki Önemi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (9), 59-88.
- Bayrakçeken, S., Samancı, O. ve Gökbulut, H. N. (2021). Zihniyet Kuramı ve Öğrenme Motivasyonu. *Uluslararası Alan Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 153-162.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bektaşoğlu, A. ve Şengün, H. (2020). Sağlık Sektöründe Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Aydın Journal of Health*, 6 (2), 155-182.
- Beyaz, R., Karakuş Umar, E. ve Kılıçarslan, Ş. (2020). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Tüketim Kültürü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34 (4), 1311-1331.
- Biber, E. D. ve Kuruoğlu, C. (2025). Banka Çalışanlarında İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (2), 768-778.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2 (3), 34-39.

- Bilgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2010). Sağlık alışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 27-37.
- Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve Sonuçları ile Psikolojik Sermaye: Sağlık alışanları Üzerine Bir Araştırma*.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Bodur, B. K. (2019). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Oyunlaştırma ve Davranışsal Psikoloji erevesinde İncelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İnsan Kaynakları.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94.
- Bowlby, J. (2012), *Bağlanma*. T. V. Soylu (ev.). İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (1), 345-355.
- Buğu, E. ve Kavrayıcı, C. (2024). Okul Müdürlerinin Kapsayıcı Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 389-406.
- Bulut, S. ve Subaşı, M. (2020). Pozitif Psikolojiye Giriş. S. Bulut (Ed.). *Pozitif Psikoloji içinde* (1-16). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Büyükbeşe, T., avuşoğlu, S. ve Okun, O. (2019). Otantik Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü:Bingöl Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10 (17), 194-225.
- Ceylan, H. (2024). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Öğrenme, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sağlık Yönetimi ABD.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?.*Labour Economics*, 4 (4), 341-372.
- Claro, S., Paunesku, D. ve Dweck, C. S. (2016). Growth Mindset Tempers the Effects of Poverty on Academic Achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113 (31), 8664-8668.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow – The Psychology of Optimal Experience*. (Birinci Baskı). New York: Harper Perennial Modern Classics.

- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Akademik İyimsellik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 260-273.
- Çakır, G. (2019). *Sermaye, Marx, Das Kapital*. İstanbul.
- Çakır, S. Y. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü : İşletme ABD.
- Çakmak, F. (2021). İnsan Sermayesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılmasında Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü:Farklı Araştırma Yöntemleri Arasında Karşılaştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23 (40), 98-121.
- Çakmak, M. S. ve Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62), 890-909.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (16), 423-442.
- Çetin, F. (2017). Psikolojik Sermaye. E. B. Akdemir (Ed.). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar içinde* (93-122). İstanbul: Beta Basım.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlaması Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (2), 105-113.
- Çevik, H. (2006). Örgüt Teorileri ve Polis Teşkilatı. *Türk İdare Dergisi*, 78 (451), 139-162.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 137-147.
- Çığ, M. İ. (2023). Yaşadım Demek İçin Ne Yapmalı? B. Sanay. (Röportajı Yapan) İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 17-33.
- Çöl, G. ve Avunduk, Z. B. (2019). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri:Kamu Hastanesinde Bir Uygulama. *International Balkan University Turkish Studies*, 14 (7), 3713-3731.

- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Dağıstan, U. (2019). Klasik Örgüt Kuramlarının Genel Bir Değerlendirmesi. *Atlas International Refereed Journal on Social Sciences*, 5 (21), 597-603.
- Davis, T. R. (1984). The Influence of the Physical Environment in Offices. *Academy of Management Review*, 9 (2), 271-283.
- Dedeoğlu, B. B., Çelik, S., İnanır, A. ve Altay, H. (2016). Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide: Cinsiyet ve Çalışma Süresinin Farklılaştırıcı Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 45-70.
- Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif Psikoloji: Tarihçe, Temel Kavramlar, Terapötik Süreç, Eleştiriler ve Katkıları. *Humanistic Perspective*, 2 (2), 108-125.
- Demirel, H. (2024). *Çalışma Yaşam Alanlarının, Çalışanların İyi Olma Halleri ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. (2011). Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 33-48.
- Demirel, Y., Tohum, E. U. ve Kartal, Ö. (2017). Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Kasatamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 444-460.
- Demirlikan, Ç. E. ve Şahinli, S. (2025). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 28(2), 185-208.
- Deniz, D. ve Darbas, G. (2021). Fosillerin Işığında İnsan Psikolojisini Anlamak: Evrimsel Psikoloji. *Mavi Gezegen* (29), 46-51.
- Denizli, F. (2022). Medikal Turizm Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Memnuniyet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:Kayseri Örneği. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, (51), 165-186.
- Derelioğlu, S. (2024). Duygusal Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde, Aşırı İş Yükünün Düzenleyici Etkisi: Belediye Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 801-814.

- Durğun, S. (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 112-132.
- Duygulu, A. ve Gülcan, M. G. (2019). Açık Sistem Olarak Örgütler. 28. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Ankara. (1-22).
- Düger, Y. S. ve Ertaş, A. (2023). Örgütsel Bağlılık Kavramsal Bir İnceleme. A. Kayabaşı (Ed.). *Güncel İşletmecilik Araştırmaları-4 içinde* (63-78). Ankara: Eğitim Yayınevi.
- Efil, İ. (2015). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Eker, S. (2012). Alfred Adler'in Kişilik Kuramı'nın Demokrasi Düşüncesi Açısından Önemi. *U.Ü Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (22), 157-180.
- Elibol, E., Tarhan, M. ve Saçan, S. (2024). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 11 (2), 354-361.
- Elüstün, T. S. ve Sözen, İ. (2018). Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Algısı ve İlişkisi: Liman İşletmesi Çalışanları Örneği. *Akademik Hassasiyetler*, 5 (10), 235-270.
- Erarslan, İ. ve Orçanlı, K. (2024). Örgütsel Bağlılığın İş Performansı Üzerindeki Etkisi:Türkiye'de Yapılan Çalışmalar Üzerinde Bir Meta-analiz Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (45), 149-166.
- Erbaş, K. ve Yeşiltaş, M. (2017). Presenteizm ile Duygusal Bağlılık Arasındaki ilişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21 (1), 121-135.
- Erdem, B. ve Akca, Ü. (2022). Sermaye Türleri ve Eğitim İlişkisi. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 312-335.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Bir Uygulama*.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD, İşletme BD.
- Erek, İ. E. ve Bilgin, Ö. (2021). Gazali'de Yanılan Bir Varlık Olarak İnsan. *Turkish Acaademic Research Review*, 6 (4), 65-84.
- Eren, H. ve Demirgöz Bal, M. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2 (1), 44-50.
- Erişen, M. A., Akman Dömbekçi, H. ve Güzel, Ş. (2019). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Social Sciences Studies Journal*, 5 (51), 6909-6915.

- Erkmen, T. ve Bozkurt, S. (2011). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 31 (2), 197-228.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 89-103.
- Erkol, E. (2021). *Klinik Psikoloji Eğitiminde Toplum Temelli Uygulamaların Öğrencilerin Bakış Açılıyla ve Nitel Araştırma Yöntemiyle Ele Alınması:SOYAÇ Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: Psikoloji ABD.
- Ertekin, İ. (2017). Klasik Örgüt Kuramları. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2 (2), 64-73.
- Ertürk, E. M. (2017). Bilimsel Psikolojinin Tarihsel Süreci Üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 7 (14), 161-180.
- Eryılmaz, İ., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2022). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik: Covid-19 Öncesinde ve Sırasında Kıyaslamalı Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27 (4), 641-656.
- Esen, M. (2019). İş Stresi, Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi:Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15 (1), 1-13.
- Esengin, B. O. (2022). *Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yozgat Bozok Üniversitesi: Sağlık Yönetimi ABD.
- Esengin, B. O. ve Şantaş, G. (2023). Sağlık Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26 (1), 62-82.
- Esenyel, M. Z. (2012). İnsanın, İnsan Olmak Bakımından İşlevi Nedir? *Kaygı*, 18, 209-220.
- Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Farrel, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 596-607.
- Fayol, H. (2018). Genel ve Endüstriyel Yönetim. (Çev. M. Asım Çolakoğlu). Ankara: Adres Yayınları.

- Fedai, R. ve Mesçioğlu Fedai, M. (2019). Birleşmiş Milletlerin Sağlık Politikalarının Üretilmesindeki Rolü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (88), 78-92.
- Fidan, E. (2021). *Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı rolü*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Fidan, E. ve Çetinkaya, F. F. (2022). Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 53-75.
- Follett, M. P. (1926). The giving of orders. *Scientific foundations of business administration*, 1926, 132-149.
- Frankl, V. E. (2009). *İnsanın Anlam Arayışı*. İstanbul: Okuyan Us Yayıncılık.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology:The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56 (3), 218-226.
- Gayır, G. B. (2019). Liderlik Davranışlarının Çalışanın Duygusal Bağlılığı Üzerine Etkileri:Diyarbakır İlindeki Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergisi*, 6 (15), 1-23.
- Geçen, Ö. E., & Salepçioğlu, M. A. (2021). Y ve Z Kuşağı Çalışanları Üzerinde Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Rahatlık Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (52), 383-407.
- Gençdoğan, B. (2020). Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikoterapi. S. Bulut (Ed.). *Pozitif Psikoloji içinde* (17-41). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gençoğlu, A. Y. (2012). Kapitalizmin Temel Nitelikleri Açısından Emegın Konumu. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1 (1), 98-116.
- Geremias, R. L., Lopes, M. P. ve Sotomayor, A. M. (2024). Linking Psychological Capital to Organizational Commitment: The Moderating Role of Perceived Aversive Leadership of Employees in Angola. *Administrative Sciences*, 14 (8:177), 2-17.
- Grusky, D. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10 (4), 488-503. <https://doi.org/10.2307/2391572>
- Gök, B. (2019). *İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*.Yayınlanmamış Yüksek Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.
- Gökçe, A. (2021). Çalışma Hayatında Kadın Emegi. H. Sevgi (Ed.). *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri: Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği içinde* (375-407).

- Gören, T. ve Yengin Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Aydın İli Örneği. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, (40), 69-87.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Gül, K. (2019). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Oluşturmadaki Etkisi:Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Sağlık Yönetimi ABD.
- Güleç, K. ve Keklik, B. (2020). Dijital Hastaneler. E. Eke (Ed.). *Sağlık Yönetiminde Güncel Tartışmalar içinde* (43-75). Ankara: Nobel Kitabevi.
- Güler, G. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki:Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3 (3), 49-76.
- Güneş, S. ve Bulut, S. (2024). Hemşirelerde Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27 (1), 43-64.
- Güney, S., Koç, G. ve Uğurlu, E. (2025). Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Kültürün Oluşumundaki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü ve Buna Yönelik Bir Araştırma. *Premium e-Journal of Social Sciences*, 9 (56), 601-618.
- Gürcan, D. (2015). Benlik Farklılıklarına Rogers’ın Danışan Odaklı Terapisi İle Yaklaşım:Vaka Çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 2 (1), 13-26.
- Gürses, İ. ve Klavuz, M. A. (2011). Erikson’un Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişiminin Önemi. *U.Ü İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 153-166.
- Güzel, C. (2019). *The Mediating Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction In The Relationship Between Workplace Incivility and Turnover Intention*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Halis, M. ve Yaşar Uğurlu, Ö. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 101-123.

- Hatipoğlu, Z. ve Dündar, G. İ. (2018). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6 (2), 43-56.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, And Loyalty*. London: Harvard University Press.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 1-24.
- İçaçan, N. O. ve Kartalkaya, K. (2023). Kadın Çalışanların Cinsiyet Rolüne Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa İmalat Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (4), 95-104.
- İncesu, E. ve Ögüt, N. (2013). Hastane İşletmeciliğinde Kalite Maliyet Hesaplaması: Konya Seydişehir Devlet Hastanesinde Bir Uygulama. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6 (2), 113-142.
- Kanbur, E., Özyer, K. ve Akyüz, M. (2017). Normatif Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi:Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (52), 300-316.
- Kanık, C. (2018). Zygmunt Bauman'ın Modern ve Postmodern İnsan Metaforları. *İlahiyat Tetkikleri Dergisi*, 50 (2), 363-375.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Stres Kaynaklarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Erciyes Akademi*, 35 (1), 9-136.
- Kara, B. ve Avcı, A. (2022). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi. *International Social Sciences Studies*, 8 (100), 2432-2443.
- Karaboğa, T. ve Zehir, C. (2020). Henri Fayol ve Yönetim Alanına Katkıları Üzerine Bir İnceleme. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 53-68.
- Karacaoğlu, K. ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü:Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3 (2), 119-127.
- Karaduman, E. ve Elçiçek, Z. (2025). Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Current Research in Social Sciences and Humanities*, 4 (6), 46-64.

- Karakelle, S. (2014). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Karatepe, H. K., Kuşçu, F. N. ve Karaman, M. (2019). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (Eğitim & Psikoloji), 105-114.
- Karcıoğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), 121-140.
- Kavi, E. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7 (17), 55-77.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2018). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* (5.Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kavut, S. (2020). Carl Gustav Jung: Kavramları, Kuramları ve Düşünce Yapısı Üzerine Bir İnceleme. *International Journal of Cultural and Social Studies*, 6 (2), 681-695.
- Kayra, F. (2023). Neo-Klasik Yaklaşımın Katkıları:Modern İş Dünyasında Hala Geçerli Mi? *Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (4), 2151-2173.
- Keklice, İ. (2022). *Sağlık Profesyonellerinin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Merhamet Yorgunluğu Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesi Örneği*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sağlık Yönetimi ABD.
- Kekül, O. ve Genç, K. Y. (2023). Kurumsallaşma ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve İşTatmine Yönelik İçerik Analizi: Lisansüstü Tezlerine Yönelik Bir Araştırma. *Asya Studies*, 23 (7), 173-194.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Keller, H. (1903). *Optimism*. Boston.
- Kesebir, S., Özdoğan Kavzoğlu, S. ve Üstündağ, M. F. (2011). Bağlanma ve Psikopatoloji. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3 (2), 321-342.
- Keskin, H., Akgün, A. E. ve Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt Teorisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kılıç, B., Karaman, M. ve Yoldaş, A. (2020). Örgütsel Bağlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8 (1), 83-100.
- Kılıç, E. (2019). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı İş Tutumları (İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık) Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Psikoloji ABD.
- Kılınç, E. (2022). Demokratik Liderlik:Örgütsel Demokrasinin Vazgeçilmez Unsuru. B. Çiçek, & İ. Kaynak (Ed.). *Değer Temelli Liderlik içinde* (s. 23-36). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kızıllı, Z. ve Yalçın, İ. (2015). Grupla Psikolojik Danışmada Terapötik Bir Etmen: Bağlılık. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 842-850
- Kobal, H. Y., Şimşek, S. ve Bilgen, İ. (2022). Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Hakkâri Devlet Hastanesi Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 376-389.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Korkmaz, O. (2014). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş Örneği*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zırve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sınıf Öğretmenliği ABD.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma . *Hacettepe İdaresi Dergisi*, 19 (3), 271-281.
- Korucu, G. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler:Çanakkale İli Örneği*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.
- Kömürcü, N., Durmaz, A., Bayram, N., Genç Koyucu, R., Karaman, Ö. E., ve Toker, E. (2014). Sağlık Hizmetlerinde Kalite Standartları ve Modelleri. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi* , 7 (1), 95-114.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7 (1), 219-242.
- Köz, E. N. ve Seçilmiş, C. (2021). Yabancılaşma ve Öncüllerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (2), 727-748.

- Kutaniş, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji İle Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5 (11), 135-154.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki:Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelleri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 14-37.
- Luthans, F., Luthans, K. ve Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Published in Business Horizons*, 47 (1), 45–50.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Macit, M., Karaman, M. ve Ekim, H. (2020). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8 (2), 423-444.
- Maslow, A. H. (2015). Motivation and Personality. *Prabhat Books*.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L. ve Cook, C. R. (1993). Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles. *Work and Occupations*, 20 (3), 368-390.
- Mayo, E. (1945), The Social Problem of an Industrial Civilization. *Harvard University, Boston*.
- McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992). An Introduction To The Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60 (2), 175–215
- Meşe, G. ve Sürvegil, O. (2007). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *Mevzuat Dergisi*, 10 (115), 1-12.
- Mert, Z. (2021). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Journal Of Original Studies*, 2 (2), 69-77.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.

- Mezadur, S. (2022). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Lİsansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Mowday, R T., Porter, L. PL. ve Steers, R M. (1982), Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press
- Mücevher, M. H. ve Gül, T. (2023). İş Bağlılığı ve İş Bağımlılığının İşyerinde Haset, Gıpta ve Bağlanma Stilleri ile Olan İlişkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8 (20), 312-326.
- Narcıkara, E. (2017). Increasingly Ascending Positivity in Organizations: Positive Organizational Scholarship Perspective. *Jornal of Behavior at Work*, 2 (1), 20-33.
- Nazir, T. (2020). Pozitif Psikoloji ve Umut. *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Norem, J. ve Chang, E. C. (2002). The Positive Psychology of Negative Thinking. *Journal of Clinical Psychology*, 58 (9), 993-1001.
- Oksay, A. (2011). *Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Okul, F. K. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Klimakterik Dönem ve Yaş Faktörünün Düzenleyici Rolü: Özel Hastane Sektöründe Kadın Çalışanlar İle Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Cağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme Yönetimi ABD.
- Olçay, E., Alpboğa, R., Açar, M. S. ve Karaman, S. (2023). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kuramlarına Genel Bir Bakış. *Journal of Social Humanities And Administrative Sciences*, 62 (62), 2558-2569.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499
- Önder, N., Arslan, E., Kayalı, S., Keskin, Z. ve Yiğit, Ö. (2015). Sağlık Kuruluşlarında Yalın Yönetim Anlayışının Değerlendirilmesinde Bir Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2 (1), 34-39.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Emek ve Toplum*, 1 (1), 34-59.

- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22), 45-66.
- Öz, C. S. ve Sağlam, T. (2019). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3 (2), 131-150.
- Özata, M. ve Çetinkaya, F. F. (2020). Algılanan Örgütsel Ayrımcılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55 (4), 2225-2241.
- Özbek, T. D. (2020). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Stresle Başa Çıkma ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Hayvanat Bahçesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı.
- Özcan, A. (2025). Motivasyonun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Sorumlu Liderliğin Aracılık Rolü: Tıp Merkezleri Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 436-458.
- Özcan, A., Doğan, D. S. ve Erkasap, A. (2025). Özgeciliğin ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Sektörü Örneği. *The Journal of International Scientific Researches*, 10 (1), 1-17.
- Özcan, G. (2021). Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi Üzerine Bir Değerlendirme. *Atlas Journal*, 7 (38), 1436-1453.
- Özcan, Ö., Bektemür, G. ve Baydili, K. N. (2022). Bir Sivil Toplum Kuruluşunda Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 5 (9), 25-42.
- Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları ile Diğer Faktörlerden Yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 172-181.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (4), 566-589.
- Özgörü, H. (2019). *Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Hemşirelik ABD.
- Özkaplan, N. (2015). Hizmet Sektöründe Toplumsal Emek ve Toplumsal Cinsiyet. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15 (56), 15-21.

- Özkaya, M. O., Deveci Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.
- Özmen, A. Ö. (2016). *Türkiye'de Kamu Çalışma İlişkilerinde Güvencesizlik:Uyum ve Direniş Örüntüleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Çalışma Ekonomisi ABD.
- Özsüzer, C. (2019). *Toplam Kalite Yönetim Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi.
- Öztürk, C. (2020). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması: Van Muradiye İlçesindeki Sağlık Meslek Mensupları. *Journal Of International Social Research*, 13 (75-6), 647-657.
- Öztürk, E. (2025). Arthur Schopenhauer'ın İsteme Felsefesi: Varoluşsal Bir Esaret Trajedisinin Ana Hatları. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1), 696-712.
- Öztürk, N. ve Çankaya, M. (2021). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Dönüştürücü Liderliğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1082-1092.
- Öztürk, Z. ve Şeremet, G. G. (2021). Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi (Ankara İli Bir Kamu Hastane Örneği). *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20 (4), 1805-1829.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.
- PERYÖN. (2020). Türk İş Dünyasında Psikolojik Sermaye Araştırması. Erişim Tarihi: 06.12.2025. <https://www.peryon.org.tr/peryon-den-is-dunyasinda-psikolojik-sermaye-arastirmasi>
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), 613-628.
- Sağır, M. ve Uğur Aydın, A. (2019). Otantik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki:Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 22 (2), 800-812.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye'de Yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 20-40.

- Sargutan, E. (2005). Sağlık Teknolojisi Yönetimi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (1), 113-144.
- Scioli, A., Ricci, M., Nyugen, T. ve Scioli, E. R. (2011). Hope: Its Nature and Measurement. *Psychology of Religion and Spirituality*, 3 (2), 78-97.
- Seçer, A. ve Kanbur, E. (2021). Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8 (1), 33-47.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2012). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being. *Simon Element / Simon Acumen*
- Selvi, K. (2018). Narsisistik Kişilik Bozukluğunun Adler'in Aşağılık ve Üstünlük Kompleksleri Açısından Analizi: Bir Olgu Çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 5 (1), 1-20.
- Seo, Y.-Y., Park, S.-E. ve Kim, C.-J. (2011). An Empirical Study on the Effects of Organizational Cynicism and EVLN Responses on Organizational Commitment and Pro-union Behavioral Intentions. *International Journal of Contents*, 7 (2), 36-41.
- Si, S. ve Li, Y. (2012). Human Resource Management Practices on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Organizational Commitment as A Mediator. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (8), 1705-1716.
- Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 130-154.
- Skinner, B. F. (1965). Science and Human Behavior. *New York: Free Press (Simon and Schuster)*.
- Smith, A. (2015). Milletlerin Zenginliği. *İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları*.
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams, V. H. ve Wiklund, C. (2002). Hope and Academic Success in College. *Journal of Educational Psychology*, 94 (4), 820-826.
- Somunoğlu, S. (1999). Kavramsal Açısından Sağlık. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 4 (1), 51-62.
- Southwick, S. M. ve Charney, D. S. (2023). Psikolojik Dayanıklılık. *İstanbul: İletişim Yayıncılık*.

- Soysal, H. ve Selvi, Ö. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 11 (1), 803-825.
- Suleymanov, F. (2020). *Psikolojik Sermayenin Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2 (3), 49-65
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma:Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (14), 119-140.
- Şen, C., Mert, İ. S. ve Aydın, B. O. (2015). Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla, 816-824.
- Şen, C., Mert, İ. S. ve Eroğlu, K. (2019). Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (4), 1171-1192.
- Şener, E., Çetinkaya, F. F., Yüksel, N. ve Akkoca, Y. (2018). Pozitif Ses Çıkartma Davranışının Öncülü Olarak İletişim Doyumu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 165-175.
- Şengül, R. (2007). Henri Fayol'un Yönetim Düşüncesi Üzerine Notlar. *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2), 257-273.
- Şimşir, İ. ve Mete, B. (2021). Sağlık Hizmetlerinin Geleceği: Dijital Sağlık Teknolojileri. *Journal of Innovative Healthcare Practices*, 2 (1), 33-39.
- Talas, M. ve Kaya, Y. (2007). Küreselleşmenin Kültürel Sonuçları. *TÜBAR*, (22), 149-162.
- Tan, N. (2014). Ne Umabilirim? Kant'ınAhlak Felsefesinde Umut Kavramı. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 49-66.
- Taş, D. (2009). *Sağlık Hizmet Kalitesinin Ölçümüne İlişkin Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi BD.
- Taşkaya, S. (2009). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*.

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Sağlık Kurumları Yönetimi ABD.

- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 37-46.
- Taşkın, S., Ünsar, A. S. ve Demiralay, T. (2017). Sosyo-Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *İstanbul, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi*, 187-201.
- Taşlıyan, M., Paksoy, H. ve Hırlak, B. (2013). Kurumsal İmaj ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12 (4), 775-805.
- Taylor, F. (2018). Bilimsel Yönetimin İlkeleri. (Çev. H. Bahadır Akın) İstanbul: Çizgi Kitapevi.
- Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi. *Sayıştay Dergisi*, (91), 77-103.
- Temirhan, S. (2019). *Mobbingin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Tetik, H. T., Oral Ataç, L. ve Köse, S. (2018). Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye'de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta-analizi. *Atatürk Üniversitesi Ekonomi Dergisi*, 32 (2), 289-314.
- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1), 275-286.
- Topkaya, Ö. ve Korucu, G. (2018). Hizmet Sektöründe Kadın Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 39-52.
- Tozoğlu, E., Gülbahçe, A., Kasil, Ç., Dursun, M. ve Bağaçlı, U. H. (2024). Öğretmen Adaylarının Psikolojik Sermaye Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11 (1), 38-53.
- Tösten, R., Avcı, Y. E. ve Yıldırım, İ. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Çalışma. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (3), 21-29.

- Turgut, M., Yeşilaydın, G., Özkan, Ş. ve Uğurluoğlu Aldoğan, E. (2016) Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Sağlık ve Hastane İdaresi 10. Kongresi, Bildiri Kitabı*.
- Turunç, Ö. ve Arık, A. (2016). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü: Isparta Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (6), 109-130.
- TÜİK. (2024). *İşgücü İstatistikleri*. TÜİK.
- Tüzün, O. ve Sayar, K. (2006). Bağlanma Kuramı ve Psikopatoloji. *Düşünen Adam*, 19 (1), 24-39.
- Uğan, Ç., Karakaya, F. ve Nayır, Y. (2019). Psikolojik Sermayenin İşgören Performansı ve İş Stresine Etkisi. 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 1468-1475
- Uslu, O. (2021). Hawthorne Çalışmaları . O. Uslu (Ed.). *Deney ve Gözlem Temelli Psikolojik Çalışmaların Örgütsel Davranışa Katkıları içinde* (1-27). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Uyar, S. (2024). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (3), 174-187.
- Uygungil, S. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Uygungil, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (31), 435-453.
- Uymaz, A. O. (2020). Yöneticilerin Demokratik, Otokratik ve Serbesiyetçi Liderlik Tarzlarının Sonucu Olarak Çalışanların Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranışları: Türk Turizm Sektörü Üzerine Bir Çalışma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13 (2), 103-145.
- Uysal, B. ve Ulusinan Çubukçu, E. (2020). Güncel Dijital Sağlık Uygulamalarının İncelenmesi. *Selçuk Sağlık Dergisi*, (1), 46-60.
- Uysal, İ. ve Kılıç, A. F. (2021). Normal Dağılım İkilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12 (1), 220-248.

- Üçer, İ. H. (2019). İbn Sînâcî İnsan Tasavvurunu Yaniden Düşünmek: Madde, Doğa ve İnsani Haller. Ö. Türker ve İ. H. Üçer (Ed.). *İnsan Nedir? İslam Düşüncesinde İnsan Tasavvurları* (335). Ankara: İlem Yayınları.
- Varişlı, N. (2019). Örgüt İkliminin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkileri. *International Journal of Academic Value Studies*, 5 (1), 114-123.
- Weber, M. (2012). Bürokrasi ve Otorite, (Çev. H. B. Akın). Ankara: Adres Yayınları.
- WHO. (1948). *Constitution of the World Health Organization*. <https://www.who.int/about/governance/constitution>. (Erişim tarihi: 15.08.2025)
- WHO. (1978). *Declaration of Alma-Ata*. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/6e3ab9b7-9fef-4751-bdd6-ac6566f7cb58/content> (Erişim tarihi: 15.08.2025)
- Wisser, R. (2013). Friedrich Nietzsche: Üstün İnsan Görünürde Mi? *Felsefe Arkivi*, (27), 75-97.
- Yalap, O. ve Baygın, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz Şefkatin Aracı Rolü. *Journal Of Organizational Behavior*, 2 (1), 49-67.
- Yalçinkaya, M. (2002). Açık Sistem Teorisi ve Okula Uygulanması. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 103-116.
- Yaşar, A. (2018). *Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Yavan Temizkan, Ö. (2019). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlere Yönelik Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 135-149.
- Yavuz, M. (2022). Dijital Sağlık. A. Çağatay ve A. Tüzemen (Ed.). *Sağlık Hizmetlerinde Yönetim Güncesi içinde* (243-271). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Kocatepe İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 70-81.
- Yetgin, M. A. (2017). Çalışanların Cinsiyet ve Eğitim Düzeyinin Psikolojik Sermaye Algıları Üzerine Etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 52 (2), 120-139.
- Yıldız, H. ve Örüçü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 269-285.

- Yiğit, A. ve Erdem, R. (2016). Sağlık Teknolojisi Değerlendirme: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (23), 215-249.
- Yıldız, F. ve Marşap, A. (2019). Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 5 (51), 7036-7050.
- Yıldız, G., Akbolat, M. ve Işık, O. (2013). Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (2), 85-117.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Yıldız, P. (2019). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel İletişimin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD, İnsan Kaynakları Yönetimi BD.
- Yiter, G. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Adana Kamu Kurumu Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Psikoloji ABD.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal Of Management*, 33 (5), 774-800.
- Yusof, S. M. (2021). Horney's Theory in Explaining Personality. *Open University Malaysia*, 1-16.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2014). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 45-64.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Yüceol, N. (2020). Maslow'un Gözünden "Kendini Gerçekleştiren İnsan". *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 84-91.
- Zağlı, A. (2016). *Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İşletme ABD.
- Zengin, S. (2022). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: Eğitim Bilimleri ABD.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Bu anket formu, sağlık sektöründe çalışan personelin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünü incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada toplanacak veriler yalnızca bilimsel yayın amacı ile kullanılacak, kişisel bilgileriniz gizli tutularak, herhangi bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Bu çalışmaya katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgilere yer verilmiş olup, lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız

...

3. Eğitim Düzeyiniz

İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

4. Medeni Durumunuz

Bekâr () Evli ()

5. Çocuk Sayınız

Hiç Çocuk Yok () 1-2 () 3-4 () 4+ ()

6. Kurumdaki Kıdeminiz

1 Yıldan Az () 1-3 Yıl Arası () 4-10 Yıl Arası () 10 Yıldan Fazla ()

7. Gelir Düzeyiniz

Geliri Giderinden Fazla () Geliri Giderine Denk () Geliri Giderinden Az ()

EK 2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Aşağıda verilen ifadelere katılım düzeyinizi, düşüncelerinizi en doğru şekilde yansıtan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Ölçek Maddeleri	Beni Hiç Tanımlamıyor	Beni Biraz Tanımlıyor	Kararsızım	Beni İyi Tanımlıyor	Beni Çok İyi Tanımlıyor
Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim					
Yöneticilerle yaptığım toplantılarda çalıştığım alanı çok iyi temsil ederim					
Kurumun izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan müzakerelere katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim					
Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim					
Kurum dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır					
İş arkadaşlarıma bilgi verme konusunda kendime güvenirim					
İşler tıkandığında bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum					
Halihtazırdaki hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum					
Her sorun için birden fazla çözüm vardır					
Halihtazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum					
İş hedeflerime ulaşmamın birden fazla yolu vardır					
Bu aralar belirlediğim iş hedeflerime ulaşıyorum					
İşte başarısız olduğumda bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum					
İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim					
İşte gerektiğinde tabiri caizse başımın çaresine bakarım					
Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım					
Zor zamanların üstesinden gelebilirim çünkü geçmişte zor zamanlar görüp geçirmiştım					
Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim					
İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim					
İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa ters gider					
İşimle ilgili her şeye iyi tarafından bakarım					
İşimle ilgili geleceğim konusunda her zaman iyimserim					
Bu işte hiçbir şey benim istediğim şekilde olmaz					
İşime bakış açım şudur: "her gecenin bir sabah vardır" veya "her işte bir hayır vardır"					

EK 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda verilen ifadelere katılım düzeyinizi, düşüncelerinizi en doğru şekilde yansıtan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Ölçek Maddeleri	Hic katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Bu kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum					
Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum					
Bu kurumda çalışmak, kişisel olarak benim için büyük anlam taşımaktadır					
Bu kurumda kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissetmiyorum					
Meslek hayatımın geriye kalan süresini bu kurumda geçirmem söz konusu olursa kendimi çok mutlu hissedirim					
Kurumda karşılaştığım sorunları, kendi kişisel sorunumuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım					
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor					
Bu kuruma çok şey borçluyum					
Bu kurumda çalışmaya devam etmemi gerektirecek herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum					
Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için işten ayrılmayı düşünmem					
Şimdi işten ayrılırsam kendimi suçlu hissederim					
Şu an başka bir kuruluştan daha avantajlı bir iş teklifi alsaydım, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi					
Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir kuruluştan çalışmayı düşünebilirdim					
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de başka seçeneğimin olmamasıdır					
Bu kurumda çalışmaya devam etmem kendi tercihim olduğu kadar aynı zamanda da bir zorunluluktur					
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmem için gerekli başka iş fırsatlarının mevcut olmadığına inanıyorum					
Bu kurumdan şimdi ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur					
İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur					

EK 4. Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 24/09/2024-780533

	DİCLE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU PROJE ONAY BELGESİ FORMU (EK 4)
---	---

Üniversitemiz Sağlık Yönetimi Programı Yüksek Lisans Öğrencisi olan Hicran OKŞAŞ'ın Dr. Öğr. Üyesi Hamza DOĞAN danışmanlığında "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Cinsiyetin Aracı Rolü: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışması Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Yönergesi uyarınca değerlendirilmiştir.

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU KARARI (Etik Kurul tarafından doldurulacaktır)	
Başvuru formunun Etik Kurula ulaştığı tarih	03/09/24
Etik Kurul Karar toplantı tarihi ve karar sayısı	19/09/2024-20
☒ Proje etik açısından uygun bulunmuştur.	
☐ Proje etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir. Açıklama:	
☐ Proje etik açısından uygun bulunmamıştır. Açıklama:	

Prof.Dr.Şengül KOCAMAN
BAŞKAN

Prof.Dr.Hasan TANRIVERDİ
ÜYE

Prof.Dr.Mehmet Mesut ERGİN
ÜYE

Prof.Dr.Kemal ÖZGEN
ÜYE

Prof.Dr.MehmetHalis ÖZER
ÜYE

Prof.Dr.Bahar BURTAN DOĞAN
ÜYE

Prof.Dr. Oktay BOZAN
ÜYE

HKM-FRM-499/02

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.