

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: İSTANBUL İLİNDE
VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Deniz BENLİ

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**ŞUBAT 2025
İSTANBUL**

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: İSTANBUL İLİNDE
VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Deniz BENLİ
(221214014)
(0009-0003-9296-4981)

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR

İstanbul 2025



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

06/02/2025

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 02/02/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet ERKAN

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi M. Altuğ ŞAHİN

Üye (İmza)

İstanbul Üniversitesi

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Psikolojik Dayanıklılığın İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: İstanbul İlinde Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma.” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (06.02.2025)

Deniz BENLİ

ÖNSÖZ

Bu araştırma vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, psikolojik dayanıklılığının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkilerini kanıtlamak amaçlı yapılmıştır. Çalışma her ne kadar vakıf üniversitesi çalışanlarına yönelik bir söyleme sahip olsa da psikolojik dayanıklılığın tüm bireylerin davranışlarını kapsayan olumlu etkisi kanıksanması gereken bir gerçektir. Psikolojik dayanıklılık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini kullandığım çalışmada anlamlı çıkmasına sebep olan, yoğun çalışma zamanlarına rağmen ankete yanıt veren vakıf üniversiteleri çalışanlarına; Çalışmamın her aşamasında, düşüncelerini, bilgilerini, eleştirilerini, olumlu yönlendirmelerini, motive edici sözlerini esirgemeyen ve hep yanımda olduğunu fark ettiren değerli danışmanım; Veri analiziyle ilgili bilgilerimin temellerini atan, tezimi inceleyerek, görüş ve önerileri ile katkı sağlayan hocam Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR'e; İngilizce çevirilerde imdadıma koşan kızım Yağmur'a; Her zaman maddi ve manevi desteğini yanımda hissettiğim, sohbetleriyle moral ve motivasyon kaynağım değerli eşim Ayten BENLİ 'ye ve tez dönemi boyunca benim ihtiyaç duyduğum anlarda her zaman desteğini hissettiğim, tanıdığım tek meslek odası üyesine arkadaşım Elektronik Müh. Özgür ÇELBİŞ'e ve tez yazım süreci boyunca emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şubat 2025

Deniz BENLİ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	ix
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiii
ÖZET.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
1. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Konusu ve Kapsamı	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	6
2.1. Psikolojik Dayanıklılık Değerlendirmeleri	10
2.2. Psikolojik Dayanıklılık Teorileri.....	13
2.2.1 Masten ve Reed'in yöntemi	13
2.2.2 Coutu'nun yöntemi	18
2.2.3 Fredrickson'ın yöntemi	20
2.2.4 Tusaie ve Dyer'in yöntemi	23
2.2.5 Jackson, Firtko ve Edenborough'nun yöntemi	24
2.2.6 Luthans ve arkadaşlarının yöntemi.....	27
2.2.7 Friborg ve Arkadaşlarının yöntemi	34
2.3 Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler.....	38
2.3.1 Risk etkenleri	39
2.3.2 Koruyucu etkenler	40
2.3.3 Olumlu sonuçlar	41
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	43
3.1. Örgütsel Bağlılık Değerlendirmeleri	43
3.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri	45

3.2.1. Allen ve Meyer'in yöntemi	46
3.2.2. Becker'in yöntemi	49
3.2.3. Buchanan'ın yöntemi.....	51
3.2.4. Katz'ın yöntemi	51
3.2.5. Morrow'un yöntemi.....	52
3.2.6. Mowday, Steers ve Porter'in yöntemi	52
3.2.7. O'Reilly ve Caldwell'in yöntemi	54
3.2.8. Sheldon'ın yöntemi	56
3.2.9. Steers'in yöntemi.....	57
3.2.10. Wiener'in yöntemi.....	58
4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	60
4.1. İşten Ayrılma Niyeti Değerlendirmeleri	60
4.2. Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi (PDT).....	64
4.3 İşten Ayrılma Niyeti Teorileri.....	65
4.3.1. Abelson'un yöntemi	66
4.3.2. Bowen'in yöntemi	66
4.3.3. Cotton ve Tuttle'nin yöntemi	68
4.3.4. Coomber ve Barriball'ın yöntemi.....	69
4.3.5. Jenkins'in yöntemi.....	69
4.3.6. Krausz ve arkadaşlarının yöntemi	70
4.3.7. Landau ve Hammer'in yöntemi.....	70
4.3.8. Mobley'in yöntemi	71
4.3.9. Staw ve Oldham'in yöntemi	71
4.3.10. Wayne, Shore ve Liden'in yöntemi.....	72
5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER.....	74
5.1 Psikolojik Dayanıklılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağıntı	75
5.2 Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bağıntı.....	78
5.3. Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağıntı.....	81
5.4 Demografik Faktörlerle Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki Bağıntı.....	82
6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	84
6.1. Veri Toplama Araçları.....	84
6.1.1. Psikolojik dayanıklılık ölçeği	84
6.1.2. İşten ayrılma niyeti ölçeği	85
6.1.3. Örgütsel bağlılık ölçeği	85

6.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri.....	86
6.3 Araştırma Problemi	86
6.4. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	87
6.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	87
6.6. Araştırmanın Varsayımları	88
7. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER.....	89
7.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	89
7.2. Geçerlilik Analizi (Bartlett's Test)	89
7.3. Parametrik Olmayan Test Sonuçları.....	90
7.3.1. Cinsiyete göre psikolojik dayanıklılık (mann-whitney u testi)	90
7.3.2. Eğitim durumuna göre örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyeti (kruskal-wallis testi).....	90
7.3.3 Spearman korelasyon analizi	90
ÖB ve İAN.....	90
7.4. Ölçeklere Uygulanan Betimsel İstatistikler ve Normallik Testleri	91
7.4.1 Örgütsel bağıllık ölçeği	91
7.4.1.1 Örgütsel bağıllık betimsel istatistikler	91
7.4.1.2. Örgütsel bağıllık normallik testleri	91
7.4.2 İşten ayrılma niyeti ölçeği	93
7.4.2.1 İşten ayrılma niyeti betimsel istatistikler	93
7.4.2.2 İşten ayrılma niyeti normallik testleri	94
7.4.3 Psikolojik dayanıklılık ölçeği	95
7.4.3.1. Psikolojik dayanıklılık betimsel istatistikler.....	95
7.4.3.2. Psikolojik dayanıklılık normallik testleri.....	96
7.5. Demografik Değişkenlere Göre Psikolojik Dayanıklılık Analizi	97
7.5.1. Cinsiyete göre psikolojik dayanıklılık.....	97
7.5.2. Yaş gruplarına göre psikolojik dayanıklılık	98
7.5.3. Medeni hale göre psikolojik dayanıklılık	99
7.6. Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağıllık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Analizi (Pearson)	100
7.6.1. Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağıllık	100
7.6.2. Psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti	101
7.6.3. Örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyeti.....	101

7.7. Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Dayanıklılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Analizi	102
7.7.1. Eğitim durumuna göre psikolojik dayanıklılık.....	102
7.7.2. Eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti	103
8. REGRESYON ANALİZİ	105
8.1. Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bağını	105
8.2. Psikolojik Dayanıklılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağını.....	106
8.3. Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağını	107
9. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	109
KAYNAKÇA	113
EKLER.....	128
Ek-1: Anket Formu.....	128
Ek-2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	129
Ek-3: İşten Ayrılma Niyeti.....	131
Ek-4: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	132
Ek-5: Etik Onay Formu	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZGEÇMİŞ.....	134

KISALTMALAR

A	: Cronbach's Alpha
AD	: Ailesel Destek
AHK	: Algılanan hareket kolaylığı
akt	: Aktaran
AO	: Aritmetik Ortalama
AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
AT	: Anova Test
AU	: Aile Uyumu
BOY	: Birey Odaklı Yöntem
Ç	: Çok
DBF	: Demografik Bilgi Formu
DEB	: Devam Bağımlılığı
DK	: Dayanıklılık Kaynakları
DN	: Davranışsal Nitelik
DOY	: Değişken Odaklı Yöntem
DUB	: Duygusal Bağlılık
ED	: Eğitim Durumu
F	: Anova Test Değeri
GA	: Gelecek Algısı
GET	: Geçmişe Yönelik Teori
GO	: Genişlet-Oluştur
GÜ	: Güvenilirlik
GYT	: Geleceğe Yönelik Teori
H	: Hipotez
Hİ	: Yüksek
İA	: İşten Ayrılma Davranışı
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
İD	: İşgücü Devri
İK	: İnsan Kaynakları

İS	: İnsan Sermayesi
K	: Korelasyon
KA	: Kendilik Algısı
KF	: Koruyucu Faktörler
KP	: Klinik Psikoloji
KS	: Kolmogorov-Smirnov
KW	: Kruskal-Wallis Testi
L	: Düşük
M	: Orta
MH	: Medeni Hal
MWU	: Mann-Whitney U Testi
N	: Örneklem Sayısı
NB	: Normatif Bağımlılık
Ö	: Ölçek
ÖA	: Örgütsel Adalet
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
ÖD	: Örgütsel Davranış
ÖK	: Örgüt Kültürü
ÖÖ	: Örgütsel Öğrenim
P	: Test Olasılık Düzeyleri
PD	: Psikolojik Dayanıklılık
PDT	: Planlı Davranış Teorisi
PK	: Psikolojik Kaynak
PP	: Pozitif Psikoloji
PPS	: Pozitif Psikolojik Sermaye
PS	: Psikolojik Sermaye
PU	: Psikolojik Uygunluk
R	: Regresyon
RF	: Risk Faktörleri
RG	: Stres (Ruhsal Gerginlik)
RS	: Risk Seviyesi
RT	: Regresyon Analizi
s	: Sayfa
SD	: Sosyal Destek

SDI	: Sosyal Değişim Teorisi
SK	: Sosyal Kaynak
ss	: Sayfa sayısı
SS	: Sosyal Sermaye
Ss	: Standart Sapma
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SW	: Shapiro-Wilk
SY	: Sosyal Yeterlilik
T	: Zayıf
TN	: Tutumsal Nitelik
US	: Uyum Sağlama
vb	: Ve benzeri
vd	: Ve diğerleri
WLB	: İş-Yaşam Dengesi
WW2	: Dünya Savaşı
YBT	: Yan Bahis Teorisi
YD	: Yaşam Dengesi
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
YS	: Yapısal Stil

ÇİZELGE LİSTESİ

	Sayfa No.
Çizelge 2.1: Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Öğeler	38
Çizelge 2.2: Psikolojik Dayanıklılıkta İncelenen Risk Etkenleri.....	40
Çizelge 2.3: Olumlu Sonuçlar	42
Çizelge 3.1: Örgütsel Bağlılık Güç Seviyeleri	59
Çizelge 4.1: İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Öğeler	68
Çizelge 4.2: İşten Ayrılma Davranışının Muhtemel Çıktıları	71
Çizelge 6.1: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği.....	85
Çizelge 6.2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	85
Çizelge 6.3: Araştırmanın Hipotezleri	87
Çizelge 7.1: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	89
Çizelge 7.2: Geçerlilik Analizi (Bartlett's Test).....	89
Çizelge 7.3: Cinsiyete Göre Psikolojik Dayanıklılık (Mann-Whitney U Testi)	90
Çizelge 7.4: Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti (KW)Test.....	90
Çizelge 7.5: Spearman Korelasyon Analizi	90
Çizelge 7.6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel İstatistikler.....	91
Çizelge 7.7: Örgütsel Bağlılık Normallik Testleri	92
Çizelge 7.8: İşten Ayrılma Niyeti Betimsel İstatistikler	93
Çizelge 7.9: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Normallik Testleri	94
Çizelge 7.10: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Betimsel İstatistikler	95
Çizelge 7.11: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Normallik Testleri.....	96

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 2.1: Psikolojik Dayanıklılık Yöntemleri	15
Şekil 2.2: R / K göstergesi	15
Şekil 2.3: Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi.....	17
Şekil 3.1: Örgütsel Bağlılığı Tutumsal Değerlendirme Yöntemi.....	48
Şekil 3.2: Örgütsel bağlılığı davranışsal değerlendirme yöntemi	48
Şekil 3.3: Üç ögeli örgütsel bağlılık yöntemi.....	49
Şekil 4.1: PDT modeli.....	64
Şekil 6.1: Araştırmanın Modeli.....	86
Şekil 7.1: Örgütsel Bağlılık Histogram	91
Şekil 7.2: Örgütsel bağlılık Q-Q Grafiği.....	92
Şekil 7.3: İşten Ayrılma Niyeti Histogram	93
Şekil 7.4: İşten Ayrılma Niyeti Q-Q Grafiği.....	94
Şekil 7.5: Psikolojik Dayanıklılık Histogram	95
Şekil 7.6: Psikolojik Dayanıklılık Q-Q Grafiği	96
Şekil 7.7: Cinsiyete Göre Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı.....	97
Şekil 7.8: Yaş Aralıklarına Oranla Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı	98
Şekil 7.9: Medeni Duruma Oranla Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı.....	99
Şekil 7.10: Psikolojik dayanıklılık, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi	100
Şekil 7.11: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı	102
Şekil 7.12: Eğitim Durumuna Göre İşten Ayrılma Niyeti Dağılımı	103
Şekil 8.1: Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bağlantı	105
Şekil 8.2: Psikolojik Dayanıklılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağlantı	106
Şekil 8.3: Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağlantı	107

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: İSTANBUL İLİNDE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Günümüzde, önemli değişimlere maruz kalan insan hayatı, toplumun nitelikli eğitime ve üniversitelere ihtiyacını artırmış ve gerek teknolojiye gerekse bilgiye ulaşmada üniversitelerin rolünü artırmıştır. Bunun temel nedeni; gelişimin, değişim ve uyumun en önemli kaynağı olarak insan sermayesinin öne çıkmasıdır. Bu nedendir ki, gerekli uyum becerisine sahip insanın yetiştirilmesi gerekliliği, bu süreçte önemli roller üstlenen akademisyenlerin önemini artırmaktadır.

Akademisyenlerin kendilerinden beklenen rolü yetine getirmeleri, akademik birikimleri yanında, bir katım özellikleri de barındırmalarını gerektirmektedir. Bunun başında da psikolojik dayanıklılık gelmektedir. Psikolojik sermayenin organizasyon önemli bir bileşeni olarak kabul edilen psikolojik dayanıklılık, kötü yaşam deneyimlerinden sonra olaylara ve durumlara karşı kişinin yeniden pozisyon alabilmesi kabiliyeti şeklinde kavramlaştırılmaktadır. Sözü edilen ayrımla Psikolojik dayanıklılığı fazla olan kişilerin kendilerine güvenleri yüksek, gelecekte olumlu beklentileri olan, olayları ve durumları pozitif bakış açısıyla değerlendiren bir durumda olacakları; bundan dolayı da çalışma yaşamında daha kazançlı olacakları bilinmektedir. İşinde başarılı ve mutlu bireylerin işten ayrılma niyetini taşımayacağı da araştırmalar sonucunda gayet açık bir şekilde ifade edilmiştir.

Bu çalışmada ayrıntılı bir literatür taramasının ardından, İstanbul'da yer alan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin, psikolojik dayanıklılıklarının, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgular literatüre ve yöneticilerin yönetim uygulamalarına yön verir niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik Dayanıklılık, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti*

**THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL RESISTANCE ON QUITTER
INTENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON
ACADEMICS WORKING IN FOUNDATION UNIVERSITIES IN
ISTANBUL**

ABSTRACT

In our age's academic education life, the distance between universities, especially in terms of access to technology and information and resources, is gradually closing. At this point, as a result of the gradually closing competition gap, it is clearly seen that the competition between academic institutions has shifted to different dimensions and that academic organizations take into account all the factors that can make a difference in order to maintain their competitive characteristics. For this reason, with the widespread use of technology, the decrease in costs in accessing information and resources, and the increase in the use of external resources, as the most important element that creates a difference between organizations, human capital stands out. It can be said that the human capital, consisting of academic employees, is gradually increasing its importance under these difficult competitive conditions. In fact, when it comes to human capital, which is considered as a concept specific to the organization, it is evaluated that it would be wrong to perceive both the entirety of academics and each one individually as a machine or with classical capital approaches. In the context of these problems expressed, human capital or intellectual capital, which is concerned with what academics know, is distinguished from other capital approaches. With this understanding, it is accepted that the problem that universities need to do in order to maintain their competitive advantage is to transform each academic who constitutes human capital into individuals who are more productive, provide higher quality service and have stronger commitment to their organization. The concept of psychological capital, which is expressed exactly in this context, plays a leading role as an undeniable positive psychological resource.

Psychological capital, which consists of the sub-dimensions of self-efficacy, hope, optimism, and psychological resilience; is evaluated as a positive, single, measurable, improvable and performance-related positive organizational behavior element.

Psychological resilience, which is accepted as the most important sub-scope of psychological capital in organizational understanding, is defined as the ability to recover after difficult events. At this point, it is accepted that individuals with high psychological resilience will have high self-confidence, be hopeful about the future and never lose their optimism;

Therefore, they will be more successful in their business lives. It has also been clearly stated as a result of research that individuals who are successful and happy in their jobs will not have the intention of leaving their jobs.

Keywords: *Psychological resilience, organizational commitment, intention to quit.*

1. GİRİŞ

1.1 Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Teknolojik gelişmelerin yaşamın her alanına hızlı girmesi, sanıldığı gibi insana olan ihtiyacı azaltmamış, daha farklı donanım ve bilgiye sahip insan sermayesine, psikolojik sermayeye ihtiyacı artırmıştır. Psikolojik sermaye, organizasyonların sürdürülebilir piyasa koşullarında mücadele avantajı elde edebilmesi ve istikrarlı gelişiminde önemli bir kaynak olarak nitelendirilebilir (Çetin vd., 2013). Psikolojik sermayenin en önemli unsuru, psikolojik dayanıklılıktır. Psikolojik dayanıklılık, Kobasa (1979) tarafından ilk defa dile getirilmiştir. Kobasa bu terimi, bazı kişilerin başkalarına oranla ruhsal gerginliğe (**RG**) karşı daha dirençli olduğunu tarif etmek için kullanmıştır. Psikolojik yönden dayanıklı kişiler başkalarına kıyasla yaşamdan daha hoşnut, kolayca hastalanmamakta ve kötü koşullarla mücadelede daha fazla başarılıdırlar. Psikolojik dayanıklılık niteliği olan bireyler yaşadıkları sosyal sisteme karşı duyarlı, gerçekleşen olaylara yön verme ve güçlüklerle direnme isteği içindedirler (Furnham,1997).

Dayanıklılık adına zamanda, terim olarak yaşamda kazanma ve uyum sağlama deneyimini anlatmaktadır (Hunter, 2001). Pratikte yaşamın olumsuz hareketli veya durağan olaylarına karşı kişinin nasıl geribildirim verdiği başka bir davranışla duyarsız kalması bile psikolojik dayanıklılık ölçütü olabilir. Bu kapsamda bir ruhsal travma, yaşamsal olası tehdit ve riskler, bir kriz veya ailesel iletişim sorunları, majör sağlık problemleri, çalışılan kuruluş ve ekono mik problemler gibi belirgin **RG** üretkenlerine karşı, dayanıklılık bireyin uyum süreci olarak görülmektedir (Tusaie ve Dyer, 2004). Farklı bir yönüyle dayanıklılık, zor hayati deneyimler karşısında kişinin kendisini yeniden yapılandırma iradesi göstermesi (Garmezy, 1991) veya birey üzerine değişimin veya büyük yıkımlarla başarılı biçimde mücadele etme kabiliyetidir (Wagnild ve Young, 1993). Öncül çalışmaların çözümlenmelerinde psikolojik dayanıklılığın, stresin olumsuz etkilerini azaltan ve bireysel adaptasyona yardımcı olan bir benlik niteliği olarak ifade edilmektedir (Jacelon, 1997). Bu değerlendirme yöntemiyle çeşitli araştırmalar kalıtımsal

nitelikleri ana etken olarak kabul ederek bazı kişilerin kötü koşullara dayanıklı olarak doğduklarını öne sürülmektedir (Block J.H ve Block, J., 1980). Akademik çalışma pratiği psikolojik dayanıklılığın(PD) öğrenilebilir bir kişisel özellik olduğunda kanıtlamıştır (Beardslee ve Podorefsky, 1998). Dayanıklılık deneyimlenen gerçeklerle algılanarak fark edilen, öğrenilen ve yaşam sürecinde değişerek gelişen dinamik bir kavram olmaktadır (Masten vd., 1990).

Dayanıklılık yaşanan olaylardan olumlu bir çıkarsama olarak da nitelenmektedir (Masten ve Reed, 2002) . Olumlu sonuçlara katkı yapabilen koruyucu etkenler, zihinsel prosesler ve donanımlar dayanıklılık olarak nitelenmektedir. Dayanıklılığın açıklanmasında etken öğelerin üç genel bölüme ayrılmaktadır(Haase, 2004). Bunlar; aile yardımı, bireysel özellikler ve dışarıdan gelen yardımlar (iş arkadaşları, toplum sistemi vb.) olarak sıralanabilir. Bireysel nitelikler, bedensel dayanıklılık, yaratıcılık, zekâ, sosyalleşebilme, kolay iletişim kurabilme yeteneği ve kendine güven duygusu gibi niteliklerdir(Olsson vd., 2003).

Ailenin özelliklerine yoğunlaşan çalışmalarda anne veya baba rolünü üstlenen başka bir yöntemle ailenin yerini tutan kişiyle olan iletişimin önemli olduğu söylenmektedir(Fonagy vd., 1994; Hawley ve DeHaan, 1996). Dayanıklılığı artıran dış yardımlar, kişilerin yaşamsal olumsuzluklarla başa çıkma mücadelesine yardım eden arkadaşlar, öğretmenler, komşular ve başka kişileri kapsamaktadır (Brooks, 1994; Garmezy, 1993; Werner, 1993) .

Kişinin deneyimlediği kötü yaşam olayları karşısında yardımcı sosyal bir etkileşim ve eğitim sistemiyle paylaşımı gerektiren mutluluk verici küçük uğraşlar edinmek, bireyin yakın çevresinde aile dışından bireylerin varlığının da bu zor zamanlarda önemli olduğu görülmektedir (Smith ve Prior, 1994). Dayanıklılığa ilişkin yapılan süregelen araştırmaların bulgularıyla odaklanılan alt bileşenlerden pozitif bir kişisel yapı, tekrar konumlanma, olumlu hisler duyma, bedensel faaliyetlerde bulunma, tutarlı toplumsal dayanışma öğeleri dayanıklılığa sahip olan kişide var olan temel özelliklerdir(Hefferon ve Bonivel, 2014). Dayanıklılığı üç alt bileşenle anlatan araştırmacılar ise kontrol etme, bağlılık duyma ve zorlukları deneyimleme olan bu bileşenlerin bireyde psikolojik olarak dayanıklılık oluşturduğunu söylemişlerdir (Crowley vd.,2003). Birey yaşadığı olumsuz deneyimlere karşı hissettiklerini bilinçli değerlendirmeleri ve kontrolüyle olumlu yönlendirerek negatif duygularının etkisini azaltır (Sezgin, 2012).

Bir çalışanların işi bırakması, yönetimin tutumları ve politikalarından kaynaklanıyorsa olumlu değerlendirilmez. Çalışanların değişik sebeplerle örgüte bağının bitmesi çalışan devir (**İD**) rasyosuyla tespit edilir. Kurumlar, iş gören devir rasyosunu izleyerek, belirli bir seviyede tutmak isterler ve iş görenin örgüte bağlılığını artıracak uygulamalarla, işten ayrılma niyetinin oluşmasını engellemek suretiyle, başka çalışanlar istihdam etmenin ve yeni çalışanların işe alıştırılma maliyetini oldukça aza indirmeyi amaçlarlar. Bir kurumda, iş gören devir rasyosunun sektör ortalamasının üzerinde olması, önemli sorunların işaretidir. Bu amaçla işe alımların ve ayrılmaların yönetilebilir olduğunun bilincinde olunması gerekir (Barutçugil, 2004). İşten ayrılma niyeti (**İAN**), bireyin iradesiyle işini bırakmaya eğilim göstermesi veya işini bırakma çıkarımında bulunmasıdır (Çarıkçı ve Çelikkol,2009). Farklı bir söylemle **İAN** kişinin çalıştığı kurumdan kendi özgür iradesiyle ayrılma fikridir (Gürbüz ve Bekmezci,2012). Yücel ve Demirel'in ifadesiyle **İAN**, çalışanın, iş yaptığı kurumu zihinsel olarak süresiz olarak terk etmeyi planlamasıdır. Bu düşünce çalıştığı organizasyondan ayrılma eyleminden önceki aşamadır(Yücel ve Demirel, 2013).

Organizasyonların, yapılan işe uygun çalışan bulması zahmetsiz olmadığı gibi bundan daha güç bir halde uygun özellikte çalışanı elde tutma çabasıdır.

Endüstri çağımızın koşullarında, bilimsel gelişmelerden, haberleşme imkanlarının sağladığı kolaylıklar ve çalışanın var olan özelliklerinin farkında olması nedeniyle, çalışanı organizasyonda tutabilmek epeyce güçleşmiştir. İşin niteliklerine uygun, yetkin çalışanı yitirmek demek, organizasyon için süre, emek ve sermaye kaybıdır(Poyraz ve Kama, 2008). Organizasyonun seçilebilirliği ve itibar edilebilir bir yapı elemanı olması niteliğiyle, işe alım ve ayrılmaların, insan kaynakları (**İK**) departmanı tarafından iyi denetlenmesi ve koordine edilmesi gerekmektedir.

Personel devir rasyosunun çalışan pazarı ölçütlerinin üzerinde olması eş güdümlü olarak insan kaynakları uygulamalarının başarılı olmadığını da ifade eder. İşinde uzman çalışanı aktif olarak iş yerinde istihdamda tutmak, sorunlarını irdelemek **İK** departmanının temel görevidir.

Çalışanın ve organizasyonun birbirlerinden beklentileri vardır. Bu bir bakıma bir sözleşmedir ve çalışanla işveren iş ortamında birbirleriyle sürekli ilişki içindedir (Özdevecioğlu.,2004). İşten ayrılma düşüncesi davranışa dönüşmeden önce bir takım

aşamadan geçmektedir. Çalışanın, organizasyondaki başarısının yeterince ödüllendirilmemesi, iyi pozisyonda ve koşullarda olmak istemesi, işle aile arası denge sorunları yaşaması, örgütsel bağlılığın (**ÖB**) azalması vb. konularda problem yaşaması, işten ayrılma eğilimini artırmaktadır.

Bireylerin organizasyondan ayrılma niyetlerini etkileyen; eğitim durumu (**ED**), medeni hal (**MH**), yaş, cinsiyet ve toplam çalışma zamanı gibi kişiye özel etkenler olabilmektedir. Maaş, iş-aile dengesi, idare etme, iletişim, çalışma çevresi, işe özgü koşullar vardır. İşin yapısı, kariyer imkanları, gibi organizasyon kaynaklı etkenlerin yanında, kişisel nedenlere dayalı olarak çalışanın işine karşı tutum geliştirmesine neden olmaktadır. Arshad ve Puteh, (2015) tarafın dan yapılan çalışmada da, çalışanların işten ayrılma eğilimini etkileyen çok fazla öge olduğunu ortaya koymuştur.

Bazı bireyler diğerlerine göre kişiliğe dayalı farklılıklardan dolayı daha fazla işi bırakma eğilimine girmektedirler. İş bırakmak, riskli ve ekonomik bakımdan bir karşılığı, bedeli vardır. İş bırakma niyetinin ise bir riski ve bedeli yoktur. Bu sebeplerle bazı çalışanlar **IAN**'yi uygulamaya geçirirken, bazılarıysa, işten ayrılmayı niyet pozisyonun da bekletir ve bu niyetlerini uygulamaya geçirmezler tutum niteliğinde (**TN**) kalır. Konuya bu düşünceyle bakarsak, öz denetimi yüksek olan çalışanlar, işten ayrılma niyetini davranış niteliği (**DN**) haline dönüştürürler.

Çalışanın işi bırakmayı düşünmesine neden olan önemli bir neden iş doyumudur. Çalışanın iş doyumunu yeterli seviyede değil ise, iş bırakma eğilimine girmektedir. Sözü edilen sebeple, iş bırakıp bırakmamasının bedelinin ne olacağını değerlendirir (Mobley, 1977; Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

1.2. Araştırmanın Amacı

Psikolojik dayanıklılık çağımızda genellikle pozitif psikoloji(**PP**), klinik psikoloji (**KP**) ve Gelişim psikolojisi (**GP**) akademik alanlarında konu edilmektedir. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenleri konu alan bu tip araştırmalara uygulama alanında fazla rastlanmamıştır üstelik bu boşluğu doldurmanın gerekliliği ortadadır. Bu araştırmanın, akademik personelin yöneticisi durumunda bulunan kadrolara ve bu alanda çalışma yapacaklara ışık tutması açısından yeni çalışmalara literatür desteği sağlayacağına inanılmaktadır. Eğitim piyasasında çalışan idareciler,

bu çalışmada irdelenen çalışma ekosisteminin değişkenlerine yoğunlaşarak işi bırakma eğilimi oranını düşürebilir ve kuruluşa bağlılık duygusunu artırabilirler.

1.3. Araştırmanın Önemi

Çalıştıkları kurum tarafından, akademisyenlerin doyumu ve bağlılıklarının sağlanması, işten ayrılma niyetinin oluşmasına karşı önlem alınması, akademik verimlilik ve etkinlik açısından son derece önemlidir. İşten ayrılma niyeti yüksek olan çalışanlar, yönetim harcamalarında artışa neden olurken, aynı zamanda, tutum ve davranışlarıyla çalışma iklimini ve iş performansını olumsuz etkilemektedir.

Yazında iş çevresi kaynaklı ruhsal gerilim ve sonuçlarıyla mücadele bağlamında pozitif psikolojik (**PP**) kişisel bir nitelik olarak psikolojik dayanıklılık kavramı ön plana çıkmaktadır (Larson ve Luthans, 2006; Williams ve Drury, 2009). Kişinin yapısında olan pozitif psikoloji kaynaklarını (**PPS**) bütüncül olarak tanımlayan psikolojik sermaye **ile** (Luthans, 2002 a,b), İşten ayrılma eğilimi arasında zıt yönlü ilişki vardır (Luthans ve Jensen, 2005). Psikolojik sermayenin önemli bir unsuru olan psikolojik dayanıklılık, işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve ters yönlü bir ilişki içindedir(Luthans vd., 2005). Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların işten kaynaklı stresle mücadele etmede, başka çalışanlara oranla daha güçlü donanımlara sahip olduklarına vurgu yapılmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004). Literatürde doğrudan tek bir kavram olarak veya psikolojik sermayenin bir alt bileşeni olarak dayanıklılığı ve işten ayrılma eğilimi arasındaki bağıntıyı araştıran ve birbirine yakın sonuçlara varmış olan çalışmaları da bulmak olasıdır (Bitmiş vd.,2013 ; Erkuş ve Fındıklı ,2013). Bu çalışma sonucunda tespit edilen sonuçlar, literatürle uyumludur. Gerek çalışmanın kapsamı, çalışmanın yapıldığı örneklem ve elde edilen sonuçlar açısından bu araştırma bir takım ilkleri barındırıyor olabilir.

2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Psikolojik dayanıklılık bilimsel söylemi, Kobasa (1979) tarafından ilk defa dile getirilmiştir. Kobasa dayanıklılık teriminden kimi çalışanların diğerlerine oranla ruhsal gerginliklere karşı daha dirençli olduğunu anlatmak amacıyla faydalanmıştır.

Psikolojik yönden dirençli çalışanlar başkalarına nispeten daha yaşamdan hoşnut, daha az hastalanmakta ve yaşamın kötü koşullarıyla mücadelede daha fazla başarılıdırlar. Bilimsel terim yapısıyla başlangıcı varoluşçu kişilik düşüncesine kadar gitmektedir. dayanıklılık kavramı ilk 1979 yılında Suzanne C. Kobasa'nın doktora araştırmasında bahsedilmiştir (Buz ve Genç, 2019).

Çalışmasında Amerikan Bell telefon şirketinde yapmış olduğu araştırmalarda verileri psikolojik dayanıklılık terimini şu üç birleşenle açıklamıştır:

- 1) İşine ve kendine bağlılık, çalışanın deneyimlerinin sonuçlarını oluşturmaktadır
- 2) Bireysel idare etme duygusu
- 3) Farklılaşmaya karşı olmaktır.

Bu niteliklere bakarak, Kobasa (1979) dayanıklılık terimini; direnç göstermek, bağlılık hissetmek ve kontrol davranışlarını kapsayan zihinsel değerlendirme süreci olarak belirtmektedir. 19'uncu yüzyılda makinenin bulunuşuyla başladığı başlamaktadır. Endüstri toplumu, üretimi ve performansı önemli oranda yükseltmiştir; böyle bir artışla birlikte zamanla doğal hammadde ve yetişmiş iş gücü gereksiniminin artması ile önemini daha da arttıran piyasa rakipleri gerçeğini anlatmıştır.

Genellikle rekabet kavramıyla beraber değerlendirilen çağımızda başka bir olgu olan organizasyonun piyasa başarısıdır. Organizasyonun başarısı; yalnızca verimli ve etkin girdi yönetimi, teknik üstünlük veya en düşük bedelle mal ve hizmet üretim metoduna sahip olma gibi unsurlarla irdelenmemelidir.

Fakat güncel olarak hammadde, işgücüne ulaşmanın kolaylaştığı çabuk ilerleyen teknolojiye dayanarak teknik avantajın etkisini yitirdiği bütün

organizasyonlar için maliyetlerin yaklaşık olarak başa baş olduğu söylenebilir. Bu ayrıma dayanarak organizasyonun başarısı söylemiyle temel olarak üzerinde durulması gereken ayırım ise pazarda sürdürülebilir mücadele üstünlüğünün olabilmesidir. Organizasyonun başarısının, işe yatırılan sermayenin geri dönüşünün ve sürdürülebilir pazar üstünlüğünün kurulmasında bir organizasyonda en önemli girdi insan sermayesidir (Luthans ve Youssef, 2004). Sözü geçen bağıntılarla güncel yaşamın dinamikleriyle ve toplumsal ekosistemle koşturarak etkinliğini fazlalaştıran bir işlev olarak insanı inceleyen, zihinsel olarak üretimden ne şekilde daha fazla verim alınacağını planlayan araştırmalarda çoğalmıştır.

Değinilen teoriler temelinde psikolojisi alanında başlangıç çalışmalarının 2. Dünya Savaşı'ndan (**WW2**) önce ortaya çıkan araştırmalarda:

- 1) Kişilerin zihinsel rahatsızlıklarını onarmak,
- 2) Kişilerin üretkenliğini ve yaşamdan hoşnut olabildiğini daha fazla duruma erişirme
- 3) Kişilerin güçlü oldukları yetilerini tespit etme ve maksimize etme

Bu üç ana yöntemin takip edildiği tespit edilmiştir (Seligman, 2002).Sadece insanın ruhsal rahatsızlıklarının onarılmasını esas alan yöntemin bir çıkarımı olarak yapılan çözümlenmelerde bireylerin güçlü yönlerini ortaya koymaları ve daha fazla kuvvetlendirmelerini amaçlayan yöntemlerin ihmal edildiği görülmektedir (Lazarus,1993).**WW2**'nin peşi sıra koşulların yönlendirmesiyle yalnızca iyileştirici bir bilim sorumluluğu alan psikoloji, kişilerin sorunlarını daha çok ruhsal rahatsızlıkları ve onların giderilmesi metotlarıyla ele almıştır. Bu yapısıyla psikoloji bilimi, temel işlev sahalarından yalnızca birincisine kısaca ruhsal hastalıkları iyileştirme konusuna yoğunlaşmış iki öbür işlevini unutmuş, ilgisini ikincil sıraya düşürmüştür (Seligman, 2002; Luthans, 2002a).

Psikolojik dayanıklılığı yaşamın zorluklarında, anlaşmazlıklarında hatta birey üzerinde pozitif etkisi olan davranışlar ve olaylarda, bireyin ilerleyen ve genişleyen yükümlülükleri karşısında kendisini toparlayabilmeyi sağlayan geliştirilebilir bir yetenek olduğu şeklinde anlatırlar (Luthans vd., 2006).

Çoğunlukla ruhsal rahatsızlıkların giderilmesi amacı güden disiplinlerin içinde yer bulan dayanıklılık, bireylerin sorunlarının biriktiği anlarda problemler yığınıyla, pozitif manada mücadele etme, bağdaşma, zorluklara direnme biçiminde

tarif edilmiştir (Luthans vd., 2008). Psikolojik dayanıklılık, bireyin rastlantısal olumsuz olayla karşılaşp, ona direnmesi, bu problemi deneyimlemeden önceki haline dönmesidir (Garmezy, 1993).

Bireysel sorunları çözüme kavuşturmada başarılı, insan yaşamının özel ve değerli olduğunu düşünen, kuvvetli bir inançla var olan gerçekleri kabullenen, psikolojik dayanıklılığın görünür hale gelmesidir (Larson, 2004). Farklı bir anlatımla psikolojik dayanıklılık, yaşanan geçmişteki olumsuz tecrübelerin, çeşitli olayları deneyimlerken kişide doğal olarak edinilmiş olumlu psişik çıktılarının birikimidir (Rutter, 2006). Kişilerde böyle yapılanan psikolojik dayanıklılık, zihinsel bakımdan psikolojik sermayenin irdelenmesi yöntemiyle, kararlılıkla zorluklarla mücadele etme, olumsuz duygulanımların baskısını düşürerek güdülenen bireyi esas alan bir değerlendirme biçimidir (Morrissey ve Hannah, 1986 ; Crowley vd., 2003).Psikolojik dayanıklılık farklı bir teoriyle de değişik bireylerin yaşamın güçlükleri içinde ruhsal fiziksel çöküş içine düşerken, kimi bireylerin de aynı çeşit süregelen olayların içinde sıhhatli ve yaşamından hoşnut bir biçimde üstesinden gelebilme nedenlerini belirtmektedir (Hanton vd., 2003).

Davranış bilimleri yazınında psikolojik dayanıklılık terimi stres (**RG**) barındıran olaylarla başa çıkabilme becerilerini kuvvetlendiren ve ruhsal gerginliği düşüren bir birey özelliği olarak vurgulanmaktadır (Klag ve Bradley, 2004; Judkins ve Rind, 2005; Maddi vd., 2006). Pozitif Psikolojik Sermayenin (**PPS**) öğelerinden biri olarak **PD** terimi Luthans'ın (2002) araştırmalarıyla böyle tanımlanmıştır.

Kim olduğumuz ve gelecek zamanda pozitif yönde gelişim sağlayarak ne olacağımız üzerinde kafa yoran **PPS** ve dolayısıyla psikolojik dayanıklılık, olumlu bir örgütsel davranış türüdür. Huzursuzluğu, kaygıyı önleyen ve stresin negatif sonuçları düşüren psikolojik dayanıklılık bir kişilik oluşumunun parçasıdır.

Bu düşünceyle birlikte Psikolojik bakımdan dayanıklılığı yüksek olan bireyler, günlük işlerine başka kişilere kıyasla daha fazla bağlılık duyumsamakta, ani olumsuz gelişen olaylarda kendilerini avantajlı algılamakta, yaşamlarını kontrol altında tutmakta başarılı olmaktadır(Sezgin, 2012).

Psikolojik dayanıklılığı düşük düzeyde olan bireylerde ise bu durumu değiştirmeye direnme, dışsal denetim merkezi ve uzaklaşma gibi yönelimler izlemektedir (Klag ve Bradley, 2004). Psikolojik dayanıklılık (**PD**) düzeyleri fazla

olan bireylerin yaptıkları işlerde çok daha etkin ve verimli oldukları görülmektedir (Maddi vd., 2006). Bu nedenle dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, olumsuz olaylarla yüzleştiklerinde kendi içsel dünyalarında üstü örtülü bulunan sorunlarla baş edebilme yetisi ve dayanma kudreti ile temas edilen olumsuzluklarda, çok dayanıklı ve kuvvetli olabilmektedirler. İş hayatının kalitesinin artırılması için çalışanların dayanıklılık düzeyinin yüksek olması organizasyona sağlayacakları fayda yönünden oldukça değerlidir (Sezgin, 2012).

Bireyin kısıtlanma, engellenme, belirsizlik gibi çok sayıda olumsuz hallerde inisiyatif alarak ve kendinde yeniden pozisyon alma kuvvetini bularak söz konusu olumsuz hallerle mücadele etme ve nihayetinde başarılı olma yeteneğine psikolojik dayanıklılık denilmektedir. Bir takım araştırmacılar kişilerin kalıtsal faktörlerin etkisiyle yaşam zorluklarına karşı daha kuvvetli olarak dünyaya geldikleri düşüncesiyle psikolojik dayanıklılığın bir kişilik özelliği olduğunu iddia etmektedirler (Luthans vd, 2006; Avey vd. 2011; Çetin ve Basım, 2012; Bitmiş vd, 2013).

Bazı bilim insanlarına göre dayanıklılık kalıtsal etkenler tarafından doğuştan başlayarak gelen bir kişilik özelliği değildir öğrenilebilen bir özellik olduğunu belirtmektedirler. Bu halde psikolojik dayanıklılık kişinin karşılaştığı olumsuz durumları duyumsamanın sonucunda fark edilen, öğrenilebilen bir prosesi içeren terimdir (Beardslee ve Podorclsky, 1998; Basım ve Çetin, 2011).

Kişinin çalıştığı kuruma faydasının artırması amacıyla, maddi ve manevi sermayelerini içinde buldukları organizasyona başarılı bir biçimde aktarabilme becerisi pozitif psikolojik sermaye olarak tanımlanmaktadır (Erkutlu, 2015). Dayanıklılığı kısaca tanımlarsak, hayatın olağan akışındaki olumsuz durumlara karşı yeteneklerini yöneterek direnme gücü gösteren bireyin özelliğidir (Terzi, 2008) .

Buhranları, travmaları avantaja dönüştüren, kararlılıkla, bir çözümü olmalı fikriyle uyuşan, soğukkanlı bir biçimde ne yapılabileceğini düşünen ve pratiğe döken bireyler psikolojik dayanıklılık özelliğini taşırlar. Böyle kişilikte bireyler, yaşam mücadelelerinde kazanan olamasalar da, bu durumlardan öğrenilecek tecrübe ve değer birikimi vardır yönelimindedirler. Başka olaylarda bu deneyimlerinden faydalanarak, sağlıklarını güçlendirir ve yaşam enerjilerini artırarak devam ettirirler. Dayanıklılıkları yüksek çalışanlar, kaybetmek diye bir şey yoktur, öğrenmeyi

sürdürmek vardır düşüncesiyle performanslarını artırarak çalışmalarını geleceğe yönlendirirler (Luthans ve Youseff, 2004).

Dayanıklılığın daha çok olumsuz yönde olaylarda etkisi olduğunu düşünürsek, iş hayatında güçlüklerle yüz yüze kalındığında, problemlerle başa çıkabilme gücü uyum sağlamada faydalı olacaktır.

İstihdam probleminin olduğu zamanlarda, çalışma yaşamının kriz dönemleri olarak bilinen durumlarda kuruluşların insan kaynakları birimleri, bir bütün olarak pozitif psikolojik sermayeyi ele alarak ve bireysel olarak da psikolojik dayanıklılık konularının üzerinde durmalı, çalışanlarla birlikte bu konularda çözümlene yapılarak gelişme kaydedilmelidir (Güler, 2012).

Ekonomik buhran zamanlarında, problemlerle uğraşan insanların dayanıklılığının daha fazla olduğu fark edilmiştir. Dayanıklılık düzeyleri yüksek çalışanların farklı değişimlerin yaşandığı bu dönemlerde ruhsal ve bedenen çöküşe girmeden sorumluluklarını başarıyla yerine getirmektedirler (Luthans vd., 2007).

Psikolojik dayanıklılık terminolojisinin tarihi geçmişi 18. yy (Jacelon, 1997), çeşitli akademik yayınlara göre Freud'a (Masten ve Reed, 2002) daha da eski zamanlarda Fransız Rönesans Filozofu Montaigne'nin eserleriyle 1685'e kadar vardığı düşüncesini savunan araştırmacılar vardır (Kossek ve Perrigino, 2016).

Psikolojik dayanıklılık kavramını sistematik bir süreç, nitel bir alan biçimiyle araştırmışlardır. Organizasyonun yönetimi yazınının dışında psikolojisinin alt dalları, halk sağlığı, sosyoloji gibi bir çok bilim disiplini içine alan kavramsal ve ampirik araştırmaları da bulmak olasıdır (Kossek ve Perrigino, 2016)

Psikolojik dayanıklılığın, bireyin yaşamının olumsuz koşullarıyla baş edebilmeyi etkinleştirmesi, ihtiyaçlar anlamında kendi kendine yetebilmeyi ve negatif psikolojik etkileri yenebilmeyi sağlaması bireyin ruhsal sağlığı için önemlidir.

2.1. Psikolojik Dayanıklılık Değerlendirmeleri

Ruhsal yönden dayanıklı olmak ve strese hangi yöntemle direnileceğinin kavranması sorunu kapsamında yapılan araştırmalar 1945 yılından sonra A.B.D de askere alma prosesinde uygulanmıştır (Lazarus, 1993).

Asker adaylarının ruh sağlığını bozucu olaylara karşı ne kadar dayanıklı ve ne seviyede eğitilebilir oldukları konularında veri derlemek, bu nedenle psikolojik dayanıklılıklarını değerlendirmek isteyen A.B.D yetkilileri, askerler üzerinde birçok deneyin yurütulmesine onay vermiştir. Bu araştırmaların yaygın sonucu olarak, kişisel şekilde algılanan stres (**RG**) herkes aynı düzeyde hissetmediği halde strese karşı olan psikolojik dayanıklılığın da aynı düzeyde olmadığı iddiası kanıtlanmıştır (Lazarus, 1993). Ruhsal gerginliğe karşı direnç göstermeye neden olan bu kişisel farklılıklar motivasyonel ve bilişsel etkenlerden ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Coyne ve Downey, 1991; Lazarus, 1993; Fredrickson ve Joiner, 2002).

Psikolojik dayanıklılık duruma göre kişisel veya nitel özellikler temel alınarak incelenmiştir. Araştırmacıların farklı yöntemleri, değerlendirmelerinde ve psikolojik dayanıklılık terimini bağdaştırdıkları parametrelerde görölmektedir.

Araştırmacı dayanıklılığı yaşamın olumsuz duygulanımlarına adapte olma, ruhsal bakımdan iyi olma durumunu sağlamak, dışsal olaylara dair hakimiyet duygusunu sürdürme ve hayatı pozitif bir şekilde devam ettirme becerisi şeklinde tarif ederken (Jackson vd, 2007), başka bir araştırmacı için psikolojik dayanıklılık duyarlılık ve dayanıklılık arasında durumsal bir özyeterlilik etkenidir (Bandura, 1994).

Yaşam içinde kazanımı ve varoluşsal ilişkisi yönünden dayanıklılığı insanın doğumuyla gelen benliğinin bir niteliği gibi savunan bilim insanları(Block ve Kremen, 1996) var olduğu kadar doğuştan sonra kazanılan, bilgi olarak aktarılabilen ve geliştirilebilen bir kapsamda analiz eden sosyal bilimcileri(Garmezy vd, 1984; Masten vd.,1990; Masten ve Reed, 2002; Jackson vd., 2007; Avey vd., 2009; Basım ve Çetin, 2011) de görmek olasıdır .

Psikolojik dayanıklılık, olumlu duygulanımların ve güdülenmenin öğeleri arasında kabul edilen pozitif psikolojik sermayenin bir kavramı olarak görölmektedir (Martin, 2005; Peterson vd., 2008). Literatürde **PD** olgusunun, ruhsal gerilimin kişi üstünde oluşturduğu değişiklikler özelinde değinildiği çözümlemeleri de bulmak olasıdır.

Açıklanan değişimler fizyolojik ve psikolojik olarak kapsamlı iki yöntemle analiz edilmiştir (Fredrickson, 2001; Fredrickson vd., 2003; Tusaie ve Dyer, 2004).

Stresi (**RG**) oluşturan olaylara maruz kalan bedenin zarar gören denge halini doğal beden işlevlerini uygulamak ve sürdürmek amacıyla oluşturduğu direnme gücü, fizyolojiktir. Dayanıklılığın psişik sonucuysa sarsıntı veya **RG**'yi yapılandıran olumsuz koşullar içinde direnerek yaşamı sürdürebilme enerjisinin yitirilmemesi biçiminde açıklanmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004).

Psikolojik dayanıklılığı (**PD**) açıklayan temel teoriler, genel olarak bilim insanlarınca çeşitli metotlarla analiz edilmiştir. Örneğin Haase (2004), **PD**'nin aile paylaşımları, kişisel ve yapısal nitelikler ve sosyal sistemler olmak üzere üç temel öge yardımıyla açıklamaktadır.

Basım ve Çetin (2011), Psikolojik dayanıklılığın bireyler ve değişik sosyal katmanlardaki koşulların birbiriyle karşılıklı etkileşimini barındıran hareketli bir olgu olduğunu söylemektedir. Literatürde savunulan dayanıklılık teorilerinin yaşam süreciyle birlikte dışsal odaklı oluştuğunu iddia etmektedir. Farklı ilintilerle, gelişimini sürdüren ve öğretilebilen bir terim olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılığı şekillendirmek amacıyla dışsal etkenlerin de kayda değer olduğuna değinilmiştir (Avey vd., 2009).

Psikolojik dayanıklılığın bireyin yaşamını negatif yönde etkileyen olaylara karşın pozitif biçimde adaptasyon oluşturma (Block ve Kremen, 1996) veya stresle birlikte olumsuz olay ve durumlarla mücadele yöntemi biçiminde de analiz edilmektedir (Rutter, 1985). Genellikle literatürde negatif duyumsanan iş ve oluşlarla birlikte değerlendirilmesine karşın olumlu bir kavram olarak da algılanmaktadır (Luthans, 2002b). Bağlantılı araştırmalar çözümlendiğinde dayanıklılığın faydalar, sakıncalar ve adaptasyon prosesleri biçiminde üç bileşene göre değiştiği tespit edilmiştir (Garmezy vd., 1984; Masten ve Reed, 2002).

Kişi temelinde maddi ve manevi değerlerin yitirildiği günümüzde, psikolojik dayanıklılık bağlamında ruhsal bakımdan en dirençli uyumu hangi kişisel kabiliyetlerin oluşturduğu ayrımı pozitif psikoloji uzmanlarınca analiz edilmektedir. Çeşitli çekinceli koşullarda, duyarlılık ve güvenli işlevler yönünün değiştiği ayrımına odaklanılmaktadır (Masten ve Reed, 2002) .

Psikolojik dayanıklılığın yapılandırılması amacıyla kişilerin yaşamında minimum bir yol gösterici bireyin gerektiğinin altı çizilmektedir (Garmezy vd.,1984). Söz konusu yardımcı kişiler, kişinin yaşamına ne kadar önce eklenirse yaşamına

katıldığı kişinin psikolojik dayanıklılığının o seviyede artacağı da güçlü bir teoridir (Garmezy vd., 1984; Masten ve Reed, 2002). Anlatılanlar doğrultusunda psikolojik olarak dayanıklı bireylerin sosyal problemlerin üstesinden gelebilme kabiliyetlerinin yüksek seviyede olacağı belirtilmektedir (Howard vd., 1999). Özellikle kişilerin geleceğe dönük beklentilerinin olması da Psikolojik dayanıklılığının fazla olduğunun bir kanıtı olarak görülebilir (Masten vd.,1984). Bu ilintilerle çalışma yaşamında bulunan kişilerin psikolojik olarak dayanıklı olmalarının organizasyonun gelişimi bakımından yüksek seviyede önemi olduğu tezi güçlü biçimde vurgulanmaktadır (Avey vd., 2009).

2.2. Psikolojik Dayanıklılık Teorileri

2.2.1 Masten ve Reed'in yöntemi

Psikolojik dayanıklılık kapsamlı haliyle birey için olumsuz durumlar ve riskler karşısında yapılandırılan yaşamın akışıyla olumlu bağdaşma biçiminde tanımlanabilmektedir (Garmezy vd., 1984; Masten vd., 1990 ; Masten ve Reed, 2002). Bireylerin ruhsal olarak dayanıklılıklarının onaylanabilmesi için güç koşullara iyi biçimde adapte olmaları, yaşam ortamının tehlikeli ve zorlaştırıcı olması ölçütü konmuştur (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002). Psikolojik dayanıklılıkla bağımlı olarak çevresel etkenlere adapte olmak kadar önemsenmesi de şarttır. Dayanıklılığın başka bir özelliği ise pozitif psikolojik sermayenin ruhsal gerginlerle karşılaştırılmasıyla oluşan duygusal adaptasyonlardır (Masten, 2001). Fakat psikolojik dayanıklılığı aktif olarak biçimlendiren olgu, çevresel etkilere kişinin ne kadar adapte olduğudur (Masten ve Reed, 2002; Çetin ve Basım, 2011).

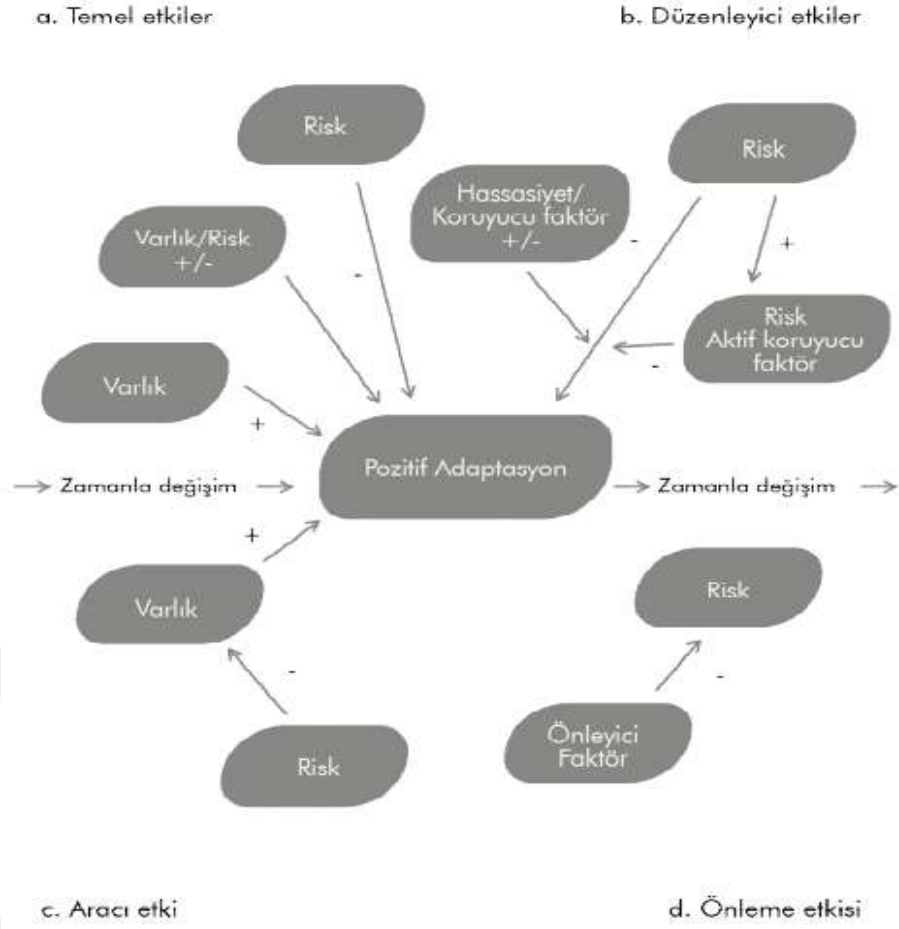
Riskli yaşam ortamında kuvvetli olma biçiminde tanımlanan psikolojik dayanıklılık kavramıyla ilgilenen araştırmaların tarihi geçmişinin Freud'la başladığı söylenebilir (Masten ve Reed, 2002) . Psikolojik dayanıklılık anne veya babadan birinin ileri düzeyde ruhsal hastalığının olması, çocuğun doğumundan başlayarak gelişen bedensel veya zihinsel rahatsızlıklar, olumsuz çevresel koşullar gibi yaşam için kötü etkenler içerisinde büyümesine karşı başarıyla gelişimini tamamlayan çocukların ve gençlerin psikolojik durumlarına odaklanmıştır (Garmezy vd.,1984). Psikolojik dayanıklılık iş çevresi ve erişkinlere yönelik uygulanmalarıyla başka kazanımlar elde etmiştir (Coutu, 2002; Luthans ve Youssef, 2004). Kötü yaşam deneyimleriyle karşılaşan çocuk ve gençlerin başarılı bulunduğu haller; eğitimde

başarı, sosyal adaptasyon, gerçekçi olmak, arkadaşlık ilişkisi kurabilme, etik değerleri kabullenme ve akranlarla yapılan aktivitelere dahil olmak şeklinde açıklanmaktadır (Masten ve Reed, 2002).

Bireyin psikolojik olarak dayanıklı kabul edilebilmesine sadece bu durumlar yetmemektedir. Bireyin yaşamda mücadeleci, adaptasyonun iyi olması veya en az normal düzeyde olduğu kabul görmelidir ayrıca olumsuz bir yaşam deneyimi karşısında sağlam bir şekilde yeniden pozisyon almış olmalıdır (Masten ve Reed, 2002). Kötü yaşam deneyimleri benzeri stres oluşturan durumlar kişinin psikolojik olarak güçlenmesine engel olan sakıncalı etkenlerdir. Risk düzeyi yüksek kötü yaşam deneyimleri karşısında bireyin kendini korumak için kullandığı donanımlarsa Koruyucu faktörler (**KF**)'dir. **KF**'ler, bireyin yaşamını ve düzenini tehdit eden durumlarla karşılaştığında bireyin pozitif davranmasına ve içinde bulunduğu olumsuz halden hızla kurtulmasına olanak vermektedir (Masten ve Reed, 2002). Dayanıklılıkla alakalı açıklanan modeller çözümlendiğin de iki ana yöntem dikkati çekmektedir.

Bu yöntemlerin birincisi değişken odaklı yöntem(**DOY**); kişinin karakter özelliklerini, iç ve dış ortamını, zorlu yaşam deneyimlerine karşı hangi davranışları gösterdiğini incelemektedir.

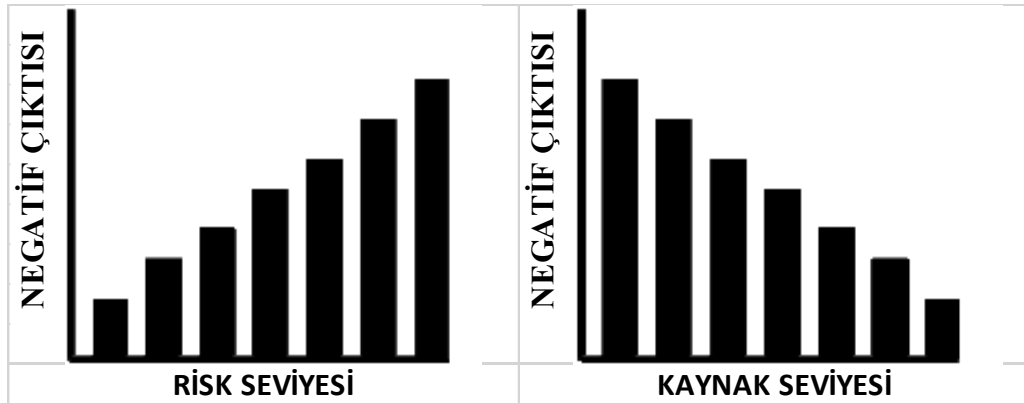
Bu bağlamda adaptasyon sürecini çabuklaştıran ve kötü yaşam deneyimlerinin olumsuz tahribatını onarmayı sağlayan **KF**'leri bulmaya odaklanmaktadır (Masten ve Reed, 2002). **DOY**'lar; ilave yöntemler, bağıntılı yöntemler ve endirekt yöntemler şeklinde ayrıştırılmaktadır. Temel yapı ilave yöntem risk, risk/kaynak ve kaynakların olumsuz olaylar karşısında varılmak istenen olumlu hallerle bağlantısını çözümlenmektedir. Sözü edilen yöntem kapsamında tanımlanan kaynak ve riskler kişinin güncel yaşamında karşılaştığı zorlu ve stres oluşturan deneyimler için gösterdiği adaptasyon ve yaşam mücadelesine katkı sağlar (Masten vd., 1990; Masten ve Reed, 2002).



Şekil 2.1: Psikolojik Dayanıklılık Yöntemleri

Kaynak:(Masten ve Reed, 2002)

Şekil 2.1’de risk ve kaynak oranı için üstün olan ögenin etkinliğinin kişi tarafından kabullenileceği, değerlendirme sonucunun olumlu yönde gerçekleşmesi halinde kaynak, olumsuzluğu halindeyse risk olarak değerlendirileceği anlatılmaktadır (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002).



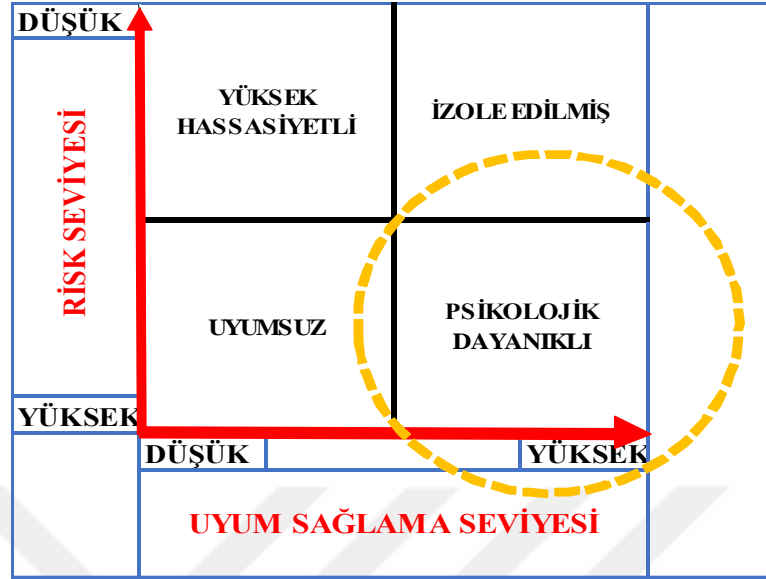
Şekil 2.2: R / K göstergesi

Kaynak: (Masten ve Reed, 2002)

Değişken odaklı yöntemlerden(**DOY**) diğeriye etkileşimli yöntemidir. Bu yöntemde, bulunan moderatör faktörler risk veya olumsuzluğun etkisini düşürmektir. Bu moderatör etkenler durumsal olarak duyarlılık faktörü ve koruyucu faktör şeklinde kavramlaştırılmaktadır. Etkileşimli yöntemde iki tip bağıntı tanımlanmıştır. Birincisi kişinin olumsuz iş ve oluşlara karşı gösterebileceği dayanıklılık düzeyinin, kişinin duyarlılığını pozitif veya negatif şekilde etkilemesi şeklinde açıklanan basit moderatör faktördür. Etkileşimli modelin diğeri moderatörü ise sakıncalı ve risk barındıran olaylarla başlayan ve kişiyi bu olayların negatif etkilerinden korumak için hareket eden risk aktif moderatördür (Masten ve Reed, 2002). Anne ve babanın deneyimlediği kötü yaşam koşullarına dayanarak benzer koşullarda kendi çocuklarının araya mesafe koyması için çabalamaları aktif risk düzenleyicilere örnek verilebilir (Masten ve Reed, 2002) .

Endirekt yöntem, **DOY**'lerin son olanıdır. Bir etkenin başka bir etkenin aracılığıyla risk veya kaynaklarca şekillendirilmesidir (Şekil 1. Dolaylı Model Üst Daire) veya tüm **KF**'lerin toplam etkisi (Şekil 1. Dolaylı Model Alt Daire) biçiminde açıklanabilir (Masten ve Reed, 2002). Bahsedilen yönteme örnek olarak çocuklarını daha iyi bir kişi olarak büyötmeye çalışan ailenin çocuklarının üstünde oluşturdukları endirekt etkidir. Bu sebeple ailenin etkenleri kaynak veya riski tanımlayarak yönlendirmeleri çocukta oluşan belirtilerle analiz edilmektedir (Masten ve Reed, 2002). Psikolojik dayanıklılıkla bağıntılı olarak değeriendirilen başka bir anlayışa birey odaklı yöntem(**BOY**)'dir. Sözü edilen yöntemdeyse ruhsal olarak dayanıklı bireylerle kötü yaşam deneyimleriyle yüzleşen başkaları kadar başarılı olamayan kişiler arasındaki farkların nedenlerini araştırmaktadır(Masten ve Reed,2002). **BOY** ile bağıntılı geliştirilmiş olan üç yöntem psikolojik dayanıklılığa ilişkin uygulanan araştırmalarda aktif rol oynamaktadır. Anlatılanlardan birincisi örnek olaylardaki kişisel psikolojik dayanıklılık deneyimlerinin, daha geniş toplulukları etkisi altına almasının olası olduğu literatürde belirtilmektedir (Masten ve Reed, 2002). Bir başka **BOY** ise yüksek risk faktörleri(**RF**) ile etkileşimden yüksek seviyede kazançlı çıkmış kişileri ortaya çıkarmaya dayanmaktadır. Benzeri araştırmalarda bağılantılı literatürde geleneksel yöntem olarak değeriendirilmekte ve uzun süreçli çalışmalarla kazanım sağlanmaktadır (Masten ve Reed, 2002). Kişi odaklı anlayışa ait son düşünce yöntemi ise **RF**'si daha düşük ortamlarda yaşayan kişilerin psikolojik

dayanıklılıklarını belirlemek ve yüksek risk ortamlarındaki kişilerle karşılaştırmalı yöntemle değerlendirilmesidir (Masten ve Reed, 2002).



Şekil 2.3: Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi

Kaynak: (Masten ve Reed, 2002)

Açıklanan yöntemler ve modeller doğrultusunda kişinin dayanıklı kabul edilebilmesi için Şekil 3'te söylenen ölçütte risk seviyesinin yüksek, uyum sağlama seviyesinin de buna bağlı olarak yüksek olması gerekmektedir. Bunun karşıt durumunda kişinin ruhsal olarak dayanıklı olduğu iddia edilemez (Masten ve Reed, 2002).

Bireyin psikolojik dayanıklılığında farklı zamanlarda çeşitli şekillerde değişik etkenden söz etmek olasıdır. Çocukluk zamanında bilişsel kabiliyetler, öz güven, inançlı olma, yaşamı pozitif yöntemle değerlendirme ve mizah yeteneği gibi öğelerin yönlendirmesi örnek verilebilir. Ailede sıcak, samimi, saygılı, sevgi dolu ilişkiler, sorumluluk veren diktatör olmayan anne ve babalar, birbirlerine karşı duyarlı bir aile yaşamı, sosyal ve ekonomik fırsatların olması da çocukluk sürecinde kişilerin dayanıklılığının gelişmesini artırabilir. İyi eğitim almış olmak, pozitif sosyal koşulların ve komşuluk ilişkilerinin olması değinilen başka destekleyici öğelerle birlikte kişinin dayanıklılığını arttıracak biçimde düşünülebilir (Masten ve Reed, 2002). Kişilerin yaşamı olumsuz etkileyen olaylarla karşılaştıklarında onlarla güçlü olarak mücadele etmeyi öğrenmesi, kişinin yaşamı için büyük problem olacak olayları önlemeye çabalamak kadar önemlidir. Sağlıklı ve ruhsal bakımdan dayanıklı

bir toplum için bireylerin psikolojik dayanıklılığın kuvvetlendirilmesi bağlamında üç yöntem olduğundan bahsedilebilir (Masten ve Reed, 2002).

- 1) Kaynak stratejileri: Olumsuzluklara direnç gösterme donanımlarının sayısını veya etkinliğini artırarak endirekt olarak kişinin dayanıklılığını güçlendirmektedir (Masten ve Reed, 2002).
- 2) Risk stratejileri: Bu stratejiler bireyleri sakıncalı deneyimlerden uzak tutmayı amaçlamaktadır. Bu yöntemle istenen derecede olana kadar yardımcıların denetiminde deneyim elde edilmesi hedeflenmektedir (Masten ve Reed, 2002).
- 3) Süreç stratejileri: Bu stratejiler dayanıklılığın güçlendirilmesi için kişisel temel koruyucu etkenleri harekete geçirmeyi amaçlamaktadır. Başka stratejilere karşı süreç odaklı stratejiler stres içeren etkenleri ortadan kaldırmak veya kaynakları güçlendirmenin dışında kişinin yaşamını değiştirebilecek etkenler oluşturmaktadır (Masten ve Reed, 2002).

Dayanıklılığı, az olan ve özel kişilere yüklenmiş bir nitelik düşüncesinden farklı olarak; sıradan kişinin bedeninden, ruhundan, bağlantılarından ve başka bütün kültürel özelliklerinden oluşmaktadır (Masten ve Reed, 2002). Psikolojik dayanıklılık bireyin yaşam sürecini olumsuz etkileyebilecek şartlarda kişinin iyi derecede uyum sağlaması ve kendisini yenileme özelliği biçiminde tanımlanan, geliştirilebilir bir beceri olarak ortaya çıkmaktadır (Masten ve Reed, 2002). Böyle ölçütlerle uygulanan çalışmalarda kişinin psikolojik dayanıklılığının olabilmesi için minimum bir destekleyici kişinin varlığına gereksinim hissettiği de kabul görmüş güçlü bir tespittir (Masten ve Reed, 2002) .

2.2.2 Coutu'nun yöntemi

Araştırmasında benzer olumsuz koşullar içinde olmalarına karşın nasıl kimi kişilerin bunun etkisiyle gerçek yaşamlarında yüksek başarıyı yakaladıklarını incelemiştir (Coutu, 2002). İnsan doğal yapısının en önemli bilinmez parçalarından birisi şeklinde tanımlanan psikolojik dayanıklılığın savaşlar ve terörizm benzeri insan toplumuna büyük ruhsal ve fiziksel hasarlar veren olaylarla birlikte etkisinin günümüzde önemli derecede arttığı kabul görmektedir.

Bu teorilerle birlikte yaşadktan sonra fark edilen bir kavram olarak psikolojik dayanıklılığın güncel olarak bireyin yaşamının her aşamasında karşısına çıktığı yadsınamaz bir gerçektir (Coutu, 2002). Yaşam pratikleri incelendiğinde ilk olarak doğuştan gelen benlik özelliği olduğu savıyla psikolojik dayanıklılık, güncel biçimiyle kavranabilir, bilgi olarak aktarılabilir ve yenilenebilir bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Coutu, 2002).

Kimi araştırmacılar özmlmelerinde genellikle dayanıklılığın üç bileşeni bulunduğunu söylemektedir. ne sürdükleri bileşenler

1) Yaşamın gerçeklerini var olan biçimleriyle kabullenmek,

2) Yaşamın kıymetini algılayabilmek amacıyla değerlerle şekillendirilmiş derin bir inanişı barındırmak

3) Dayanıklılığı yaşam için önemli değişimler karşısında insanın doğasına uygun adaptasyon biçimiyle kabul etmektedir (Youssef ve Luthans, 2004; Coutu, 2002).

Açıklanan bileşenlerden birisini veya ikisini yapısında bulduran kişilerin olumsuz yaşam deneyimlerinden pratikte yılmılık göstermeyecekleri kabul görse de bu üç bileşeni de içselleştirmiş olmak ilkesi ile kişiler hakkında psikolojik olarak dayanıklıdır söyleminin kullanılabilceği kabul görmüştür (Coutu, 2002). Psikolojik dayanıklılık yaşamın algılanan gerçeklerini var olan doğasıyla kabullenen, pozitif duygulanımı esas alan genel bir söylemdir. Fakat böyle söylemler, pozitif psikolojik sermaye yönünden kişinin gerçeklik duyumsamasını yok etmeme şartıyla geçerlidir (Coutu, 2002). Gerçeği salt olduğu biçimiyle kabullenmenin gerçekleşmediği zihinsel süreçlerde dayanıklılıktan bahsedilemez. Sözü edilen düşüncelerle birlikte sağlıklı ve sağlam gerçeklere dayanan yöntemler psikolojik olarak dayanıklı bireyi oluşturmaktadır (Coutu, 2002).

Zor, sarsıcı yaşam deneyimlerinden ders niteliğinde önemli çıkarımlar yapmak dayanıklı kişinin yapısında bulunur (Coutu, 2002). Kişilerin zihinsel olarak yapılandırdıkları olumlu duygulanımlara dayanan güncel, olumsuz türlü güçlüklerle dolu deneyimleriyle daha iyi bir gelecek arasında bağıntı oluşturdukları kabullenilmektedir (Coutu, 2002).

Yapılandırılan çeşitli manevi bağıntılar, güncel zorlukları kontrol etmede kişiye dayanak oluştururken, olumsuz şartlar, deneyimler kişinin yaşamını

yönlendirmesinin önünde set oluşturmaktadır. Maddi ve manevi önemli tecrübe birikimi olan ilkeli dayanıklı kişilerin, rol model olarak çevrelerindeki olayları davranışlarıyla yönlendirebilecekleri belirtilmektedir (Coutu, 2002). Organizasyon içinde yön verici etkisinden bahsedilen psikolojik dayanıklılığı kişiler için yapılandırmak misyonuyla ruhsal ve bedensel yönden kuvvetli çalışanları istihdam etme gereksinimi oluşmaktadır (Coutu, 2002). Gündelik yaşamın gerçeklerini çeşitli biçimlerde ve tüm yalınlığıyla duyumsayacak ruhsal ve bedenen sağlam çalışanların, çok yönlü olarak organizasyonun faydasına değer yaratabilecekleri söylenmektedir (Coutu, 2002).

Dayanıklılığın ögesi olan üç bileşenin sonuncu niteliği doğal davranış uyum sağlama kabiliyeti, eldeki olanaklarla en olumlu ve faydalı sonucu gerçekleştirmek biçiminde açıklanabilir (Coutu, 2002).

Kişinin uygun donanım olmadan bir problemle başa çıkma becerisi biçiminde de tanımlanabilmektedir (Coutu, 2002). Bu özellik yaşamın güçlüklerine karşın bilinen şablonlara uymaksızın yeniden düşünsel ve duygusal olarak yapılanabilmeyi anlatmaktadır.

2.2.3 Fredrickson'ın yöntemi

Olumsuz duygulanımla daha uyumlu sonuçlar ortaya çıkaran klasik davranış yönelimi savlarının olumlu duygulanımla örtüşen sonuçları sağlamadığı literatürde anlatılmaktadır. Genişlet-Oluştur(GO) teorisi ile karşılaştığında kişiye güçlük çıkaran olaylarla olumlu duygulanımla kazanımların genişletilmesine ve kişisel dayanıklılık donanımlarının oluşturulmasına değinilmektedir(Fredrickson, 2001). GO teorisi; kişilerin akıl yürütme ve eyleme geçme pratiklerini çoğaltmakta, olumsuz algıların durağan yönlendirmelerini engellemekte, dayanıklılığı geliştirmekte bununla beraber dayanıklılık oluşturarak kuvvetli, iyi ruh durumunu başlatmaktadır (Fredrickson, 2001; Fredrickson ve Joiner, 2002). Yaşamdan hoşnut olmak benzeri güzel, pozitif hisler duyumsama öğelerinin de yaşam sürecinde güçlük çıkaran olaylara karşın kişilerin psikolojik donanımlarını yenileyerek Genişlet-Oluştur Teorisi yöntemiyle davranacağı kanıksanmaktadır (Fredrickson, 2001). Söz edilen bu özelliklere ilave edilecek olumlu hislerin gücüyle artan psikolojik dayanıklılık gibi kişisel psikolojik kaynak (PK) değişimlerinin daha kalıcı hale gelmesinin önemi vurgulanmaktadır. Özetle GO Teorisi, kişinin fikir üretme,

eylemde bulunma dinamiklerini yaygınlaştırmakta ve kişisel dayanıklılık kaynaklarını (DK) üretmektedir (Fredrickson, 2001; Fredrickson vd., 2003). Dayanıklılığın pozitif duygulanıma yararları;

1) Olumlu hislerin oluşturduğu fiziki çıkarımların yitimiyle önceki sıhhatli duruma kavuşmak

2) Ruhsal gerilim oluşturan hallerde seçenek oluşturmaya iten zihinsel kabiliyete alan açmak

3) Kişisel psikolojik kaynak üretme biçiminde söylenebilir (Fredrickson vd., 2003).

Olumlu davranışları esas alan GO teorisine göre, olumlu yönde hisler duyumsamak bireyin fiziki, ruhsal ve sosyal kaynaklarının geliştirilmesi durumunu yaratabilir (Fredrickson, 2001). Fakat olumsuz hislerin akıl yürütme eyleme başlama yeteneğini düşürdüğü, pozitif hislerin de dayanıklılık kaynaklarını genişlettiği kabul edilirse; olumlu hislerin, olumsuz hislerin doğurduğu yerleşik olumsuz değişimleri de yok edebileceği fark edilebilir (Fredrickson, 2001). Bu hali geri alma teorisi biçiminde tanımlamaktadır. Olumlu duygulanımın kişilerin ruhsal pozisyonlarını daha iyi hale getirebileceği, fiziki durumlarına da faydası bulunabileceği tespit edilmiştir. Olumlu duygulanımla birlikte kazandıkları deneyimlerle olumsuz hislerin önceden yarattığı yıkıcı değişimlere karşı destek olunabileceği araştırmalarla ispat edilmiştir (Fredrickson, 2000).

Bazı çalışmalarda kişilerin güçlüklerle dolu yaşam deneyimlerinde kendilerini tekrar pozisyonlandırma yeteneklerinin olumlu hislerin ve etkilerin eşgüdümlü fazlalaştığı da söylenmektedir (Aspinwall ve Samantha, 2002). İfade edilen ilintilerle çoğu kişilerin olumlu hislerle bağlandığı güçleri daha iyi buldukları söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık pozitif hislerle eş zamanlı şekilde kişiler arasında farklılaşan diğer bir özelliktir (Fredrickson, 2001). Dayanıklılığı yüksek kişiler, davranış ve hareket esnekliklerinin yapılandığı olumlu hislerin desteğiyle ruhsal gerilim oluşturan olaylardan zahmetsiz kurtulabilir ya da hızla adapte olabilirler (Lazarus, 1993).

Araştırmalarında olumlu hisleri yüksek kişilerin dayanıklılıklarının üst seviyelere ulaşmasının yanında, stres halinde bu kişilerin dolaşım sistemindeki kan değerlerinin de dayanıklılıkları düşük kişilere oranla daha hızlı normal sağlıklı

seviyelerine geldiğini bulmuşlardır (Tugade ve Fredrickson 2004). Konuda anlatılan bağıntılarıyla analizler sonucu olumlu duygulanımın dayanıklılığı güçlendirdiği kanıtlanmıştır (Fredrickson, 2001).

Literatürdeki anlatımıyla birlikte dayanıklılığın kişilerin basit adaptasyon süreçlerinin bir çıktısı şeklinde bu niteliğe sahip olduğunun (Masten, 2001) ve bu niteliğin olumlu iş ve oluşlarla gelişebileceğine değinen çalışmalar bulmak olasıdır (Lazarus, 1993).

Araştırmaların çıkarımlarına göre olumlanan duygulanımın kişilerin psikolojik kaynaklarını(dikkat, algı, esneklik ve yaratıcılık) geliştirmekte ve iyileştirmektedir. Yenilenen ve ilerleyen, bu kişisel özelliklerle beraber kişisel direnme psikolojik kaynaklarının da artacağı kabul edilmektedir (Fredrickson, 2001).

Çıkarımlara dayanarak kişilerin psikolojik kaynakları kuvvetlendikçe iyi olma durumlarının da güçleneceği söylenebilir. bireylerin geleceği daha pozitif değerlendirecekleri, sıradan olaylarda bile pozitif anlamlar verebilecekleri ve deneyimleyecekleri olası stres oluşturan hallere karşın olumlu hislerin yaptığı değişimlerle kuvvetlenen psikolojik kaynaklardan hareketle daha fazla dayanıklı hale gelecekleri söylenebilir (Fredrickson, 2001). Psikolojik dayanıklılıkla olumlu hisler arasındaki bağıntı yapılan bazı araştırmalarla anlatılmıştır. Zihinsel bakımdan güçlü kişilerin yaşama pozitif yaklaşımları, enerji dolu ve yaşamdan tat almayı bilen deneyimlere olan ilgileri, olumlu nitelikler şeklinde üst seviyede görülebilir (Block ve Kremen, 1996).

Dayanıklılığı üst seviyede kişilerin, ruhsal gerginlikle başa çıkmak amacıyla bu özelliklerini çalıştırdıkları ve bunun bir ürünü olarak kişilerin yaşamlarında deneyimledikleri olayları daha olumlu değerlendirdikleri anlatılmaktadır (Block ve Kremen, 1996). Sözü geçen düşünceye dayanarak yakın ortamlarında var olan kişilere de bu olumlu değişimleri iletebilen ruhsal yönden dayanıklı kişiler, bu tasarımla içinde buldukları ortamın da psikolojik dayanıklılığını artırmış olurlar (Coutu, 2002). Dayanıklılığı az olan kişilerin, yaşamlarında pozitif değişimler yapacak hisleri daha az duyumsayacakları, olumlu hislerin etkisinde daha az olacağı bağıntısıyla yeniden dayanıklılık düzeylerini negatif biçimde etkileyeceğinin de önemi belirtilmektedir (Fredrickson vd., 2003; Fredrickson, 2004) . Bu söylem

dayanıklılığın olumlu hislerin en etkin yönlendiricisi olduğu tespitiyle beraber daha da değerli olmaktadır (Fredrickson vd., 2003).

2.2.4 Tusaie ve Dyer'in yöntemi

Dayanıklılık süreç içinde sabit bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmekte, yaşamın güçlükleri ve negatif deneyimler etkisinde yeniden pozisyon alma kabiliyeti ve hızla değişen yaşam şartlarına esnek bir uyum süreci olarak tanımlanmaktadır (Lazarus, 1993; Block ve Kremen, 1996). Dayanıklılık kişileri güç yaşam koşullarında tümevarım yöntemiyle değerlendirilen, kişilerde sınırlı derecede var olduğu bu düzeyin kişinin benlik oluşumu ve içinde bulunduğu dış ortama oranla değiştiği kişilik özelliği şeklinde de tarif edilmektedir (Tusaie ve Dyer, 2004).

Koruyucu ve risk faktörlerinin birbirleriyle etkileşimleri dayanıklılığın tanımlanması düşüncesinde ana bileşenlerdendir (Tusaie ve Dyer, 2004). Kişi için olumsuz durumlar oluşturması ihtimali olan etkenlerin tamamı biçiminde değerlendirilen risk faktörlerinin etkilerinden kişiyi koruduğu tespit edilen koruyucu faktörlerin birbirleriyle bağıntısı dayanıklılık düzeyini ortaya koymaktadır bu nedenle durumun aktif bir proses olduğu anlatılmaktadır (Tusaie ve Dyer, 2004).

Yöntemin bütünsel ve çok yönlü inceleme tekniği ile pozitif bireysel niteliklere ve olumlu sonuçlara ilgisini yoğunlaştırdığı, asıl problemle ilgilenmediği söylenmektedir (Tusaie ve Dyer, 2004). Dayanıklılıkla ilgili olarak yapılan öncül araştırmalarda kavramın dışsal öğelerle bağıntısı analiz edilmiştir. Kişinin yaşamda güçlük çıkaran olaylarla mücadele edebilmesi için bireysel nitelikleri ve başka öğelerin işlevlerinin incelendiği görülmüştür (Tusaie ve Dyer, 2004).

Psikolojik dayanıklılık yapısı literatürde zorlu koşullarla mücadele etmenin ruhsal tarafı ve stresin fizyolojik yönü biçiminde iki ana fikir kapsamında gösterilmektedir. Zorluklarla başa çıkmayı ruhsal yönüyle inceleyen psikolojik dayanıklılık terminolojisinin başlangıcı ruhsal gerginliklere direnme, kişilerin umulandan daha iyi direnç gösterebildiği ve bunun arka planında negatif yaşam deneyimlerinin nitelikleri bulunmaktadır.

İçsel öğelerle kişinin zihinsel yetenekleri ve çeşitli alanlara yönelik güçlü donanımlarından söz edilmekte dir. Bahsedilen düşünme sistematığı ve çeşitli olguların (iyimserlik, zeka, yaratıcılık, mizah, inanç ve değerler) akla dayalı kabiliyetler biçimiyle incelebileceği görülmektedir. Ayrıca sosyal donanımlar, eğitim

kabiliyetleri, dışsal görünüşün çekiciliği ve ortalamanın üzerindeki bellek kapasitesi gibi gerçekler belirli alanlara yönelik kişisel uzmanlıklar olarak değerlendirilmektedir (Tusaie ve Dyer, 2004). Dayanıklılığı yönlendiren dışsal öğelerle hissedilen sosyal destek yaşamdaki olaylara ve durumlara bağımlılık duygusuyla anlatılmaktadır. Sosyal kaynak sayısı ve bu kaynaklarla bağlantıların devam ettirilmesi prosesi olarak anlatılan sosyal destek, kişi ve ortamın birbiriyle etkileşimi değiş-tokuş söylemiyle de açıklanabilir (Tusaie ve Dyer, 2004). Sosyal destek (SD) , psikolojik dayanıklılığın yapılandırılmasında etkin görev almaktadır. (AD) alan kişilerin dayanıklılıklarının artacağı tespitine karşın, bu desteğin kapsamının aşırı himayecilik halini almasıyla kişinin dayanıklılığının azalacağı savunulmaktadır (Tusaie ve Dyer, 2004). Bahsedilen ilintilerle dayanıklılığın koruyucu faktörlerin derecesine ve sayısına bulunulan çevrenin koşullarına oranla etkisinin değişebileceği de belirtilmiştir(Tusaie ve Dyer, 2004).

2.2.5 Jackson, Firtko ve Edenborough'nun yöntemi

Dayanıklılık kişiyi negatif etkileyen yaşam uyaranlarına karşın pozitif bir biçimde uyum sağlama prosesi veya ruhsal gerginlik gibi negatif durumlarla mücadele oluşumu biçiminde tanımlanmaktadır (Rutter, 2007). Dayanıklılık negatif koşullara uyum sağlama, ruhsal olarak iyilik halini sürdürme, dışsal etkiler üstündeki denetim duygusunun devamlılığını sağlama ve yaşamı her alanda pozitif bir biçimde sürdürme yeteneğini formüle etmektedir (Jackson vd., 2007) .

Literatürde dayanıklılıkla bağdaşan teoriler çözümlendiğinde, iki temel yapı kayda değer bulunmaktadır. Bunlar yaşanan güçlükler ve duygusal hassasiyet düzeyidir (Jackson vd., 2007). İnsanoğlu yaşamın güçlüklerini çeşitli olgularla (kötü talih, travma, ruhsal gerilim, depresyon ve trajedi vb.) bağdaştırmaktadır (Luthar vd., 2000 ; Tugade ve Fredrickson, 2004). Farklı çalışmalarda dayanıklılık ve duyarlılığın kişinin yaşamını bir doğru olarak kabullenirsek aynı doğrultuda farklı yönde hareket eden uçlarda yer aldıkları görülmektedir (Rutter, 1985) .Yaşamın negatif olaylarına karşı duyarlılık seviyesi düşürülerek psikolojik dayanıklılık artırılabilir(Jackson vd., 2007). Ancak duyarlılık ve dayanıklılığın birbirleriyle tutarsız bağıntıları, umulanın tersine oldukça az ortak niteliğin var olduğunu kanıtlayan araştırmalar da yapılmıştır (Luthar vd., 2000).

Farklı çalışmalarda herkesin sınırlı derecede yerleşik dayanıklılığı yapısında bulundurduğu ancak bu sınırlamanın kişisel deneyimler, ortam ve her kişinin risk faktörü dengesi ve riskten koruyan faktörleriyle şekillendiği bilinmektedir (Tusaie ve Fredrickson, 2004). Dayanıklılığın çalışanların zorluklara daha dirençli olmalarına destekte bulunacak bireysel nitelikler kazanmasına katkı yapacağı düşünülmektedir.

Bireysel özellik bağlamında değerlendirilen dayanıklılık:

- Yaşamın değerini bulma bağlılığı
- İçinde olunan ortamı ve çevresindekileri değiştirebilme
- Negatif ve Pozitif tecrübelerden ders çıkarma ve gelişme
- olmak üzere üç ögeyle tanımlanmaktadır (Judkins, Arris ve Keener, 2005).

Bu analizden başlayarak çalışma ortamlarında yaşanan güçlüklerin organizasyon içindeki etkisini göstermektedir (Jackson vd., 2007).

Kişisel geliştirme ölçütlü yöntemlerle çalışma yerlerindeki olumsuz durumları ve bireyler arasındaki problemleri çözmek amacıyla dayanıklılığın kuvvetlendirilmesi için yapılabilecek uygulamalar:

- 1) Pozitif olma durumunu geliştiren çalışma ağı kurmak
- 2) Pozitif olma durumunu korumak
- 3) İş yerinde duygusal anlayışı iletirmek
- 4) Yaşamla ruhsal dengeyi sağlam yapılandırmak
- 5) Daha fazla iletişim kurmak yöntemleriyle olabilir (Jackson vd., 2007).

Dayanıklılığın kuvvetlendirilmesi amacıyla uygulanacak özellikler aşağıda kısaca anlatılmıştır.

1) Pozitif olma durumunu geliştiren çalışma ağı kurmak: Sosyal destek, psikolojik dayanıklılık terimi ile değerlendirildiğinde etkili bileşen olarak farklılığını göstermektedir (Tugade ve Fredrickson, 2004). Uzmanca iş bağlantıları yapmak, çalışanlar için yaşamsal anlamda önemli bir olaydır. Uzmanlardan oluşan iş ortamında kurulan bağlantılar, iş süreçlerinde çalışanlar için yardımcı bir sistem halini alır. Halbuki bütün personelin ara sıra fikir alışverişinin de bulunabileceği yardımına gereksinim hissettiği çalışanlardan oluşmuş bir grupta bulunma isteği

vardır. Çalışanlardan oluşan arkadaş topluluğu, kişi olarak çalışanların pozitif ruhsal durumda olmalarına yardımcı olması nedeniyle olumlu değerlendirmelere yönlendirdiği söylenmektedir (Jackson vd., 2007).

2) Pozitif olma durumunu korumak: Yaşamın zorlu deneyimlerinin anlamı olumlu bir olay olarak görülür (Basım ve Çetin, 2011). Yaşamdaki problem ve çalışana güçlük çıkaran sorunların bazı süreçlerde olumlu yönlerinin de var olduğu literatürde açıklanmaktadır (Jackson vd., 2007). Ruhsal olarak dayanıklı çalışanlar zorlu hayat deneyimleriyle karşılaştıklarında iyimser bir algılamayla pozitif davranışlar göstere bilmektedirler (Tugade ve Fredrickson, 2004). Sorunlu hallerde çalışanların olayların pozitif taraflarını kavrama yetkinliklerinin artacağı farklı bilim insanları tarafından ispatlanmaktadır (Jackson vd., 2007).

3) İş yerinde duygusal anlayışı ilerletmek: Duygulanıma bağlı akıl olarak tanımlanan kişinin iç ve dış yaşam ortamındaki bireylerin manevi gereksinimlerini kavrama yeteneği, çalışana iş ortamında oluşan ruhsal gerginlikle ve olumsuz olaylarla mücadelede destek olmaktadır (Jackson vd., 2007). Sözü edilen örüntülerle yaşamın negatif ve pozitif olayları için yöntem geliştirmenin, dayanıklılığı artırma amacıyla başlangıç oluşturacağı savunulmaktadır (Jackson vd., 2007).

4) Yaşamla ruhsal dengeyi sağlam yapılandırmak: Herhangi bir düşünce sistemine dahil olmanın psikolojik dayanıklılığı geliştirebileceğini iddia etmişlerdir (Tugade ve Fredrickson, 2004). Bu bağıntılarla maddi ve manevi olarak bireyi hoşnut eden yaşam olgularının, dayanıklılığın artmasında faydalı olabileceği, birçok sebeple iş ve yaşam dengesinin daha sağlam yapılandırılacağı savunulmaktadır (Jackson vd., 2007).

5) Daha fazla iletişim kurmak yöntemleriyle olabilir: Deneyimlerle birlikte yeni bir bakış açısı bulmak ve bu deneyimlerden özümseyen zihinsel donanımları gelecekte karşılaşılabilecek olaylarda yeri ve zamanı uygun görüldüğünde test etmek biçiminde tanımlanmaktadır (Jackson vd., 2007). Sözü edilen ayrımlarla kişisel deneyimlerin tasarlama ve çıkarsama anlamında hızlandırıcı etkisinin olduğu da söylenmektedir. Deneyimleri yayın yolu ile, yeni öğrenenlere aktarmak da olanaklıdır (Jackson vd., 2007). Bireyler bir yönden çalışma ortamında diğer yönden kişisel yaşamlarında tecrübe ettikleri zorlukları, kendilerini güncel uluslararası yazında da anlatma olanağı bulmaktadırlar (Jackson vd., 2007). Yaşanan zorlu

tecrübelerin üstesinden gelebilmek, çalışma çevresinde ve kişisel yaşamlarında bireyi bedensel ve zihinsel biçimde daha sıhhatli kılma hedefinde psikolojik dayanıklılığın değeri inkâr edilemez gerçektir. Bütünüyle iş yaşamının her aşamasında çalışanın ve işverenin mutlu olması amacıyla iş organizasyonlarının alacağı sorumluluk çalışanlarının ruhsal ve fiziksel donanımlarını artırmak psikolojik dayanıklılığa yatırım yapmaktır (Jackson vd., 2007).

2.2.6 Luthans ve arkadaşlarının yöntemi

Birincil olarak kişilerin davranış ve ruhsal fonksiyon bozukluklarıyla ilişkilendirilen psikoloji anlayışına karşı bir yöntemle ortaya çıkan pozitif psikoloji akımı; insanların kuvvetli ve olumlu özelliklerinden psikoloji disiplini içinde fazla söz edilmediği düşüncesinden başlayarak yapılanmıştır (Luthans, 2002a). Psikolojinin tahribatı onarma, problemleri engelleme ve kişileri ruhsal yönden kuvvetlendirme biçiminde anlatılan üç ana amaçtan etkin olarak yalnız ikisinin üzerinde durulduğu, kişileri ruhsal yönden kuvvetlendirme yöntemini açıklamada pratikte yetersiz kalınması pozitif psikolojinin temel teorisini açıklamaktadır (Luthans, 2002a). Pozitif psikoloji pozitif deneyimler, pozitif benlik nitelikleri ve bunları olumsuzluklara karşı kuvvetle donatacak her şeyle ilişkilendirilen bir alt bilim dalı şeklinde tanımlanabilir (Duckworth vd., 2005). Hedefi, güçsüz ve zayıfı onarmaya çalışmaktansa birey için pozitif yönlü ve kuvvetli psikolojik etkenlerin verimini artırmak daha pozitif durumda konumlanmak biçiminde gelişimini sürdüren pozitif psikoloji, yaşamın negatif durum ve olaylarının bütünüyle karşısında pozisyon alan “zıt” bir düşünme yöntemi değildir (Luthans, 2002a).

Çalışmalarda pozitif psikolojiyle amaçlanan ruhsal konum, olumsuz durumların (ruhsal çöküntü, anksiyete ve stres vb) var olmadığı anlamına gelecek bir savunma yapmak değil, bu olguların ötesinde ve dışında çok işlevli ruhsal donanımları tasarlamaktır (Martin, 2005). Anlatılan düşüncelerle birlikte örgütsel davranış alanında yaygın biçimde duyarsız çalışanlar, kabiliyet problemleri, çalışan ve idarecilerin davranış bozuklukları ve ruhsal gerilim benzeri yönetimden kaynaklanan problem ve koordinasyon hatalarıyla da ilgilendiği görülmektedir (Luthans, 2002a).

Psikolog Seligman'ın (2000) öncülük ettiği araştırmaları izleyen yıllarda kişilerin psikolojik kaynaklarını nasıl kuvvetlendirilebileceği ve çalışanların

verimliliğinin ne şekilde artırılacağı spesifik olarak araştırılan bir olgu biçiminde sürekli tarif edilmektedir.

Kişilerin psişik bağlamda kuvvetlendirilmesi konusunda pozitif psikolojiyle alakalı şekilde (Wright ve Lopez, 2002; Duckworth vd., 2005), pozitif örgütsel davranış (Luthans, 2002 a; b), pozitif örgütsel öğrenim (Cameron vd., 2003) ve pozitif duygusallık (Fredrickson, 2001) benzeri terminolojinin belirginleştiği gözlenmektedir.

Literatürde böyle düşünce yöntemiyle yazılan akademik yayınların kayda değer olmadığı kabul görmüşse de, ortaya koydukları pozitif ve olumlu anlayış ile uzman yöneticilerin ilgi odağı oldukları inkâr edilemeyecek gerçektir. (Luthans, 2002a). Anlatılan ayrımla pozitif örgütsel davranış (ÖD); olagelen kalıplaşmış ÖD ve çalışma çevrelerinde pozitif psikolojiyi savunan güncel yayınlar içinde bağlantı kurma sorumluluğu aldığı düşünülebilir.

Bu örüntülerle pozitif örgütsel davranış, insan kaynaklarının pozitif bir yöntemle yenilenmesine ve kuruluşun yönetimine destek olması konusuna yoğunlaşmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2007; Luthans, Avey ve Patera, 2008a). açıklanan olgular kapsamında, organizasyonel pozitif psikolojiyle literatürde bulunmayan bir öğeyi savunduğunu düşünmeyen Luthans (2002a), araştırmasında bu özelliği tanımlamak için “eski şarap yeni şişe” biçiminde benzetme yapmıştır.

Sözü edilen bağıntılarla hangi anlayışların pozitif örgütsel davranış çatısı altında incelenebileceğini tasarlayabilmek için çeşitli sınıflandırma normları düzenlenmiştir.

Seçilen normlara göre pozitif örgütsel davranış kapsamında değerlendirilecek anlayışların;

- 1) Örgütsel davranış literatüründe benzerleri olmaması,
- 2) Uyumlu ölçütlerinin var olması,
- 3) Olumlu taraftan yönlendirilecek üretkenlik artırımını gerçekleştirebilmesi,
- 4) Literatürde var olan belirgin bir teoriyi temel alması,
- 5) Model oluşturmuş bireysel niteliklerden farklı olarak, duruma göre kendisini yenileyebilen değişebilen bireysel niteliklere bağlı olması

6) Duruma göre kendisini yenileyebilen bireysel niteliklere göre değişebilir olması gerekmektedir (Luthans, 2002 a,b ; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005; Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2007; Luthans ve Avolio, 2009).

Bahsedilen terimin bilimsel bir teoriyi temel alması ve uyumlu bir yöntemle anlaşılabilmesi pozitif örgütsel davranış teorisi kapsamında çözümlenebilmesi zorunludur (Luthans ve Avolio, 2009). Güvenilirlik veya kendine değer verme gibi pozitif psikolojinin terminolojisinin içeriğinde olumlu ve kişilerin kuvvetli yönlerine vurgu yapan, belirgin bir düşünsel özelliklerinin olduğu ve değerlendirilmelerini olanaklı kılan onay görmüş birer ölçütlerinin olduğu literatürde anlatılmaktadır (Luthans vd., 2005).

Gelişmeye uygun ve sürekli yeniliklere açık olmaya ilişkin söylenmesi gereken en değerli ayrıntı, pozitif örgütsel davranış kalıbı kapsamında incelenecek terimlerin duruma göre değişen kişisel niteliklerle uyumlu terimler olmasıdır. Duruma göre değişen kişisel nitelikler, tarihsel ve klasik örgütsel davranışla beraber tanımlanan kalıcı kişisel niteliklere oranla daha az davranışa dayalı, daha fazla değişime açık (duygulanımlar ve zihin durumları gibi anlık değil) ve yenilikçidir (Luthans, 2002a; Luthans ve Youssef, 2004).

Pozitif örgütsel davranış kapsamında değerlendirilen olguların da bilinçli gelişmeyle, değişmeyle ve verimlilikle bağdaştırılmasına neden olan temel konunun da pozitif psikoloji olduğu anlatılmaktadır (Luthans., 2002b). Ayrıca duruma göre değişen benlik nitelikleri analiz çıktılarının, kalıcı bireysel niteliklere göre daha güvenilir olması nedeniyle de pozitif örgütsel davranış (ÖD) araştırmalarında duruma göre değişen kişilik özelliklerinden yararlanılmaktadır (Luthans ve Avolio., 2009).

Öne sürülen sınıflandırma normlarıyla pozitif psikoloji teorisi akımından ayrıştığı savunulan pozitif örgütsel davranış yapısını en iyi tanımlayan terimler özgüven, umut, iyimserlik, mutluluk ve duygusal zekâ biçiminde kavramlaşmıştır (Luthans., 2002a).

Güncel yapılan araştırmalarda iyimserlik ve duygusal zekâ ifadelerinin pozitif ÖD normlarına uymadığı çıkarımına varıldığı için, bu terimler yerine dayanıklılık kavramı pozitif örgütsel davranış kapsamının içine yerleştirilmiştir (Luthans, 2002b).

Araştırmalarda pozitif örgütsel davranış normlarına daha iyi uygunluk sağladığı çıkarımına varılan özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık pozitif psikolojik sermayenin alt kavramları olarak anlatılmıştır (Luthans, 2002b). Bu alt kavramlar;

- 1) Zor koşullarla başa çıkabilecek yetkinlikte öz güvenli olmak (özyeterlilik),
- 2) Şimdi ve yarınlarında kazanabileceğine inanmakla (iyimserlik),
- 3) Amaçlara erişme kararlılığının olması (umut)

4) Kişinin yaşam ortamı problemlerle çevrelense bile asıl olan, kazanana kadar devamlı çabalamak dayanıklılık davranışı ile tanımlanmıştır (Luthans vd., 2007).

Bu dört terim, yalnız başlarına birer oluşumu anlatmalarına karşın bütün halinde pozitif psikolojik sermayeyi oluşturmaktadırlar (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007). Ayrıca psikolojik sermaye kapsamında bu dört alt ögenin birlikte değerlendirildiğinde daha sağlam ürünler ortaya çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu ilintilerle psikolojik sermayenin daha üst bir oluşumu tasvir ettiği çıkarsaması yapılabilir (Luthans vd., 2007). Kişilerin organizasyonda değişikliklere gerçek anlamda adapte olabilmeleri için özgüven ve dayanıklılıklarının yüksek olması, başka bir söylemle psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olmasının önemi literatürde anlatılmıştır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008).

Psikolojik sermaye kişisel düzeyde gelişime, verimliliğe öncüllük eden bir psikolojik kaynak; organizasyon düzeyindeyse insan kaynakları ve sosyal sermayeyle benzer bir yöntemle gelişmeyi, yatırımların başarılı olmasını sağlayan ve piyasa koşullarında devam ettirilebilen mücadele avantajının donanımını oluşturan bir kavram şeklinde değerlendirilmektedir (Luthans vd., 2005).

Psikolojik sermaye organizasyonun yönetimine farklı bir biçimde teori üreterek, organizasyonların verimliliğini, etkinliğini artırmak ve mücadele üstünlüğünü yapılandırabilmeleri için, işgücünü artırabilecekleri ve ona yatırım yapabilmeye öncüllük eden bir kavram olarak biçimlenmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Varlıkların yatırıma ayrıldığı ve gelecekte artarak geri gelmesinin umulduğu üzere tarihsel klasik girişimci yöntemlerinde olduğu şekliyle kişinin psikolojik biçimde pozitif niteliklerine önce kişisel, sonra da dolaylı yönden organizasyonun verimliliğini artırmak amacıyla yapılan yatırıma vurgu yapılmaktadır (Luthans vd.,

2006). Psikolojik Sermayeleri (**PS**) yüksek düzeyde kişilerin karamsar olmamaları, yaşamdan kazanımlı çıkmak için farklı yöntemler oluşturabilmeleri ve olumsuzluklarla karşılaştıklarında pozitif duygu ve düşüncelerini sürdürebilmeleri **PS** düzeyinin devamlı yüksek tutulmasıyla olanaklıdır (Avey vd., 2008). Bu amaçla kişilerin hissedecekleri özgüven, olaylara ve geleceğe pozitif bakış duygularının seviyelerini en fazla belirleyeceği savunulan etkenin dayanıklılık olduğu değerlendirilmektedir (Avey vd., 2008 ; Çetin ve Basım, 2011). Psikolojik sermaye kapsamında ortaya konulan kimi araştırmalarda dayanıklılığı yüksek kişilerle gerçekleştirilmesi olası kişisel ve organizasyonel faaliyetlerin daha pozitif ve etkin ürünler sağlayabileceği kabul edilmiştir (Avey vd., 2008).

Farklı bir düşünceyle hareket edilirse dayanıklılıkları az kişilerde pozitif algıların yetersiz kalacağı, olumsuz davranışların oluşabileceği ve bu durumun değişime bir tepki olarak kendisini göstereceği söylenebilir (Avey vd., 2008). Araştırmalarında psikolojik olarak dayanıklı kişilerin özgüvenlerinin fazla, üretken, mücadeleci kişilikleriyle uyumlu biçimde verimliliklerinin daha fazla olacağını sonucunu çıkarmışlardır. Yapılan çözümlemeyle bu tür kişiliklerin daha güç koşullardaki sorumlulukları tercih edecekleri ve ihtimal dahilindeki zarar ve kayıpları gidermek, riskli sorumlulukları yerine getirebilmek amacıyla kararlılıkla çalışacakları söylenilebilir (Çetin ve Basım, 2012).

Yaşama geleceğe olumlu pozitif yönde bakış, kendine güven ve pozitif duygulanım benzeri diğer etkenlerin dayanıklılığın bağımsız olarak yalnız başına ortaya koyduğu etkiyi de artırdığı bazı araştırmacılar tarafından iddia edilmektedir (Richardson, 2002). Söylemde yer alan bilgilerin öncülüğünde dayanıklılık, psikolojik sermayenin en önemli ögesi olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2005). Psikolojik dayanıklılık; belirsizliklerin, zorlu yaşam deneyimlerinin, yanlışlar veya kişinin sorumluluk yükünü artırması olası yaşamın düzenini bozacak olumsuz hayat deneyimlerinin sonucunda kişinin kendisini yeniden yapılandırması söylenebilir (Youssef ve Luthans, 2007).

Psikolojik dayanıklılık işi bırakma, çıkarılma veya pozisyonda yükselme gibi işle bağlantılı olayların yaratabileceği ruhsal gerilimle (**RG**) mücadele yöntemi veya işyerinde oluşan güçlük, belirsizlik, kompleks, hatalı ve hatta olumlu gelişmelerin ve artan sorumluluğun oluşturduğu ruhsal gerginliğe direnç gösterme, geri gelme tekniği olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002 a, b). Dayanıklılık öğrenebilen bir

durumsal değişken benlik niteliği olarak görölmektedir (Luthans vd., 2004). Daha eski zamanlarda sadece ruh biliminin klinik alanıyla bağdaştırılmış anlamlı terim, güncel çalışma yaşamına uygulanmıştır. Pozitif örgütsel davranış normlarına uygun olan dayanıklılık pozitif, ölçülebilir, geliştirilebilir ve kişisel verimliliğe ilişkin bir biçim oluşturmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

Bu örüntülerle dayanıklı kişilerin sosyal kabiliyetleri, sorun çözme becerileri, öz denetim donanımları ve görev üstlenme duygularının yüksek olacağı sonucuna varılmıştır (Luthans vd., 2004). Pratikte görölmüş çalışmalarda olumlu duyguların, olumsuz olaylar deneyimlendiğinde psikolojik dayanıklılığı güçlendirdiği sonucuna varılmıştır öyle ki bu sonuç dayanıklılığın duruma göre pozisyon alan bir benlik niteliği olduğunu açıklamaktadır (Tugade, Fredrickson ve Barrett, 2004). Psikolojik dayanıklılık klinik psikologların bakış açısıyla kuvvetlenen bilhassa olumsuz olaylar karşısında gelişebilen, olumsuz yaşam koşulları doğal akışına geri döndüğünde de normalleşen bir kavram olarak görölmektedir (Richardson, 2002). Bu bağıntılarla kişilerin deneyimleyerek geçirdikleri güçlük ve olumsuzluk içeren her iş, oluş ve hareketten sonra dayanıklılık olarak daha iyi hale eriştikleri söylenmektedir (Luthans vd., 2007). Literatürde psikolojik sermayenin ikincil yöntemle dayanıklılığın dijital sosyal ağlardan verilen derslerle kuvvetlendirilebileceği anlatılmaktadır (Luthans vd., 2008a).

Konuyla bağlantılı akademik yayınlar tarandığında olağanüstü bir özellik olduğuna inanılan ruhsal dayanıklılığa yaşam sürecinde herkesin çeşitli yönleriyle sahip olduğu fakat dayanıklılığın varlığının farkına varılması ve gelişebilmesinin daha önemli olacağı savunulmaktadır (Masten ve Reed, 2002).

Farklı bir söylemle tüm bireylerin dayanıklılığa sahip olduğu ancak ruhsal gerginliğe neden olan etkenler karşısında bu var olan durağan gücü uygulama ayrımında kazançlı veya başarısız taraf oldukları iddiası savunulmaktadır (Luthans vd., 2008b).

Psikolojik dayanıklılık tekniklerini kullanmayı öğrenen kişi ruhsal gerilim(**RG**) altında olduğu her olayda yeniden konumlanmakta, dayanıklılık seviyesini de geliştirmektedir (Luthans vd., 2008 a, c). Dayanıklılık pozitif örgütsel davranış teorisi altında ilk olarak özgüven kavramı içeriğinde incelenmiştir. Yetersiz özgüvene sahip kişilerin başarısız olacakları korkusuyla **RG**'ye ve depresyona

eğilimli oldukları, özgüveni yüksek kişilerin ise başarısız olmaktan çekinmedikleri, bu duruma karşın başarısız olduklarında bile kararlılıkla çabalarını yükselterek kazançlı çıkabilmek için mücadele edecekleri anlatılmaktadır (Bandura, 1994; Luthans, 2002 a). Özellikle yüksek özgüvenli kişilerin yaygın olarak direnmeyi gerektiren görevler için istekli olacakları, bu tercihlerini yerine getirebilmek amacıyla üstün bir çaba harcayacakları kabul edilmektedir. Bu söylemle ruhsal gerginlik yapabilecek olumlu veya olumsuz yaşam pratikleriyle karşılaşan kişilerin yüksek seviyede dayanıklılık gösterebilmeleri için özgüvenlerinin ve gelecek beklentilerinin aynı oranda yüksek derecede olması ve stres oluşturan olayları pozitif duyarlılıkla çözümlene yönteminin gerekliliği savunulmaktadır.

Özellikle kişilerin bu gibi durumlarda başarılı mücadelesi, yüksek bir kararlılık gösterebilmeleri ve gerektiğinde değişik analiz yöntemleri uygulamalarının önemi anlatılmaktadır. Pratikleri görülen özgüveni yüksek kişinin özellikleriyle dayanıklılığa işaret edildiği ayrıca anlatılan bu özellikleri uygulayabilen, yani yeniden kendisini yapılandırıp normale dönmeyi başarabilen kişilerin dayanıklılıklarının sorunlarını çözdükçe artacağı belirtilmektedir(Luthans vd, 2008 a).

Sonraki yıllarda yapılan çalışmalarda özgüvenden başka bir kavram olarak çözümlenen psikolojik dayanıklılık (PD) (Luthans, 2002b) kişiye yalnızca içsellikten dışsallığa dönük bir yenilenme değil, sonradan karşılaşılabilecek anlarda olası strese neden olabilecek deneyimlere karşı da geleceğe yönelik proaktif bir deneyim oluşturmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007). Dayanıklılığı başka pozitif örgütsel davranış kavramlarından farklı kılan spesifik özelliği kişi tarafından dışa dönük ve geleceğe yönelik biçimlerde yararlanılabilmektedir. Sözü geçen teoriye dayanarak bireyin gereksinim hissettiği zamanlarda uygulaması gereken dayanıklılık donanımını aktifleştirmesi ve peşi sıra normal ruhsal gerilim seviyesine dönmesi, psikolojik dayanıklılıktan içsel duygulanımla dış çevreye yönelik olarak faydalanılmasıdır. Dayanıklılıktan tepkisel olarak yararlanılması çıkarımı önceki düzeyine oranla artması ise geleceğe yönelik olarak kullanılmasını anlatmaktadır. Bu bağıntılarla dayanıklılığın ruhsal gerginlik altında ortaya çıkması ihtimalinin negatif duygulanımları azalttığı, pozitif duygulanımları da arttırdığı söylenebilir (Youssef ve Luthans, 2007). Uygulanan araştırmada Luthans ve Youssef (2004), Coutu (2002) ile fikir birliği sağlamış paydaş bir düşünme yöntemi oluşturmuş ve dayanıklılığın üç niteliği bulunduğunu anlatmışlardır. Bunlar:

1) Yaşamın olgularını sade ve olduğu biçimde tümel doğasıyla, açıkça kabullenme,

2) Yaşamın değerini kavrayabilmek için değerlerle örülmüş derin düşünme sistematigi

3) Yaşam için zorunlu değişimler karşısında kendiliğinden gelişen adapte olabılme yapısında tasarlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Dayanıklılığı başka pozitif duygulanımlardan (umut ve iyimserlik vb.) ayıran bir diğer özellikse dayanıklılığın sınırlanmış kalıplar tümeli içinde işleiyor olmasıdır. psikolojik dayanıklılık genellikle değişen ve sonucu bilinmeyen durumlardan ortaya çıkan problemlerin esneklik, uyum sağlama ve gelişigüzel davranma gibi yeteneklerle başarıyı sağlama yetisine ulaştırmaktadır. Bu bağıntılarla, önceden tasarlama, sebep ve çıkarsama illiyetti sağlama veya akıl yürütme gibi problem çözmeye dönük yöntemlerin dayanıklılık içeriğiyle bağdaşmadığı da söylenebilir (Youssef ve Luthans, 2007).

Psikolojik dayanıklılığın (PD) normal uyum prosesinin çok ötesinde olmasına karşın kişilerin bağılık ve akraba yardımı gibi basit uyum kabiliyetlerinden oluştuğu da söylenmektedir (Luthans, 2002 b). Psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden biri olarak PD'nin çalışan verimliliğiyle aynı amaçla bir bağıntı halinde olduğu değerlendirilmektedir (Luthans vd., 2005). Bahsedilen ilintilerle dayanıklı kişilerin üretken, değişime adaptasyon sağlayabilen ve zor koşullarla mücadelede çabucak vazgeçmeyen özellikler gösterecekleri, bu niteliklerinin bir çıktısı olarak yüksek derecede verimlilik sağlayacakları gerçeği savunulabilir (Luthans vd., 2005). Bu ayrımla geliştirilebilir bir kavram olarak incelenen psikolojik dayanıklılığın gelişmesi; organizasyona verimliliğin yükselmesi olarak etki yapmaktadır (Luthans ve Jensen, 2005).En geniş tanımıyla idarecilerin dayanıklılığa yatırım yapmaları, çalışanların organizasyonel değişimlere hızla adapte olabilmeleri amacıyla yapılan çok değerli bir çabadır (Luthans vd., 2005).

2.2.7 Friborg ve Arkadaşlarının yöntemi

Kişilerin olumsuz yaşam deneyimlerine direnme gücü gösterdikleri eski çağlardan bu yana ilgi çekmiştir. Bu konu üzerine yapılan araştırmalarda olumsuz yaşam deneyimleriyle başa çıkabilmek, dayanıklılık biçiminde tarif edilmektedir (Werner, 1995). Friborg ve arkadaşlarına için dayanıklılığın oluşturulması ve

incelenmesi iki nedene dayanarak fazlaca değerlidir. Bahsedilen nedenlerden birincisi klinik psikoloji yönünden kişisel sağlığın yapılandırılması ve sürekliliğinin sağlanması; ikincisiyse ruhsal gerilimler (**RG**) ve zorlayıcı deneyimlerin olumsuz etkilerine karşı direnebil mektir (Friborg vd., 2005). Sözü geçen tanımlamadan başlayarak uzun süren ruhsal gerginlikler, olumsuz deneyimler ve türlü güçlük içeren koşullarda bile normal gelişimlerini devam ettirebilen kişiler, dayanıklı kabul edilmektedir (Rutter, 1985; Block ve Kremen, 1996). Hassas kişilere oranla değişime açık olma yetenekle rinin yüksek olduğu öne sürülen dayanıklılık yönünden güçlü kişilerin, ekosistemlerinde veya kişiliklerinde barındırdıkları koruyucu etkenleri(**KF**) uyguladıkları savunulmaktadır (Garmezy, vd., 1984; Rutter, 1985; Masten ve Reed, 2002).

Sözü edilen **KF**'ler;

1) Bireysel yönelim nitelikleri

2) Aile yardımı ve eşgüdümü

3) Çevre yardım sistemleri biçiminde söylenmektedir (Rutter, 1985 ; Wagnild ve Young , 1993 ; Friborg vd.,2003 ; Haase , 2004).

Bireysel nitelikler kişisel yetkinlik, sosyal beceri ve kişilik yapısı olarak üç bileşenle değerlendirilmiştir (Friborg vd., 2005). Kişisel yetkinlik; kendine güven , iyimserlik ve yaşama doğal bir adaptasyon benzeri etkenlerin varoluş dereceleriyle çözümlenmekte ve değerlendirilmektedir (Friborg vd., 2003). Sosyal yetkinlikle çevreye yönelim, sosyal kazanım, yaşamdan hoşnut bir ruhsal durum ve bireylerle iyi ilişkiler geliştirebilmekten söz edilmektedir (Friborg vd., 2003). Bu ilişkilendirmelerle sosyal becerileri iyi düzeydeki kişilerin dayanıklı oldukları ve yaşam ortamlarında daha olumlu bir algı oluşturdukları söylenebilir (Friborg vd., 2005). Psikolojik dayanıklılığa ilişkin yapılan araştırmalarda toplum zekâsı veya içinde yaşanılan toplumla uyumsuzluğun karşıtı olarak toplumla pozitif uyumda araştırılmaktadır (Friborg vd., 2005).

Toplumla pozitif uyum, sosyal olarak kolay adapte olan kişilerin bu durumu ne şekilde sağladıklarını tarif eden yaygın bir davranış yeteneği biçiminde tanımlanabilir (Friborg vd., 2005). Toplumsal zekâ; sosyal verileri analiz, toplumsal duyarlılık ve toplumsal beceriler şeklinde üç öğeyle tanımlanmaktadır. Bahsedilen niteliklerden ikisi toplumsal enformasyonun anlaşılmasıyla bağıntılı olan zihinsel

özelliğe değinmektedir. Toplumsal becerilerse kişinin pozitif inanma sistematiğine ve toplumsal olabilme yetkinliğiyle bağıntılı değerlendirilmektedir (Friborg vd., 2005). Bireysel yonelim ve niteliklerin son bileşeni olan bireysel yapı ise guncel olayların yonetilmesinde ve tasarlama yeteneği benzeri olguları kapsamaktadır (Friborg vd., 2003).

Kişilik yapısı ve dayanıklılığa ilişkin olarak kişinin gostereceği duygusal duzenin, psikolojik dayanıklılığın sağlanması temelinde en kıymetli nitelik olduğu bilinmektedir (Friborg vd., 2005). Bu konuda literatürde duygusal duzeni duşuk kişilerin kendine guven ve oz yeterliliklerinin daha az seviyede olduğu ve zorlu şartlar ve ruhsal cöküntü gibi istenmeyen hallerde olumsuz duşavurum davranışı sergilemelerinin daha yuksek oranda olduğu bilgisine de yapılan araştırmalarla ulaşılmıştır (Friborg vd., 2005). Benlik ve dayanıklılık bağlamında değerli olduğu belirtilen başka bir nitelikse vicdan sahibi olmaktır. Kişilik duzenini yapılandırmış vicdan sahibi kişilerin ruhsal olarak daha dayanıklı yapıda oldukları söylenmektedir (Friborg vd., 2005). Bundan başka analiz edilen farklı ozelliklere ilave olarak zihinsel yeteneklerin dayanıklılıkla bağıntısı ayırımında sorun giderme becerisi, üretkenlik ve cözüme yonelik öneri sunabilme gibi ozelliklerin de analiz edildiği görölmüştür (Werner, 1995).

Zekanın eğitimle ilişkili kabiliyetin en değerli yonlendiricisi olduğu (Luthar, 1991), artan ruhsal gerginlik ortamlarında da ruh halini pozitifte tutan nitelikler sergilediği araştırmalarla ispat edilmektedir (Friborg vd., 2005). Ruhsal gerginlik hallerinde kişiyi koruyucu fonksiyonlar ise aileyle adaptasyon ve icten duygulardır. Aileyle eşgüdüüm icinde hareket edebilmek ve ictenlik; aile uyumu alt kavramıyla tanımlanmakta ve aile icü türlü etkenlerle gerginlik ve cıatışma yaşanması, dayanışma, bağlılık, duygularda ve davranışlarda istikrar benzeri bileşenlerle değerlendirilmektedir (Friborg vd., 2003).

Dayanıklılığın analiz edildiği başka bir bölüm arkadaşlar ve akrabalarından oluşan duş yardım grupları biçiminde ortaya cıkan bahsedilen gruplarla yakınlık duygusu ve dayanışmaya değerinmektedir (Friborg vd., 2003). Nitelikleri sıralanan konudan başlayarak dayanıklı kişilerin olumlu toplumsal ozellikler gösterdikleri, denetim merkezlerinin kendilerini kaynak aldığı ve empati duyma yeteneklerinin yuksek olduğu; bu bağıntılarla da yaşamın icerdiği ruhsal gerilimle üstesinden gelebildikleri görölmektedir (Friborg vd., 2003). Dayanıklı bireylerin yaşamlarını

düzenleme konusunda da oldukça etkili oldukları, yüksek seviyede ailesel ve toplumsal desteklerinin var olduğu görülmektedir (Friborg vd., 2003). Söz edilen özellikteki kişilerin çok yakınlarını (kardeşlerini ve eşlerini) destek ögesi olarak hissettikleri, kardeşler ve eşlerin birbirleriyle problemini çözmek amacıyla ruhsal yönden dayanıklı olmayan kişilerden daha fazla çabaladıkları düşüncesi savunulmaktadır (Friborg vd., 2003).

Sözü geçen düşüncelere rağmen psikolojik olarak dayanıklı olmanın, kişiyi olumsuz yaşam deneyimlerinden koruyamayacağı açıktır ancak olumsuz yaşam deneyimlerinin üretmesi olası stresten koruyabileceği ve kişiye daha fazla direnme kuvveti sağlayacağı da unutulmamalıdır (Friborg vd., 2003). Dayanıklılığın yalnızca kişisel kabiliyet ve niteliklerden oluşmadığının; kişinin ruhsal gerilimli deneyimleri karşısında ailesi, sosyal çevresi ve başka dışsal yardım bileşenlerini de içerdiğinin açıklaması yapılmaktadır (Friborg vd., 2003).

Bu verilerin rehberliğinde dayanıklılığın çok özellikli tümel bir şekilde olduğu kabullenilmekle beraber, Hjemdal ve arkadaşlarının (2001) düzenlediği beş ögeli teorinin dayanıklılık modelinde incelenen üç ana kategoriyle çok yüksek seviyede örtüştüğü belirtilmektedir (Friborg vd., 2003). Psikolojik dayanıklılık çok bileşenli bir yapı olarak incelenerek, kişisel yetenek, toplumsal yetkinlik, toplumsal destek, aile eşgüdümü ve kişilik yapısı alt öğeleriyle tarif edilmektedir.

Sonraları Friborg ve arkadaşlarının (2003), Hjemdal ve arkadaşlarının (2001) yaptıkları araştırma sonucunda geliştirdikleri psikolojik dayanıklılık çalışmasını Friborg ve arkadaşları (2005) yeniden değerlendirmişler ve dayanıklılığın alt kavramlarını

1) **SY** (Sosyal Yeterlilik), 2) **GA** (Gelecek Algısı), 3) **SK** (Sosyal Kaynaklar), 4) **KA** (Kendilik Algısı), 5) **YS** (Yapısal Stil), 6) **AU** (Aile Uyumu) şeklinde düzenlemişlerdir (Basım ve Çetin, 2011).

Sözü geçen alt bileşenler:

- 1) **SY:** Kişilerin ne seviyede sosyal destek aldıklarını,
- 2) **GA:** Kişinin geleceğe yönelik geliştirdiği değerlendirme yöntemini (olumlu veya olumsuz biçimde),
- 3) **SK:** Kişinin oluşturduğu sosyal ilişkiler ağını açıklamaktadır

- 4) **KA:**Kişinin kendi farkındalığının yüksek olmasını,
- 5) **YS:** Kişinin kuvvetli yanları ve öz disiplini gibi özelliklerini,
- 6) **AU:** Kişinin en yakınları olarak kavradığı ailesiyle olan uyumunu Psikolojik dayanıklılık yapısının ifadesinde geniş bir kapsam sunduğu ve psikometrik yönüyle kuvvetli olduğu anlatılan bu yöntem var olan araştırmada kabul görmüştür (Friborg vd., 2005).

2.3 Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Çizelge 2.1: Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Öğeler

Yetkinlik ve Ödül Sistemi	Yaşamdaki olaylara karşı olumlu bakış açısıyla değerlendirme, iyimser olma, başarmaya kararlı olma güdüsü, özgüven
Sorun Çözme ve Veri İşleme Düzeni	Zihinsel ilerleme, düzeyinin yüksek olması daha olumlu
Bağlılık ve İletişim kurma yöntemi (Aile Arkadaş vd.) Aile Düzeni	Güvenli bağlılık hissetme, uzman donanımlı ve bireyle ilgilenen ebeveynle veya yönlendiren kişiyle sosyal destekle yoluyla ilişkili olma. Aile bireyleri ile samimi ilişkiler, aile içi demokrasi, ailenin eğitim gören aile bireyine yardımcı olması, ailenin gözetimi, ailenin sakinleştirici teselli eden manevi etkinlikleri
Sağlıklı RG Düzeni	Normal bağışıklık ispatlanmış hipofiz ve adrenal fonksiyonu (HPA)
Ruhsal -Dinsel Düzen (İnançlarla bağımlı yardımlar) Öz Denetim, Özüne Yönelim, Tepkisizlik Düzeni Arkadaş Düzenleri	Yaşantısına yüklediği mana, yaratıcı varlığa inanmak ona bağlılık hissetmek bu konuda dini topluluklardan yardım almak, dini ritüeller Adapte olabilen benlik nitelikleri, vicdanlı ve dürüst olma, düşük düzeyde depresiflik veya ruhsal gerginlik etkileşimi, güdülenme ve dikkatini denetleme çabası, Olumlu toplumsal yönelimleri olan arkadaşların ve duygusal bir bağın olması, olumlu arkadaş örüntüsü
Okullar	Okulda öğrenme ve pratik, pozitif arkadaş bağları kurabileceği imkanların varlığı, adil ve eşit davranan okul yönetimi ve öğretmen modeli, olumlu okul ortamı ve bağlılık hissi
Sosyal ve Kültürel düzenler	Pozitif yönelimli komşu ve akran ilişkilerinin ortamda olması ve onlarla bağ oluşturmada yetenekli olma, kültürel merasimler, olumlu toplumsal davranışları kapsayan çeşitli etkinlikler ve olumlu kişilik örneklerinin varlığı

Kaynak:(Arıcı, 2015)

2.3.1 Risk etkenleri

Risk faktörleri (**RF**) bireylerin çocukluktan başlayarak olağanın dışında süren negatif olaylardan psişik yakınmalar ve davranışla bağıntılı problemlerin oluşmasında etken olaylardır (Armstrong, 2005). Risk etkilerini deneyimleyen kişilerse, hayatlarında buldukları zaman dilimlerinde etkilendikleri veya gelecekte çıkacak problemlerden etkilenme durumunda kalabilmektedir (Schonert ve Reichl, 2000).

Risk faktörlerini var eden üç etken vardır. Bunlardan birincisi koruyucu faktörler, problemlerle karşılaşan kişinin kuvvetinin olmamasına neden olan uyum sorununda etkin olan kendine özgü özelliktir. Bu da bireyin sorunları çözme yeteneğinin gelişimini durdurmaktadır. Sorunlarla mücadele edemeyen kişi, uzaklaşma yönelimi içine düşmeye hazır hale gelebilmektedir (Joseph, Yule ve Williams, 1993).

Psikolojik dayanıklılık, birey en az bir risk deneyimlediği zaman oluşabilir. Belirgin bir risk faktörü halinin olmadığı ortamlarda yaşamını sürdüren çocuklara yeterli veya güçlü, adaptasyon sağlamış ya da yalnızca normlara uygun denilebilir. Konu edilen çocuk ya da ergenler için psikolojik dayanıklılıktan onların ruh hali içinde varlığından söz edilemez çünkü zora koşulmuş durumda değiller (Masten ve Reed, 2002).

Psikolojik dayanıklılık araştırmalarında araştırılan kişiler üzerinde kayda değer olumsuz etkileri olan yüksek riskli koşulların veya risk olasılıklarının etkisinde kalan sağlıklı uyum göstermiş bireylerin açık bir biçimde tanımlanması gerekmektedir. Risk, yaşamda güçlük çekmek, problem ya da kriz anlamına gelmektedir ve bu kavramlar istatistikselidir. Yaygın biçimde risk faktörü (**RF**), kişiler yerine seçilmiş olumsuz olayların etkisinde kalabilecek toplulukları tarif eder. Riskleri oluşturan bileşenler kötü bir durumun oluşması ihtimalini artıracak veya muhtemel bir sorunun devam etmesinin sebebi olan faktörler biçiminde tanımlanmaktadır (Kirby ve Fraser, 1997) .

Risk faktörlerinden, belirlenmiş bir insan topluğuna özel olarak çocuk ve gençlerin kriminal olaylar karışması veya okuldan ayrılma, madde bağımlılığı gibi olumsuz ve istenmeyen olayları deneyimleme ihtimalini yükselten özellikleri tanımlamak için yararlanılmaktadır (Masten, 1994). Bazı risk faktörleri olumsuz

sonuçların nedeniyken, başka bazı risk faktörü bileşenleri negatif çıktılarla yalnızca bağıntılıdır. Yaşam için tehdit ve tehlike etkenleri, kalıtım, biyolojik, sosyokültürel ve demografik koşulları içerebilir. Yazında, psikolojik dayanıklılık kavramı kapsamında, spesifik olarak çocuk ve yetişkinleri konu alan birçok risk etkeni kapsamında araştırma yapılmıştır.

Çizelge 2.2: Psikolojik Dayanıklılıkta İncelenen Risk Etkenleri

Bireysel Risk Etkenleri	
Erken doğum	(Bradley vd., 1994)
Olumsuz yaşam koşulları	(Masten, Morison, Pellegrini ve Tellegen, 1990 ; Tiet vd., 1998; Masten vd., 1999)
Kronik hastalıklar	(McCubbin vd., 2002; Nakashima ve Canda, 2005)
Ailesel Risk Etkenleri	
Anne veya babanın hastalığı veya psikopatolojisi	(Kumpfer ve Barye , 2004 ; Pilowsky , Zybert ve Vlahov, 2004 ; Pölkki, Ervast ve Huuponen, 2004)
Anne ve babanın boşanması, ölümü veya anne ya da babanın birisi ile yaşamak	(Lin, Sandler, Ayers, Wolchik ve Luecken, 2004; Tebes, Irish, Vasquez ve Perkins, 2004; Chen ve George, 2005; Greeff ve Ritman, 2005)
Çocuk yaşta anne olmak	(Werner ve Smith, 1982)
Çevresel Risk Etkenleri	
Geçim sıkıntısı ve yoksulluk	(Werner ve Smith, 1982,1992,2001; Buckner, Mezzacappa ve Beardslee, 2003; Schoon., Parsons ve Sacker, 2004)
Çocuk ihmali ve istismarı	(Flores, Rogosch ve Cicchetti, 2004; Wilcox, Richards ve O’Keeffe, 2004 ; Lansford vd., 2006)
Savaş ve doğal felaketler gibi toplumsal travmalar	(Goodman, 2004 ; Agabi ve Wilson, 2005)
Toplumsal şiddet ve ailesel krizler	(Criss vd., 2002 ; O’Donnell, SchwabSton ve Mueeed, 2002)
Barınma sorunu	(Reed-Victor, 2000; Reed-Victor ve Stronge, 2002)

Kaynak: (Gizir, 2007)

2.3.2 Koruyucu etkenler

Kişi yaşamı için sakıncalı ve olumsuz durumu olumlu biçimde yönlendirecek her türlü etkidir (Luthar ve Zigler, 1991). Bunlarla beraber, kişinin etkisinde kaldığı risklerin kontrolünü ve sıralanan negatif yaşam süreçleri dizisini sayıca düşüren, benlik saygısını ve denetimini artıran, kişinin ilerlemeye ve değişime eğilimli olmasını sağlayan her türlü etken koruyucu ögedir (Rutter, 1990).

Koruyucu faktör (**KF**), bireyin temel kişilik niteliklerinin dışında bulunan ama kendisini etkileyen pozitif etkenlerdir. Bireyin başka kişinin veya dışardan etkenin desteği olmadan kendisini denetleyebilecek kişilik yapısında bulunması onun içsel koruyucusudur. İçsel koruyuculara örnek vermek gerekirse; yaşamın güç koşullarıyla mücadele etmeyi bilen bireyde var olan donanımlardır (yetenekler, manevi ve ruhsal üstünlükler, amaçlarının ve gelecekte umudunun olması, pozitif bir düşünme yöntemi ve iletişim yeteneğine sahip olması vb.). İçsel koruyuculara sahip kişi, yaşamın içinde varlığını sürdürmek amacıyla kuvvetini kendisinden alan, gereksinimlerini karşılayabilen kişilerdir.

Mutlu aile ilişkisinin varlığı, ailenin dahilinde ve çevresinde güvenilebilecek kişilerin bulunması, ailenin yaşlı bireylerinin bilgisinin ve kültürel deneyimleri toplamının pozitif yönlü bir iletişim ögesi olması da dışsal koruyucuların içindedir. Sözü geçen öğelerin üzerine, kaliteli bir eğitim almış olmak, toplumun faydasına hizmet veren sivil toplum kuruluşlarına üye olmak, maddi olanaklar vb. özellikleri de dışsal koruyucu faktörler olarak söyleyebiliriz.

İnsanların yaşamı zorlaştıran deneyimler sonucunda dış koruyucu etkenlere sahip kişilerin daha da dayanıklı olacağı çalışmalarla ortaya konmuştur. Kişinin içsel olmayan, çevresinde gelişen donanımları arasındaki her koruyucu öge etkisini kaybetme niteliğini taşır. Kişinin içsel koruyuculara sahip olması; bütünüyle yaşamının güç koşullarına yalnız olarak direnmesi, daha dayanıklı ve kuvvetli donanımları edinmesini sağlamaktadır.

2.3.3 Olumlu sonuçlar

Yeterlilik olgusu şeklinde açıklama getirilen kişinin kazancıyla sonuçlanan süreçlerdir, dayanıklılığı biçimlendiren etkenler arasındadır. Kişinin dayanıklılığının gelişmesine yön verecek öğeler oluşturmak için konumlanması, onları ölçerek dayanıklılığını artırması faydalı sonuçlar oluşturur. Bu eş zamanlı şekilde kişinin yenilenmesine, olumlu ilerlemeye uygundur

Çizelge 2.3: Olumlu Sonuçlar

- 1) Kontrolündeki manevi ve maddi varlıkların değerini bilmesi
- 2) İçten yakın çevresinin bulunması
- 3) Adapte olabilen bir sosyal yapısı olması
- 4) Kişilik yapısının pozitif olması
- 5) Sosyal yardım çalışmalarına katılması
- 6) Başarılı elde edilmiş eğitim hayatının olması
- 7) Yaşamında kişiyi olumsuz duygulanıma yönlendirebilecek olayların az olması
- 8) Eğitim hayatını sürdürebilmesi
- 9) Özel hayatında yön verici ve aktif olması
- 10) Zihinsel yapıda bir bozukluğun olmaması
- 11) Fiziksel aktivitelere zaman ayırması
- 12) Toplum için suç sayılacak hareketlerden uzak durması
- 13) Doğru iletişimden kaynaklanan geniş bir çevrenin varlığı ile kolay yaşam
- 14) Psikolojik bir anomalinin olmaması nedeniyle bilinçli yaşam süreçleri
- 15) Kişinin gelişmesi için yapılması gereken işlerin uygulanmış olması
- 16) Kendiyle içsel çatışma yaşamaması kolay karar alabilme
- 17) Sosyal anlaşmalara uyması
- 18) Yaşamının değerinin bilincinde olması

Kaynak: (Masten ve Reed, 2002)

Bu çıkarımların analizleri, bireyin koruyuculara ve risklere göre olumlu şekilde yapılanması sebebiyle ortaya çıkan pozitif sonuçlardır. Birey yaşamının herhangi bir aşamasında olası kötü koşulları deneyimlediğinde dayanıklılığı etkileyen içsel ve dışsal koruyuculardan yararlanırsa problemlere dayanma iradesini ortaya koyabilir. Bahsedilen sonuçlarla yaşamın içinde zor şartların risklerin olabileceğini olağan görerek adapte olur. Bu bireyi kuvvetlendirir ve dayanıklı yapar ayrıca büyük sorunları giderebilme yeteneği oluşturur. Koruyucu etkenlerin yetersizliğinde risklere direnemez ve bu nedenle de olumsuz yönde bir davranış gösterirler (Richardson, Neiger ve Jensen, 1990).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Değerlendirmeleri

Organizasyonel kazanç ve etkinliğin bileşenlerinden insan sermayesi ögesinin hedefleri, iş yaşamı süreci içerisinde farklılaşmaktadır (Turunç, 2011). Organizasyonun kazançlı olması, çalışanların yalnızca kabiliyetlerini maksimum düzeyde geliştirmelerine ve yararlanmalarına değil, beraberinde organizasyonla arasındaki ilişkiyi güçlendirme yöntemine bağlıdır. (Özutku, 2008).

Çalışanların içinde buldukları organizasyona yönelik geliştirdikleri davranışların örgütün kapasitesi ve etkinliği ile yakın bağlantısı bulunmaktadır. Sözü edilen bağıntılarla çalışanların organizasyonlarına yönelik geliştirdikleri veya geliştirecekleri davranışlar oldukça önemlidir. Akademik araştırmalara konu olması amacından farklı olarak, örgütler için hayati bir önem taşımaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım 2012).

Çalışanların organizasyonlarına karşı duygulanımlarından biri olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık (ÖB), yüksek derecede organizasyon verimliliği hedefiyle oluşturulan zorunlu örgütsel bir öge olarak kabul edilmektedir (O'Reilly vd., 1991). Organizasyona bağlılık çalışmaları araştırıldığında, bağlılık kavramının tanımlanmasıyla ilgili paydaş düşünme yöntemi olmadığı görülmektedir. Araştırmacılar başlangıçta yapılan analizlerde ÖB ve duygusal bağlılığı aynı anlamda düşünmüş, çalışanların organizasyonlarının misyon ve vizyonunu özümledikleri ölçüde bağlılık hissi oluşturacakları belirtilmiştir (Özutku, 2008). Bağlılık olgusu çalışan ve organizasyon arasında kuralları konmuş psikolojik anlaşma veya çalışanların kendisini organizasyonun bir bileşeni olarak görerek, organizasyonda kalma isteğidir (Çetin ve Basım, 2011). Örgüte duyulan bağlılık hissi, organizasyonla bağıntılı konularda fedakar olma ve organizasyona kendinden bir şeyler katmak gibi kavramlarla bütün olarak analiz edilmiştir (Çekmecelioğlu, 2006).

Çalışanların örgütte çalışmayı sürdürme azimlerinin ölçüsü biçiminde değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Bağlılığı çalışanların örgüt için

oluşturdukları yaygın bağlılık duygulanımları ve çalışma ortamı içinde bir hoşnutluk hissinin çıkarımı biçiminde açıklamışlardır (Meydan, Basım ve Çetin, 2011). Çalışanların örgütleri için duruma göre değişken, çevresel ve kişilik niteliklerine göre şekillendirdikleri hareketlerden oluştuğu söylenen bağlılık duygusunun çalışanların organizasyon içindeki hareketlerini açıklama ayırımında önemli olduğu tespiti yapılmaktadır (Çetin vd., 2012).

Bu nedenle üst düzeyde örgütüne bağlılık duygusu olan çalışanların verimliliğindeki yükselişe yönelik araştırmaları akademik yayınlarda bulmak olasıdır (Sığırı, 2007). Sözü edilen kapsamda çalışanların organizasyonlarıyla bütünleştiği ve kendilerine özgü çabalarını, kapasitelerini artırdıkları oranda başarılarını üst düzeye çıkarabilmektedirler. Sözü geçen durumda organizasyonlarına da yüksek seviyede fayda sağlayarak daha üretken kılacakları söylenmektedir (Özutku, 2008).

Konuyla ilgili çalışmalar araştırıldığında örgütsel davranışın pozitif psikoloji (PP) nitelikleri içerdiğini destekleyen çalışmalar da oldukça yaygındır (Cameron vd., 2003 ; Avey vd., 2009). Çalışanların bahsedilen pozitif psikolojik niteliklerinin kendileri ve organizasyon için pozitif ürünler oluşturacağı anlatılmaktadır. Bireyin gelecek planlarını gerçekleştirmek amacıyla organizasyonu eşgüdüm içinde çalışmak istemesi olarak da değerlendirilen bağlılık duygusu bu konuyla pozitif psikolojik (PP) nitelikler bulundurmaktadır (Cameron vd., 2003). Bu olumlu ve üretken düşüncelerle çabalayan örgütüne bağlılık duygusu yüksek olan çalışanların organizasyonlarının zarar görmemesi için sahip oldukları kapasitelerini kullanarak ellerinden geleni yapacakları pozitif psikolojik kaynaklara dayanarak iç ve dış ortamlarını da PP niteliklerle donatarak kuruluşlarını bütün olumsuz faktörlerden sakınmaya çalışacakları düşüncesi savunulmaktadır (Cameron vd., 2003). Organizasyona bağlılık duygusunun pozitif bir durum olarak ele alınmasında, pozitif psikolojinin üzerine yoğunlaştığı olumlu kişilik özellikleri, olumlu deneyimler ve kurumları içeren üç ana öğenin etkisi inkâr edilemez (Seligman, 2002). Tanımlanan olumlu deneyimlerin(hoşnutluk, beklenti ve doyum); kişilerin pozitif nitelikleri: karakter, kabiliyet ve cazibeli olmak; pozitif psikolojiyi destekleyen kurumlarınsa aile, okul ve organizasyon gibi olguları içerdiği anlatılmaktadır (Wright ve Lopez, 2002; Seligman, 2002).

Çalışanların örgütüne bağlılık duygusu eğer yüksek oranda ise doğal olarak işlerini sevdikleri, organizasyonlarından memnun oldukları ve iş doyumuna

ulaştıkları düşünülmektedir (Caldwell vd., 1990 ; Meyer ve Allen, 1991). Üstelik işlerinde doyuma ulaşmalarının ailelerini ve toplumsal ortamlarını birebir pozitif etkilediği pratik araştırmalarla doğrulanmıştır (Özdevecioğlu, 2004). Bahsedilen bilgilere dayanılarak yapılan çözümlemelerde bağlılık hissi ile bağlantılı olan pozitif psikoloji (**PP**) kavramları, dayanıklılık gibi **PP**'nin oluşumunda görev alan bir olgu şeklinde tanımlanmaktadır.

3.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri

Organizasyona duyulan bağlılık duygusunu tanımlamayla bağıntılı fikir birlikteliğinden söz etme olanağı bulunmasa da yaygın olarak örgüte karşı hissedilen bağlılığın (**ÖB**) çalışan ve organizasyon arasındaki psikolojik anlaşma olduğu teorisi savunulabilir (Buchanan, 1974). Bağlılıkla bağıntılı olarak gereksinim-doyum yöntemini benimseyen Salancik ve Pfeffer (1978), bağlılık olgusunu bireyin iş yerindeki daha önceki hareketlerinin çıkarımları ve sosyal şartların bütünü şeklinde değerlendirmiştir. Organizasyonların çalışanlarından, çalışanların da organizasyonlarından belirli isteklerinin olması kapsamında karşılıklı gereksinim ve doyumun sağlanması durumunda bağlılığın yapılanacağını, kişinin tercihte bulunmasına olanaklı koşullarda bağlılık duygusunun gelişebileceğini öne sürmüşlerdir (Salancik ve Pfeffer, 1978).

Bazı yapılan çalışmalarda, bağlılık kavramının incelenme yolu olarak tutumsal(**TN**) ve davranışsal (**DN**) olmak üzere iki yöntemle araştırılmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Durumsal yöntemi tercih eden uzmanlar örgütsel bağlılığı, organizasyona hissederek bir sadakat duyumsamak biçiminde açıklamışlardır (Mowday vd.,1979). Açıklanan anlamıyla çalıştığı organizasyonun bir üyesi olmaktan hoşnut olan çalışanların, organizasyona kuvvetli bir şekilde bağlılık hissettikleri ve organizasyonla bütünleştikleri savunulmaktadır.

Bu bağlılığın davranışsal analizi de çalışanların bir duygusal etken olmaksızın örgütlerinde kalmaya devam edip etmemeleriyle bağdaştırılmıştır (Wiener, 1982). Bu bağıntıda, var olan organizasyonda çalışma kararından cayarak, kendisine organizasyon tarafından sunulan hakları ve organizasyondaki tüm bağlarını reddetmiş olacağı söylenmektedir (Wiener, 1982; Özutku, 2008).

Örgüte bağlılık duyma hissi ile ilgili bahsedilen durumlar(TN) ve hareketleri(DN) kapsayan anlayışları bir ortak payda da buluşturan bir yapı olarak, Allen ve Meyer tarafından önerilen (1990) Örgütsel bağlılık yöntemi onaylanabilir. Bu yöntem **ÖB** kavramını; duygusal (**DUB**), devam (**DEB**) ve **normatif (NB)** olmak üzere üç öğeye ayırarak incelemiştir. Bu durumda bağlılık kavramında tek bir yapı içinde durum(TN) ve hareketi(DN) içeren bileşenler araştırılabilmektedir.

Bağlılık duygusu, çalışanların organizasyonda arzulararak ve faydalı bir yöntemle çabalamalarının sebeplerinden biri olarak bilinmektedir (Şeşen, 2010). Bu ayrımla organizasyonlarına bağlılık duyan çalışanların organizasyon amaçlarını benimseyecekleri, bu nedenle daha yüksek kapasiteyle çalışacakları, daha fazla yükümlülük hissedecekleri İşten ayrılma eğilimlerinin de azalacağı uygulanan birtakım araştırmalarla ortaya konmaktadır. (Sarıdere ve Doyuran, 2004). Sözü geçen konuyla birlikte örgütüne bağlılık hisseden, değişik yönlendiricilerle ortaya çıkan, fakat genel olarak çalışanların işi bırakma davranışına girmemesini açıklayan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Meydan vd., 2011). Güncel yaşam şartlarında bir kuruluşun kazanç ve kapasite oranını artırması durumundan etkilenen rakiplerine karşı sürdürülebilir mücadele üstünlüğü oluşturmak amacıyla çalışanların organizasyonun misyon ve vizyonunu içselleştirmesi kendi amaç ve gelecek planıyla bağdaştırması organizasyonun başarısında değerli bir etken olarak görülmektedir.

3.2.1. Allen ve Meyer'in yöntemi

Örgütsel bağlılık (**ÖB**) birçok psişik kavram gibi çeşitli biçimlerde tanımlanmış, değerlendirilmiş kategori ze edilmiştir (Allen ve Meyer, 1990). **ÖB**'nin açıklanması ve kavranması anlamında, araştırmacıların paydaş düşünce öne sürdükleri tek konu, kişilerin bağlılıkları çoğaldıkça organizasyonlarında çalışmaya devam etme eğilimlerinin de fazlalaşacağıdır (Meyer ve Allen, 1991).

Bağlılığın tutumsal niteliklerinin (**TN**) tanımlanması ayırımında üç yaygın öğenin var olduğu bilinmektedir:

1) Çalışanların organizasyonda bulunmaktan ve faaliyet göstermekten hoşnut olduğunu savunan. (**DUB**)

2) Çalışanların organizasyonda kaldığı süre boyunca gösterdiği yararlılıkları tanımlayan ödenen maddi manevi bedeller .(**DEB**)

3) Kabullenilmiş ahlaki baskılar toplamının sınırladığı organizasyon sorumluluklarını kapsamaktadır. (**NB**) (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991).

Üç bağıllık tipinin paydaş özelliklerini çalışanların işi bırakma eğilimlerini düşürme şeklinde betimleyen (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağıllık (**DUB**) bir biçimde organizasyonlarına bağlı olan çalışanların gönüllü olmaları nedeniyle, devam bağıllığı (**DEB**) hisseden çalışanların ise gereksinim duymaları nedeniyle, normatif bağıllık (**NB**) ile organizasyonlarına bağlanan çalışanlarınsa zorunluluk duyumsadıkları için organizasyonlarında kaldıkları düşüncelerini savunur.

Bağıllık duygusunun tanımlanan üç niteliği, değişik kavramlar olmanın ötesinde birbirlerini tümleyen örgütüne bağlı olma duyumsamasının tutumsal (**TN**) tarafını açıklamaya yönelik öğeler olarak değerlendirilmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Bu tanım üzerine çalışanların farklı dönemlerde ve pozisyonlarda tarif edilen bağıllık öğelerini farklı seviyelerde algılayacakları belirtilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Birtakım çalışanlar organizasyonlarına verdikleri hizmetler karşılığındaki beklenti ve menfaatlerini bırakıp gitmemek amacıyla ihtiyaç duydukları için veya organizasyonlarından uzaklaşmalarının içinde buldukları toplum tarafından maddi ve manevi tepkiye neden olacağı endişesiyle bağıllık hissedebilecekleri örnek verilebilir. Benzeri koşullarda çalışanlar, örgütlerinde bulunmak için duygusal bir istek duymayabilirler ayrıca bu koşullar altında da çalışanın örgütle arasında kurduğu bağıllığın var olduğu söylenebilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Tutumsal olarak **ÖB**'nin yapısındaki bu üç alt kavram değişik yönleriyle ayrışmaktadır

DUB faktörleri:

- 1) Kişisel nitelikler,
- 2) İşe bağlı nitelikler,
- 3) İş deneyimleri
- 4) İşin yapısal nitelikleri şeklinde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

DEB faktörleri:

- 1) Organizasyona verilen hizmetin karşılığındaki beklentilerin büyüklüğü (Becker, 1960)

2) Hissedilen iş ortamına karşın diğer iş olanaklarının olmayışının yönlendirmesi (Meyer and Allen, 1991).

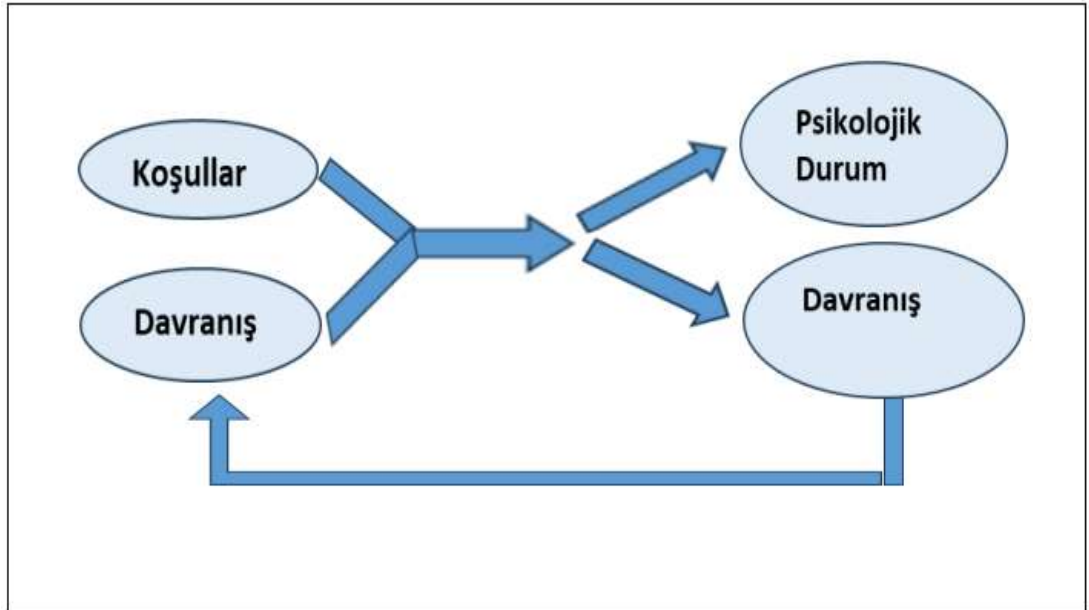
NB faktörleri:

NB'nin yapısını ise kuruluşların çalışanlardan organizasyonel manadaki istekleri oluşturmaktadır (Wiener, 1982; Allen and Meyer, 1990). **TN** ve **DN**'e bağlı olan model Şekil 4 ve Şekil 5'te gösterilmektedir (Meyer and Allen, 1991).



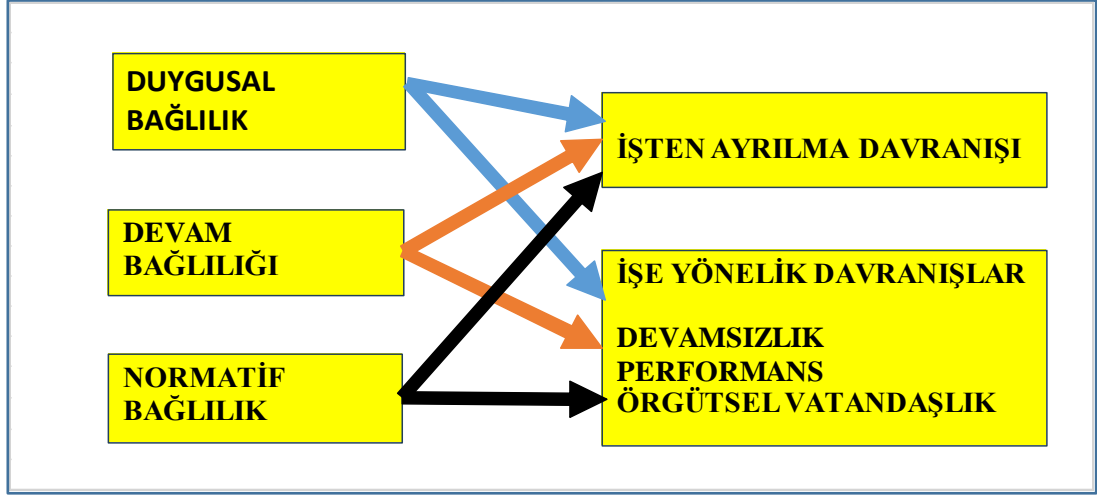
Şekil 3.1: Örgütsel Bağlılığı Tutumsal Değerlendirme Yöntemi

Kaynak: (Meyer, J. P. ve Allen, N. J., 1991)



Şekil 3.2: Örgütsel bağlılığı davranışsal değerlendirme yöntemi

Kaynak: (Meyer, J. P. ve Allen, N. J., 1991)



Şekil 3.3: Üç ögeli örgütsel bağlılık yöntemi

Kaynak: (Meyer, J. P. ve Allen, N. J., 1991)

Tümel bir yapıda bağlılığın tutumsal niteliği ayrıca davranışsal niteliğini analiz eden bir araştırma olan örgütsel bağlılık (ÖB) yöntemini uygulayan bu araştırma için en doğru analiz tekniği seçeneği olarak Meyer ve Allen (1991) yöntemi düşünülmüştür. Ayrıca Şekil 7’de görüldüğü gibi işten ayrılma niyetinin en anlamlı yönlendiricisi olan işten ayrılma davranışının da (Ajzen, 1991) bu metotta kendine yer bulmuş olması, nedeniyle yapılan incelemede Meyer ve Allen (1991)’in ÖB teorisi seçilmiştir.

3.2.2. Becker’in yöntemi

Tutum ve davranışlarla bağlılık duygusunu gösterme gerçeği yaşam süresince yapılan bilinçli ve dengeli hareketlerle sosyal toplum içerisinde iletilmektedir (Becker,1960). İşletmenin iç ve dış çevresi kapsamında yapılan bağlılık kavramı tasarımı, çalışanların arzu ettikleri her zaman işyeri değiştirmemeleri konusu da bir çeşit bağlılık türü şeklinde değerlendirilmektedir (Becker, 1960). İzah edilen düşünceyle, bağlılık ve dengeli hareket etme kavramlarını bir arada tanımlamış, örgütsel veya değişik türde bir bağlılığın başlangıçta yapısında dengeli davranışların bulunduğunu belirtmiştir (Becker,1960). Organizasyona bağlılık duygusu konusunda, Yan Bahis Teorisini (YBT) geliştiren bilim insanı, tutarsız hareketlerin bağlılığı tahrip edeceğini ve kişilerin dayanması gerekli bedelin yüksek olacağını belirtmektedir (Becker,1960). Yan Bahis Teorisi ile var olan bağlılığın başka bir ifadeyle tutarlı davranış normlarından çıkılması durumunda katlanması olası

zorluklar tarif edilmektedir (Becker, 1960). **YBT**'yi başlangıç kabul eden sadakat duygusu, üç ögeli bir varlık göstermektedir.

Söz edilen teoriyi oluşturan faktörlerden birincisi kişinin dengeli hareketler hiyerarşisini tahrip eden çevresel bir etkinin oluşması, İkinci faktör bireyin bu yeni oluşan çevresel etkinin kaynağını, dengeli hareketler hiyerarşisine karşı tercih etmesidir.

Son seçenek ise dengeli hareketler hiyerarşisini bütünüyle uygulamadan kaldırmaktır (Becker, 1960). Yan Bahis Teorisi, bağlılığı klasikleşmiş örf ve âdet kalıpları konusunda da yönlendirebilir (Becker, 1960). Çalışanın daha uygun iş koşulları vadeden farklı bir organizasyonun verdiği iş teklifini reddetmesinin temelinde geleneksel alışkanlıklarla yapılandırılmış **YBT**'nin bulunabileceği değerlendirilebilir. Bu sebeple çok sık iş değiştirmenin, çalışanlar için güvenilmezlik duygusu oluşturabileceği; bu yöntemle önerilen işin sağlayacağı kaynakların kötü bir itibara tercih edilmemesi durumu da Yan Bahis Teorisi'ne örnek olarak verilebilir (Becker, 1960). Yasalar ve çalışma kanunları da Yan Bahis Teorisi ile bağdaştırılabilir. Bu nedenle çalıştığı örgütünden hoşnut olmayan ama var olan örgütünün çalışana uyulması zorunlu birtakım kurallar sebebiyle kendi isteğiyle ayrılma durumunda belirli bir miktardaki maddi tazminattan hukuken vazgeçmemek amacıyla işinden ayrılamayan çalışan içinde Yan Bahis Teorisi'nin geçerli olduğu söylenebilir (Becker, 1960). Doğal iletişim yöntemlerinin Yan Bahis Teorisi ile bağlılık duygusu oluşturabilmesi olanaklıdır. Çalışanların organizasyonda bilinen bir düşünce akımına adapte olmak, gruba veya öbürleri tarafından beğenilmek, cazip birisi olmak amacıyla devam ettirmeye uğraştıkları dengeli kişilik modelinin organizasyona bağlılık hissi oluşturabileceğinden söz edilmektedir (Becker, 1960; Powell ve Meyer, 2004).

Fakat içten olmadığı takdirde bahsedilen davranışların şahsi görünümü bozabileceği konusunda dikkatli olunmalıdır (Powell ve Meyer, 2004). Sözü edilen son ayırım toplumsal konumlara kişisel olarak adapte olma konusunda da Yan Bahis Teorisi'ne dayanarak bağlılık duygusuyla bağıntı kurulabilir (Becker, 1960). Güncel yaşamda her dönemin ve durumun insanı olmakla bu özelliğin bütün detaylarıyla net olarak açıklanabileceği söylenebilir. Çünkü her dönemde siyasi yönetime yakın olmak biçimiyle, tutarlı davranışlar hiyerarşisinden kişilikleri aktif olarak görmek olasıdır. Bu bireyler var olan psikososyal koşulların gerektirdiği gelişim ve

değişimleri bireysel olarak uygulayarak, Yan Bahis Teorisi'ne uygun bir bağlılık anlayışı ortaya koymuş olacaktırlar.

3.2.3. Buchanan'ın yöntemi

Örgütsel bağlılık (ÖB), çalışanın organizasyonun misyon ve vizyonuna duyduğu öznel ve hissi bir bağlılık duygusu olarak açıklanmaktadır. Bağlılığı organizasyonu benimseme, onaylama ve ona vefa duymak biçiminde üç ögeyle değerlendirmektedir (Buchanan, 1974):

- 1) İçselleştirmeye çalışanın, organizasyonun misyon ve vizyonunu kendi gelecek beklentisi gibi duyumsadığını
- 2) Kabullenmeyle çalışanın örgüt içindeki üretkenlik kapasitesini ve kattığı değeri olağan bir alışkanlık haline getirmesini,
- 3) Sadakat ile de çalışanın örgütü için gösterdiği bağlı olma kararlılığını, ayrıntılı olarak anlatmıştır.

3.2.4. Katz'ın yöntemi

Araştırmalarının sonucunda organizasyonun niteliklerinin çalışanların içerisinde aktif oldukları örgütle ilgili olan tutum ve davranışlarını etkileyeceğini söylemektedir (Katz, 1978).

İmalat veya hizmet üretmek anlamındaki çalışmayı zihinsel ve bedenen basitleştirmek herkesin yapabileceği yetenek, uzmanlaşma istemeyen iş biçiminde standartlaştırmak çalışanlar yönünden yetersiz yönlenmeye, işe odaklanmaya neden olmaktadır. Anlatılan olumsuz olaylar verimsizliğe ve iş doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir (Katz, 1978). Sözü edilen durumlarla bağıntılı biçimde bu tanıma uygun çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olmayacağı yapılan araştırmalarla bilinmektedir. Fakat işin yapısının düzenleneceği insan kaynağı zenginliğinin başka bir söylemle çalışanın çok zamanlar mal veya hizmet üretiminde bulunduğu organizasyonda daha çok zaman kalıcı olabileceği proses yönetiminin değerini belirtmektedir (Katz, 1978). Sözü edilen araştırmalarında süre olarak yaşamının büyük bir kısmını aynı organizasyonda aynı işi yaparak devam ettiren çalışanların da yaşamaları olası örgütsel bağlılık hissi eksikliğine de engel olunabileceğine değinmiştir (Katz, 1982).

Ayrıca örgütsel bağlılığın ve hizmet süresinin aynı yönde ilintili olduğunu anlatan Katz (1978), araştırma bulgularının değerlendirilmesi sonucunda organizasyonda daha uzun zamanlar hizmet veren çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağı düşüncesine ulaşmıştır.

3.2.5. Morrow'un yöntemi

Bağlılık duygusunun pratiğini yapan idareciler tarafından etik temelleri oluşturulmuş, idarecilerin ve çalışanların vefalı ve organizasyonlarına varlıklarını feda etmeyi arzulayan kişiler oldukları düşünülmüştür (Morrow, 1979). Çalışanların organizasyonlarından Yan Bahis Teorisi içeriğindeki yatırımlarla beraber kuruluş tarafından çalışanlara uygulanan yasal cezalandırılmaların da örgüte bağlılık duygusunu yükseltebileceği düşünülmektedir (Morrow, 1979). Ayrıca bağlılık duygusunun, çalışanların umdukları mükafatları elde etmeleri ve verimlilikleri arasında kuvvetli bir bağ yapılandırıldığını da açıklamaktadır.

3.2.6. Mowday, Steers ve Porter'in yöntemi

Çalışanların örgütleri için yapılandıkları tutum ve hareketlerin kavranması konusunda bağlılık duygusu oldukça değerli bir etkidir (Mowday vd.,1979). Fakat çalışanların organizasyonlarına karşı yapılandıkları tutum ve hareketlerin kavranması ayırımında bundan daha etkili bir kavram ile bağıntılı akademik yayınlarda paydaş bir ölçüt ve farkındalığın olmayışı düşündürücü olarak nitelendirilmektedir (Mowday vd.,1979).

Bağlılık teorilerinin değişik niteliklere sahip olduğunu belirten araştırmacılar, var olan bu değişik nitelikleri dinamik ve durumsal olarak iki kategoride incelemektedir (Mowday vd.,1979). Kişinin hareket olgusuna dayalı yöntem, gösterilen davranışların çıktılara uyum ve etik olarak umulanların dışında düzenli hareket gösterme biçimindeki yöntemlerin neden oluşturacağı kaybedilmiş maliyetler anlamlandırılmaktadır.

Bu anlamlı bağıntıya dayanarak organizasyonuna davranışla ve etik kaygılarla bağlanan çalışanın, organizasyonuna uyguladığı yatırımlarla ilişkili olarak aynı yönde örgütsel bağlılık duyduğu görülmektedir (Mowday vd., 1979). Çalışanın kuruluşuna yaptığı yatırımlar arttıkça olası kaybedilmiş maliyetlerin de fazlalaşacağı açıkça bilindiğinden bağlılık duygusunun da artacağı söylenebilir. Bir

başka yöntemse durumsal düşüncedir. Temel tasvirle çalışanın benliğinin bağlılık kalıbıyla tanımlayan durumsal önerme; çalışanın organizasyonunun misyon ve vizyonunu kendi gelecek beklentisiymiş gibi benimsemesi olarak açıklanabilir (Mowday vd., 1979). Bahsedilen bağıntılarla organizasyonun hedeflerini kendi gelecek isteği gibi değerlendiren çalışanın bağlılığının da yükseleceği açık bir gerçektir (Mowday vd., 1979).

Bağlılığın önemli nitelikleri:

- 1) Organizasyonun misyon ve vizyonunu kuvvetli bir bilinçle benimseme
- 2) Organizasyon için yüksek seviyede azimle çalışma
- 3) Organizasyonda sürekli kalıcı olmak amacıyla kuvvetli bir arzu hissetmek biçiminde söylenebilir (Mowday vd., 1979).

Var olan bu ayrımların değerlendirilmesinde bağlılığın yapısında yalnızca sadakati bulundurmadığına; çalışanın organizasyonun daha üretken olması için özverili olarak gönüllü bir davranışla bir bağıntı kurduğu savunulmaktadır (Mowday vd., 1979).

Bağlılık için tek olarak çalışanın dünya görüşünün ve düşüncelerinin açıklanması ve yayınlanmasıymış gibi yorumlanarak yapılacak bir tanımın eksik kalacağı kaygısıyla, örgütsel bağlılığa ilişkin çalışanların pratiklerinin de üzerinde durulması gerekliliğinin de önemi vurgulamaktadır (Mowday vd., 1979). Bu örüntülerle bağlılık duygusu fazla seviyede bir çalışanın anlatılan bağlılık niteliklerinde hareket etmesi ihtimalinin güçlü olduğu belirtilmektedir (Mowday vd., 1979). Durumsal bir duygulanım biçiminde örgütsel bağlılığı (**ÖB**), iş doyumunu gibi diğerlerinden farklı yöntemle incelemektedirler. **ÖB**'nin daha evrensel bir duygu olduğunun ve çalışanın tatminin ilerisinde organizasyonla bağlantılı daha yaygın hislerin yön verdiği kararların eş güdümünde doğduğunun bilgisi verilmektedir (Mowday vd., 1979).

Bağlılık duygusunun iş doyumundan daha yavaş geliştiği ama daha dengeli bir oluşumla meydana geldiğine ve çalışan doyumunu gibi üretim süreci içerisinde kısa zamanda değişmediği de anlatılmaktadır (Mowday vd., 1979).

3.2.7. O'Reilly ve Caldwell'in yöntemi

Birtakım araştırmalarda bağlılık duygusuyla verimlilik ve çalışanın organizasyonda kalıcı olma düşüncesi bağlamında önemli ve ortak yönler bulunmuşlardır. Bu nedenle bağlılık, çalışan devrinin (İD) ve işi bırakma niyetinin en anlamlı belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir (Buchanan, 1974; Mowday vd., 1979). Sözü geçen bağıntıyla çalışanda örgütüne bağlılık duygusunun var olmamasının en köklü nedeninin çalışanın organizasyonun çabalarıyla istenilen derecede örgüt içi sosyal ortama adapte edilememesi olarak görülmektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Bağlılığı yaşanan zaman dönemi ilgisiyle geriye ve ileriye dönük olarak biçimlenmiş iki özellik kapsamın da değerlendiren Geleceğe Yönelik Teori (GYT), (O'Reilly ve Cladwell, 1981). Geleceğe Yönelik Teori organizasyona bağlılığı çalışanla örgüt bağlantısında psişik bir anlaşma gibi düşünmüş (Buchanan., 1974), çalışanın organizasyonun vizyonunu kabullenmesiyle koşullanmıştır (Mowday vd., 1979). Sürecin ilerlemesiyle bağlılık duygusunun organizasyonun çalışanın bireysel istemlerini karşılama halinde yükseleceği anlatılmaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1981). Geleceğe Yönelik Teori iki duruma göre şekillenmektedir:

1) Çalışanların iş tercihlerinin organizasyonlarla bağıntılı var olan bilgilerle ve gelecek tasarımına dayalı yapıldığı

2) Organizasyonlar arasındaki somut ayrımların iş doyumu ve örgütsel bağlılık benzeri bileşenlerle pozitif ayrışma nedeni oluşturacağıdır.

Yaygın olarak birinci konum, çalışanın organizasyonlarla bağıntılı var olan yetersiz veya olağandışı verilerin çıkarımlarıyla pişmanlık hissetmesi, yaptığı işin kişisel özellikleriyle bağdaşmadığının bilincine varması ve bağlılık duygusunun azalması biçiminde açıklanabilir (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Başka bir algılama biçimi olan somut ayrımların yön verdiği organizasyonlar arası değişkenin ise üç düşünme yöntemini esas aldığı söylenmektedir. Çalışanların kuruluşuna bağlılık hissinde değişime neden olan nitelikler:

1) İşe alım bekleyen birtakım kişilere daha yüksek ücret önerisinde ve çok sayıda iş teklifinde bulunulduğu;

2) Bahsedilen yüksek ücret önerisinde ve çok sayıda iş teklifinde bulunulan kişilerin öznel tercihleri gereği en uygun koşullardaki iş önerisini seçtikleri;

3) Anlatılan niteliklere sahip çalışanlara yöneticilerin daha iyi davrandığı biçiminde söylenmektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Geleceğe Yönelik Teori'ye seçenек olarak kavramlaştırılan Geçmişe Yönelik Teori (**GET**), çalışanların organizasyonlarına gösterdikleri tutum ve hareketleri çıkarları, kazançları veya etik değerleri nedeniyle bağlılık hissettiklerini tanımlamaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1981). **GET**'de çalışanların:

1) Duygulanım ve davranışları arasındaki tutarsızlığı gidermek

2) Geçmiş destekler bir düşünceyle, geçmişteki hareketlerini, dengeli bulunmak amacıyla sürdürmek biçiminde bağlılık hissedebilecekleri savunulmaktadır.

Bağlılığın bir yönlendiricisi olarak İş tercihini tarif eden (O'Reilly ve Caldwell, 1981), çalışanın oluşturacağı bağlılık duygusuna neden olabilecek kişisel özellikleri araştırmıştır. Araştırılan amaca yönelik önce, işe kabul prosesinde organizasyon ve çalışan arasında onaylanacak yazılı sözleşmenin çalışana açık bir biçimde işin olağan yapısı ve hangi özellikleri içerdiği konusunda destekte bulunacağı ve bu yöntemle de çalışanın bağlılık duygusu gelişiminin artacağı belirtilmiştir (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Örgütsel bağlılığın yapılandırılmasında başka bir özelliğın ise değiştirilemezlik ilkesi olduğu söylenmektedir. Sözü geçen düşüncenin açıklamasında bir davranış ne derece geri döndürülebilirse, o kadar az bağımlılık oluşturacağı kabullenilmektedir. Bu anlamda organizasyonda çalışanın hareketlerinin geri döndürülemez olduğunun farkına varması bağlılık duygusunun ilerletilebilmesi amacıyla uygulanabilecek yöntem şeklinde tarif edilebilir (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Çalışanın gönüllü olarak organizasyonda iş yapması da bağlılık hissini artırılması anlamında değer oluşturan başka bir niteliktir. Bilinçli veya gönüllü çalışma olarak kavramlaştırılan bu konu, çalışanın değerleri bu şekilde istediği için giriş yaptığı iş organizasyonuna daha az örgütsel bağlılık duyacağı anlatılmaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1981). En son tarif edilen bağlılığa yön veren konu ise açıklıktır(şeffaflık).

Organizasyon tarafından benimsenen kesin sonuç niteliğindeki tüm çıkarımların sosyal toplumla paylaşılmasının, o kararın gönüllü biçimde uygulandığının bir ölçütü olarak kanıksanmakta ve sürecin yönetimi sonunda üst seviyede bağlılık hissi oluşturacağı ispatlanmaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Sosyal toplumla paylaşılmadan uygulanan kararlardan geri dönebilmenin, daha zahmetsiz olabileceği belirtilen bağıntının da daha az örgüte bağlılık duygusu yapılandıracağı çekincesi öne sürülmektedir.

3.2.8. Sheldon'ın yöntemi

Kar amaçlayan organizasyonlarda çalışanların örgütüne bağlılık hissetmesinin güçlkle elde edilen bir durum olduğu bilinmektedir (Sheldon,1971). Fakat bağlılıkları üst seviyelerde çalışanlara duyulan gereksinim, organizasyonun üretim kapasitesi artırmak amacıyla bağlılık duygusundan daha da değerli hal almaktadır (Sheldon, 1971). Sözü geçen konuyla ilgili çözümlenmesi zorunlu etkili problem; bürokratik yönetim anlayışının gerektirdiği gibi kişilerin öznel değerlendirmelerine bağlı olmayan, ideolojilerden soyut ve objektif, gerçekçi olarak bağlılık duygusunun hangi biçimde yapılandırılabiliridir (Sheldon, 1971). Örgütüne bağlılık (ÖB), bireyin çalışan tanımının kapsamını organizasyonla bağdaştıran ve örgütle bir arada kavranmasını sağlayan bir davranış veya eşgüdüm prosesi olarak öğrenilmektedir (Sheldon, 1971). Tanımlanan anlamda kişinin organizasyondan elde edeceği belirli çıkarlar ve verdiği çalışma hizmetinin içselleştirilmesinin çalışan için ÖB'yi yapılandıracağı bilinmektedir (Sheldon, 1971). Organizasyonla ilgili kişinin hizmet edilen proses içinde geleceğe dönük menfaatler geliştirmektedir. Çalışanın kendisine yön belirleyeceği her tutum ve davranışta, gelecek planında, organizasyonun kendisine sağlayacağı faydaları da değerlendireceği düşünülmektedir.

Ayrıca çalışanın işten ayrılmak gibi kendi yaşamına yön belirleyeceği ayrımlarda, çabalarının getirdiği geleceğe dönük kazanımlarından da vazgeçeceğini bilerek bu koşullara göre pozisyon alacağı bilinmektedir (Sheldon, 1971). Örgütsel bağlılığı oluşturduğu söylenen yatırımların temelinde yaş, kıdem ve makam seviyelerinin, bulunduğu kanıtlanmıştır (Sheldon, 1971). Belirtilen düşüncelerin çıkarımlarına dayanılarak kuruluştta çok zamanlar geçiren, bu proses boyunca

yaşlanan ve çalıştığı pozisyonda yükselmiş olan çalışanların bağlılıklarının artacağı savunulmaktadır (Sheldon, 1971).

3.2.9. Steers'in yöntemi

Bağlılık duygusu, kişinin hizmet verdiği örgütü benimseyebilmesi ve uyum sağlayabilmesi amacıyla yapısında bulunan kuvvet biçiminde tanımlanmaktadır (Steers, 1977). Örgütsel bağlılığın (ÖB) organizasyonlar için çeşitli nedenlerle son derece önemli bir kavram olduğunu vurgulanmaktadır. Bu nedenlerden birincisi örgütsel bağlılığın iş tatminine oranla personel devrini örgüt faydasına daha uygun yönlendirdiği dir. Başka bir etken olarak bağlılık duygusunun verimlilikle aynı eğilimde bir bağıntısının varlığı ispat edilmektedir. Son bir tasarımla bağlılık duyumsamasının organizasyonun aktivitesi kapsamında en değerli ölçütlerden biri olarak iddia edilmesidir (Steers, 1977).

Bağlılığa yön veren faktörler;

- 1) Kişisel Nitelikler
- 2) Yapılan İşin Nitelikleri
- 3) Çalışma Tecrübeleri

Şeklide üç maddede toplanmıştır (Steers,1977).

Tanımlanan bu bağıntılarla kişisel nitelikler (yaş, eğitim durumu ve yaşama yön veren durum ve olaylardan kazançlı çıkma gereksinimi) gibi öğelerle anlatılmaktadır. Organizasyonun özellikleri ve çalışanlardan dönüt alabilme gibi öğeler yapılan işin niteliklerinden bazıları olarak anlatılmıştır. Son aşamada çalışma yaşamı deneyimleriyle de çalışanın özellikle sosyalleşmesini sağlayan ve organizasyondaki çalışan grubuyla bağıntıyı kuran, çalışanın örgüt içindeki katkısını ve organizasyon içindeki huzur ortamı gibi öğelerin tümü anlatılmaktadır (Steers,1977).

Bağlılık duygusu çıkarımlarıyla ilintili biçimde ÖB'leri fazla olan çalışanların organizasyonda kalmak için yüksek bir arzu hissettikleri belirtilmektedir (Steers,1977). Ayrıca organizasyonlarına daha fazla bağlılık hisseden çalışanların daha düşük işe devamsızlık oranı olduğu ve üretime dahil olma oranlarının yüksek düzeyde gerçekleştiğinin de önemli olduğu belirtilmektedir (Steers,1977). Sözü geçen konular temelinde bağlılığı yüksek kişilerin, bireysel verimliliklerinin de üst

düzeyde gerçekleştiği; buna bağlı olarak organizasyonun verimliliğine daha çok fayda oluşturabilecekleri değerlendirilmektedir (Steers,1977).

3.2.10. Wiener'in yöntemi

ÖB'nin davranış çözümlemesi çalışanların çeşitli duygusal etkiler olmaksızın çalıştıkları kurumlarında kalıp kalmamalarıyla bağdaştırılmıştır (Wiener,1982).Bu ilişkilerle örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin kendileri için elverişli olan dinamik yöntemi uygulamaktan daha öncelikli olarak, etik olarak organizasyon için uygun olan iş akış şablonunu takip ettikleri uygulamada gösterilmektedir

Yukarıdaki açıklamalardan da öngörüleceği gibi bağlılık konusunda temel alınan önemli öge bireyin özümsemiği ahlaki uyarıların toplamıdır (Wiener,1982).

Bağlılık olgusunu açıklayan nitelikler

- 1) Örgütün faydasına bireysel özveride bulunmak,
- 2) Örgütün kazanımı için sabırlı olmak ve düzenli çalışmak,
- 3) Örgüt yararı için endişe, huzursuzluk duymak şeklinde ifade edilmektedir (Wiener,1982).

Kararlılık ve görev anlayışıyla örgütsel kimlik, örgütsel bağlılığın(**ÖB**) öncülleri olarak tanımlanmaktadır (Wiener, 1982). Bu örüntülerle Çizelge 3.1'de Wiener (1982) bağlılığın güçlerine çeşitleri tanımlanmaktadır. Çizelge 3.1'e göre çalışanın bireysel anlayışı ile faaliyet gösterdiği organizasyonun anlayışının bağdaşması halinde, çalışanın yaygın bağlılık ve görev anlayışı da yüksek ise faaliyet gösterdiği organizasyonla arasında dengeli bir ilişki oluşacağı söylenmektedir (**a**). Çalışma anlayışları bağdaşıyor ancak çalışanın görev anlayışı ve bağlılığı istenen seviyede değilse, çalışanın örgütüne bağlılığının ahlaki boyuttan ibaret olduğu söylenebilir (**b**) . Çalışan ve organizasyonun anlayışı bağdaşmadığında, çalışanın sorumluluk duygusu ve kararlılığı yüksek ise bağlılık olarak tanımlanamayacak nedensiz bir sadakat ortaya çıkmaktadır (**c**) . Değer uyumsuzluğuyla beraber çalışanın zayıf sadakati ve görev anlayışı bir araya gelince de bağlılığın oluşmayacağı belirtilmektedir (**d**) . Çalışanla organizasyonun herhangi bir paydaş anlayışının bulunmaması halinde yabancılaşmış çalışanların oluşacağı belirtilmektedir (**e,f**).

Çizelge 3.1: Örgütsel Bağlılık Güç Seviyeleri

		GENEL BAĞLILIK VE GÖREV ANLAYIŞI	
		Hİ	L
Örgüt-Birey Anlayış Uyumu	Anlayışlar Uyumlu	a)Güç :Hİ Tür :B	b)Güç : M Tür : AY
	Anlayışlar Farklı	c)Güç :M Tür :KS	d)Güç: BY
	Anlayışlar Uyumsuz	e) YB	f) YB
Kör Sadakat : KS , Ahlaki Yükümlülük: AY , Yüksek: Hİ , Düşük: L , Yabancılaşma: YB , Denge: B , Bağlılık Yok : BY , Orta: M			

Kaynak: (Wiener, 1982).

4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

4.1. İşten Ayrılma Niyeti Değerlendirmeleri

İşgücü olgusu dile getirilip duyulduğunda düşünülmesi gerekli en önemli iki terim açık ve sözsüz verilerden oluşur. Serbest veriler (bilgi) isminden de algılanabileceği gibi her organizasyonun zahmetsiz erişebileceği veriyi tanımlamaktadır. Bu bağıntılarla serbest verinin kopyalanabilir oluşu bu özelliğiyle rekabetçi üstünlük oluşturmasının daha zor olduğu sonucunu ortaya çıkartmıştır(Luthans ve Youssef, 2004).Günümüzün bilgiye dayalı, gelişmiş tekniklerini kapsayan iş çevrelerinde deneyim ve beceriler serbest veri biçiminde değerlendirildikçe sık kullanılmadan eskimektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Organizasyona özgü, sınırlı zaman içinde organizasyon üyelerince üretilmiş ve organizasyon kapsamında birikim durumunu almış, organizasyonun tasarımıyla bütünleşmiş canlı bir proses biçiminde tanımlanan sözsüz veri, devam ettirilebilir mücadele üstünlüğünün üretilmesi amacıyla organizasyona serbest veriden daha yararlıdır (Luthans ve Youssef, 2004).

Sözsüz bilgi ile anlatılmak istenen temel nitelik organizasyonla bütünleşmiş insan sermayesidir. Öyle ki, gerçekleştirilen araştırmalarda başarılı organizasyonların başarılı olmalarını oluşturan özelliğin organizasyonun tasarımı değil, organizasyonla bütünleştirdikleri kabiliyetleri olduğunu söylenmektedir (Ulrich ve Smallwood , 2008). Bu bağıntılarla organizasyonların kendileriyle bütünleştirdikleri bu kabiliyetler sözsüz veri olarak isimlendirilmektedir (Youssef ve Luthans, 2004).

Organizasyona has olduğu kabul edilen başka bir özellik ise insan sermayesidir (Luthans vd., 2004). İnsan sermayesi (İS) de aynı sözsüz veri gibi örgütün kendine özelleşmiştir. Bundan başka güncel çalışma hayatında organizasyonların başarıya ulaşabilmeleri amacıyla çalışanların etkisi, azami düzeyde önemlidir (Alam ve Mohammad, 2010). İnsan sermayesinin örgüte has bir nitelik olarak ortaya çıkması (Luthans vd., 2004) örgütte kalıcı hale getirilmesi, örgütsel anlayışta yüksek bir değer taşımaktadır (Avey vd., 2009). Bu konuda işyeri

sahipleri ve idarecilerinin, personelin yeteneklerini artırmak, ilerletmek amacıyla koşulları oluşturması ve maksimum verimliliği göstermelerini sağlayacak çalışma ekosistemini kurmaları yüksek bir değer kazandırmaktadır (Alam ve Mohammad, 2010).

Böyle yöntemlerle kaliteli insan sermayesinin örgütlerden ayrılıp başka işyerlerine gitmesinin durdurulabileceği savunulmaktadır. Güncel iş yaşamında vazgeçilemez başarı etkenlerinden biri sayılan vasıflı iş gücünün organizasyonda kalıcı hale getirilmesi, teknik yenilikler ve ilerlemeler analiz edildiğinde oldukça fazla değer kazanmaktadır.

Bu koşullarda devam ettirilebilir organizasyon işleyişi ve kazanımından söz etmek uygun olmaktadır (Turunç, 2011). Yüksek personel devir rasyosu, ayrıca yetkinliğin zorunlu olduğu meslek alanlarında çalışılan kuruluş ve işine devam eden personeller için oldukça kayda değer bir problemdir. Süratle gelişen ve ilerleyen çalışma yaşamında, özel niteliklerle donanmış bu çalışanlar organizasyonun insan kaynağı yapısına katılmakta ve organizasyon için yüksek değerde bir kaynak olmaktadır.

Bu koşullarda devam ettirilebilir organizasyon işleyişi ve kazanımından söz etmek uygun olmaktadır (Turunç, 2011). Yüksek personel devir rasyosu, ayrıca yetkinliğin zorunlu olduğu meslek alanlarında çalışılan kuruluş ve işine devam eden personeller için oldukça kayda değer bir problemdir. Süratle gelişen ve ilerleyen çalışma yaşamında, özel niteliklerle donanmış bu çalışanlar organizasyonun insan kaynağı yapısına katılmakta ve organizasyon için yüksek değerde bir kaynak olmaktadır.

Personel devir hızı organizasyonu etkileyen değerlendirilemeyen ve fark edilemeyen sonuçları araştırıldığında yeni çalışanların yetersizlikleri ve bu eksikliklerin başka çalışanların da verimliliklerinde azalmaya neden olması ilk bakışta fark edilebilir. İşi bırakanların işten ayrılma prosesinde verimliliklerinin düşmesi bu sürecin etkilediği başka çalışanların azalan performanslarıyla işten ayrılan personeller yerine yeni personel istihdam edilinceye kadar geçen süreçte kaybolan üretkenlik Personel devrinin (İD) sonuçları kapsamında değerlendirilebilir (Kaya, 2010). Bahsedilen koşullar içinde çalışanların, işi bırakma davranışlarının geri planında işten ayrılma eğiliminin var olduğu kanıtlanmaktadır (Özdevecioğlu,

2004). **İD**'nin organizasyonel ilintideki olumsuz çıktıların azaltılmasıyla organizasyonun ve çalışanın verimliliğinin artırılmasında işten ayrılma eğiliminin oldukça önemli bir pozisyona sahip olduğu düşünülebilir (Turunç, 2011).Üzerine önemli çalışmalar yapılan işi bırakma davranışının en kuvvetli yönlendiricisi olarak işten ayrılma niyetinin var olduğu incelemelerle kanıtlanmıştır (Firth vd., 2004; Karantzas vd., 2012).

İşten ayrılma niyeti (**İAN**), çalışanların işi bırakma belirtilerinden biri olarak gösterilmektedir. **İAN**'yi etkileyen pek çok örgütsel davranış değişkeni var olmasına rağmen, bu etkenlerin toplumsal anlayışlarının ve çalışılan iş kollarının çeşitli olduğu unutulmamalıdır (Turunç,2011).

Özgür iradeyle yapılan hareketin tasarlandığı bu nedenle işi bırakma eğiliminin de isteyerek, tasarlanmış bir durum olan işten ayrılma olayını yönlendirdiği düşüncesi iddia edilmektedir. Sözü geçen bağıntılarla organizasyonun politikaları , iş ekosistemi ve örgütle ilişkili bilinmezlikler gibi ruhsal gerilim oluşturan nedenlerle organizasyonla anlaşamayacağını hisseden çalışanın ayrılma çıkarımı da isteyerek uygulanmış bir davranış biçiminde bilinmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Çalışanların var olan işleriyle ilgili olarak hoşnut olmadıklarında çeşitli çözümler buldukları ve bu çözümleri var olan çalışma koşullarıyla karşılaştırdıkları, Çözüm tercihlerinden var olan işlerine oranla daha olumlu değerlendirdikleri bir veya birden fazla iş veya işyeri varsa işi bırakma eğilimine girdikleri de literatürde belirtilmektedir (Mitchell vd., 2001). Bu konudaki paydaş anlayış eksikliğiyle aynı yönde uygulanan çalışmalarda işi bırakma eğiliminin çalışanın işi bırakacağını ortaya koymadığı, işten ayrılma davranışının (**İAD**) en etkili yönlendiricisi olmasına karşın **İAD**'nin kesin bir ölçeği olmadığı savunulmaktadır.

Bu anlayışla temel alınan en değerli ayrım, işten ayrılma eğiliminde olan çalışanın uygun koşulları beklediği ve bu koşullar oluştuğunda çabucak işi bırakacağıdır (Özdevecioğlu, 2004).

İş bırakmak için elverişli zamanı bekleyen çalışan için, tatminkar koşullar gerçekleşmeyebilir veya koşullar oluşsa da çalışanın dahil olduğu şartların etkenleri (örneğin çevresel ve ailesel değişkenler) ayrılma davranışının ortaya çıkmasını engelleyebilir. Harekete evrilmemiş negatif bir tutumun, o tutumla bağıntısı yoksa da

çalışanın davranışlarını yönlendireceği, o çalışanda umulan verimlilikte ve kararlılıkta azalmaya sebep olabileceği de anlatılan özellikleri doğrular niteliktedir (Özdevecioğlu, 2004). Ayrıca pozitif psikolojinin kavramlarının, olumsuz deneyimlerin oluşturduğu negatif etkileri tersine çevirebileceğini onaylayan geri alma teorisini izleyerek (Fredrickson, 2001); işi bırakma eğiliminin olumsuz sonuçlarının olumlu biçimde yapılandırılacağı da düşünülebilir.

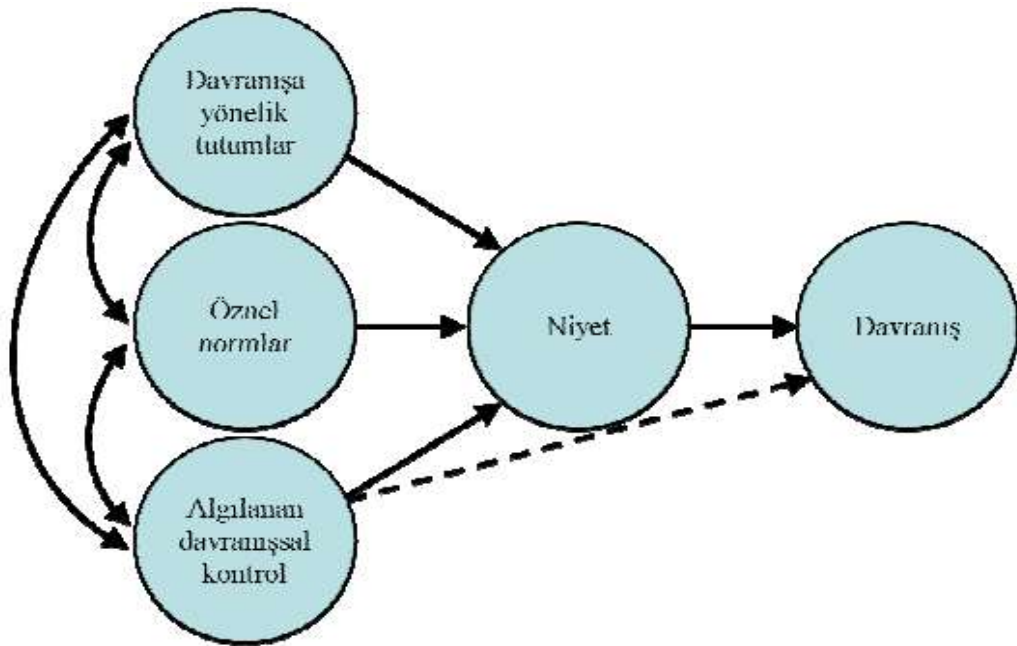
Bu düşünceye dayanarak çalışanların pozitif psikolojik kaynaklarının artırılması veya var olan kaynaklarının güçlendirilmesinin olanaklı olduğunu Genişlet -Oluştur Teorisi anlatmaktadır (Fredrickson ve Joiner, 2002). Değinilen düşünce yöntemi ile yapılandırılacak pozitif bir organizasyon ortamının çalışanların olumsuz yaşam şartlarıyla mücadelelerine destek vereceğini söylemektedir (Fredrickson vd., 2003).

Bu yöntem tasarımıyla pozitif hisler duyumsama dinamiğini benliklerinde kabullenen çalışanların örgütlerine de olumlu anlamda yön verecekleri, bu çözümlenmeyle ikincil şekilde organizasyon için kazanmaya da katkıda bulunacakları söylenmektedir (Coutu, 2002). Pozitif psikolojik kaynaklarıyla ruhsal yönden güçlenmiş kişilerin iş ve yaşam ortamlarını da pozitif yönde değiştireceklerdir (Coutu, 2002; Cameron vd., 2003). Üstelik ekosistemlerindeki iş ve yakın arkadaşlarını olumlu yönde etkileyerek negatif duygulanıma (karamsarlığa, umutsuzluğa neden olacak ruh hallerine girmelerine) engel olacakları düşüncesi geniş bir alan uzmanı çevresi ile güçlü bir biçimde savunulmaktadır (Fredrickson, 2000).

Söz edilen yöntem ayırımıyla Pozitif psikolojik kaynakların, işi bırakma eğiliminin azaltılması amaçlandığında organizasyonlar için çok değerli olduğu söylenebilir. Bu bulguları temel alarak çalışanların işi bırakma davranışına yönelmeleri ihtimali var olan koşullarda bu niyeti pratiğe dökmeleri veya elverişli şartların oluşmaması halinde var olan organizasyonlarında düşük moral ve motivasyonla çalışmaya devam etmelerinin altında yatan temel sebebin davranış biçimi olarak Ajzen'in (1991) Planlı Davranış Teorisi'nin (PDT) olduğu değerlendirilmektedir.

4.2. Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi (PDT)

Planlı Davranış Teorisi'nin (PDT) değerlendirme tekniğiyle her davranışa yön veren tek bir faktörden bahsetmek olanaklı değildir (Ajzen, 1991). İddia edilen düşünceyle bir davranışın uygulamaya geçtiği ana kadar onu biçimlendiren birçok etken söylenebilir. Farklı faktörlerin toplu olarak kişiyi yönlendirmesinin yanında davranışın var olduğu zaman diliminde ortam koşulları ve kişinin içinde olduğu ruhsal koşulların da oluşması beklenen davranışta değişimler yaptığı anlatılmaktadır (Ajzen, 1991). Dallarına ayrılan nedenli davranış teorisinin başka bir kolu olarak tasarlanan PDT'ne göre, harekete geçme düşüncesini barındıran tutum, en önemli ölçüttür. Şekil 7'deki ifade edilen davranışı hedefleyen, kişisel hissedilen hareket denetimi eğilimi yapılandıran faktörlerdir (Ajzen, 1991). Düşünce eğilimi; harekete geçmenin oluşmasına tesir eden motivasyon işlevleri, kişinin davranışı uygulamayı ne seviyede arzuladığını ve bu davranış amacıyla ne kadar güç harcanabileceğini göstermektedir. Niyet davranışın en değerli ölçütü kabul edilse de, kişinin hal ve hareketleri üzerindeki denetimini yönlendiren başka etkenler (süre ve maddi varlık) davranışın uygulamaya geçmesini engelleyebilir. Bu düşünceler çerçevesinde kişinin davranışlarının denetim düzeyinin oluşturacağı davranışı direkt etkilediği söylenebilir (Ajzen, 1991). Bu durum, işi bırakma eğiliminde olan ancak çalıştıkları organizasyondan ayrılma yönünde irade gösteremeyen çalışanlar için de söylenebilir.



Şekil 4.1: PDT modeli

Kaynak:(Ajzen, 1991).

Ajzen'in(1991) Planlı Davranış Teorisi İşten ayrılma eğiliminin, işi bırakma fiilinin en anlamlı yönlendiricisi biçiminde uyumlu bir yapı oluşturduğu ve işi bırakma hareketinin davranışsal niteliğini çözümlediğini söylemektedir (Bowen, 1982 ; Firth vd., 2004 ; Karantzas vd., 2012) .

4.3 İşten Ayrılma Niyeti Teorileri

Akademik yayınlarda iş gücü devri (İD) ve işi bırakma eğiliminin (İAN) anlatılması ve incelenmesi konularıyla bağlantılı paydaş bir düşünce veya yöntemden bahsetmenin olanağı yoktur (Coomber ve Barriball, 2007).

Yaygın anlamda işi bırakma niyeti organizasyon temelinde olumsuz bir olay biçiminde hissedilmesine rağmen, yazında düşük kapasiteli ve verimsiz çalışanların işi bırakmalarının örgüt için olumlu çıktılar vermesi ihtimalinin olduğuna değinilmektedir (Abelson, 1987).

Bahsedilen örüntülerle personel devir hızı ile bağıntılı olarak öncelenen temel iki nitelik, personellerden kimlerin organizasyonda kalacağı ve var olan çalışanların sürekli örgütte kalmalarının hangi yöntemlerle sağlanacağıdır (Jenkins, 1993). Bu düşüncelerle birlikte kuruluşların etkin ve üretken çalışmalarının gerekliliğinin önemsendiği koşullarda, verimsiz ve düşük kapasitedeki çalışanların işten ayrılmalarının olumsuz bir olayın kanıtı şeklinde görülmesinin yanlış olduğu da söylenmektedir. Bu düşüncelerle asıl önemli ayrımın örgüte adapte olmuş, üretken ve örgütüne bağlılık duygusu yüksek çalışanların organizasyondan ayrılmamalarının sağlanması olduğu savunulmaktadır (Özdevecioğlu, 2004).

Söz edilen çıkarımlar kapsamında yapılan çalışmaya göre işi bırakma eğilimini yönlendiren öğeler (Özdevecioğlu, 2008);

- 1) Çalışanın kapasitesinin düşüklüğü,
- 2) İdare biçimi, organizasyonun nitelikleri,
- 3) Çalışan ve organizasyon uyumsuzluğu,
- 4) Demografik özellikler
- 5) Başka örgütsel davranışlar (bağlılık, ruhsal gerilimler, iş doyumu vb.).

Anlatılan bağıntılarla işi bırakma eğiliminin azaltılması için bağlılık duygusunun ve çalışanların işlerinden aldıkları doyumun artırılması; özetle işletmeler

çalışan için daha tercih edilir hale getirilmelidir (Flinkman vd., 2010). İş yerlerinin, çalışanların istemleri doğrultusunda daha cazip biçime gelmeleri konusunda işi bırakma eğiliminin yönlendiricileri bulunmalı ve tespit edilen etkenler üzerinde çabalanmalıdır.

Güncel zamanımıza gelene kadar yapılan çalışmaların genelinde işi bırakma eğilimi ile ilgili değişik düşünceler var olmasına rağmen bağlılık hissinin ,iş bırakma eğiliminin en önemli yönlendiricilerinden biri olduğu konusunda aynı düşüncenin paylaşıldığı söylenebilir (Larrabee vd., 2003 ; Wang vd., 2011).

Ayrıca örgütsel bağlılığın literatürü tarandığında da işi bırakma eğiliminin örgüte bağlılık duygusunun en anlamlı nedensel çıkarımı olduğu yorumu yapılabilir (Sheldon, 1971; Steers, 1977; O'Reilly ve Caldwell, 1981; Meydan vd., 2011). Sözü edilen düşünceler etrafında akademik yayınlarda kendine yer edinmiş çeşitli işten ayrılma eğilimi sınıflandırmalarına değinilmiştir.

4.3.1. Abelson'un yöntemi

Klasik iş gücü devrinin tasnif edilmesinde çalışanların örgütlerinden istekli veya isteksiz olarak ayrıldıkları söylemektedir. Fakat uygulanan araştırmalarda genellikle istekli biçimde işlerini bırakan çalışanlar değerlendirilmiştir, isteksiz olarak işten çıkarılmış çalışanlar işin doğası gereği değerlendirilememiştir (Abelson, 1987).İş gücü devri ile ilişkili yapılan bazı kategorizasyonlarda örgütte kalanlar, ayrılanlardan zıt anlam vurgulaması için zorunluluk olarak kalanlar kelimesi ile kavramlaştırılmıştır. Daha gelişmiş bazı düşünce yöntemlerindeyse işi bırakmada etken olabileceği fark edilen ayrılma düşüncesinde, yeni iş bulma niyeti, başka bir iş bulma olasılığı ve işi bırakma eğilimi gibi konular üzerine çabalanmıştır.

Organizasyonu bırakıp gidemeyen çalışanlar, ayrılabilen çalışanlardan daha büyük yaşta ve uzun zamandır istihdam edilmektedir (Abelson, 1987).

4.3.2. Bowen'in yöntemi

İşten ayrılma prosesinin ruhsal geri planını bilhassa 1970'li senelerin başlarında bilim insanları dikkate almaya başlamıştır. İşten ayrılma niyeti (İAN) ve İşten ayrılma davranışı (İAD) arasındaki bağıntı araştırmaların çıkış kaynağını oluşturmuştur (Bowen, 1982).

İş bırakma düşüncesindeki çalışanların bilerek veya bilmeyerek iş bırakma davranışı dışında farklı örgütsel davranışlar(ÖD) da gösterebilecekleri savunulmaktadır; bu farklı ÖD'lerin düzeylerinin de çalışanın kapasitesi ve becerilerine benzer kişisel özellikleriyle alakalı olduğunu söylenmektedir. Bu bağıntılarla işten ayrılma eğilimi olan fakat işten ayrılmayan veya ayrılamayan çalışanların, yönelimlerini çeşitli davranışlarla göstermelerin olanaklılığı düşüncesi tanımlanmaktadır. İş bırakma niyeti olduğu halde işini bırakmayan çalışanların daha uygun yeni bir iş olanağının var olmadığı, değişikliklere karşı çıkma ve manevi dış çevre baskısı gibi sebeplerle iş bırakmadıkları söylenmektedir (Bowen, 1982).

Uygun ve yeni iş olanağı araştıran çalışanlar için iki düzeyli bir gelişim prosesi açıklanabilir;

- 1) Birinci seviye: Çalışanın yeni ve uygun olanaklar sağlayan iş araştırması;
- 2) İkinci seviye: Araştırdığı koşullara uygun işi bulduktan sonra işe alınması şeklinde değerlendirilmektedir (Bowen, 1982).

İfade edilen bağıntılarla işten ayrılma niyeti(İAN) içinde, ancak işten ayrılmayan çalışanların birinci seviyede konumlandıkları onaylanabilir. İAN olmasına rağmen işten ayrılmayan çalışanların organizasyon politikalarıyla da ilgili olarak devamsızlıklarının yüksek olacağı düşünülmektedir (Bowen, 1982). Devamsızlıkla bağıntılı önleme amaçlı yaptırımlar (aylıktan para kesintisi veya olumsuzluğu sicile işleme gibi) yürüten organizasyonlarda çalışanların devamsızlıklarının düşmesi olasıdır. Bu tür organizasyonların anlayışıyla devamsızlık; iş bırakma fiilinin yönlendiricisi ve çalışanların denetiminde olumsuz verimlilik ölçütü biçiminde değerlendirilebilir (Bowen, 1982).

İş bırakma eğilimi olmasına karşın işini bırakmayan çalışanların uyguladığı başka bir davranışın daha az verimlilik olabileceği belirtilmektedir (Bowen, 1982). Anlatılan nedenlerle uygun olanaklar sağlayan farklı bir iş araştırma konusunda birinci seviyedeki çabalarını da devam ettiren çalışanların bilerek veya bilmeyerek verimliliklerinin düştüğüne dikkat çekilmekte, bu olayın işten çıkarılmaya kadar uzanabileceği açıklanmaktadır (Bowen, 1982).

Fakat bu sürecin tam zıttı yönde, uygun bir iş araştırma prosesindeki birinci seviye sonuçlanmış (yeni ve uygun olanaklarda bir iş bulunmuş) ve ikinci seviyeye giriş başlamak üzereyken (çalışanın yeni idareciye önceki iş yerindeki yeteneğini ve

kapasitesini kanıtlama durumunda kalması) çalışanların verimliliğinde bir artışa neden olması ihtimali vardır (Bowen, 1982). Sözü edilen durumun açıklaması yeni bulunmuş olan uygun iş olanağını kaybetmemek amacıyla çalışanların kendisini düzenli olarak gösterdiği kapasitenin üstünde göstermesi yöntemiyle tanımlanabilir.

4.3.3. Cotton ve Tuttle'nin yöntemi

Uygulanan bazı çalışmalarda işten ayrılma niyetinin bağıntılı olduğu etkenler: Dış etkenler, İşle bağıntılı etkenler, Kişisel etkenler biçiminde yer almıştır. Tanımlanan etkenlerin yapısında bulunduğu ifade edilen bazı kavramlar Çizelge 4.1'de açıklanmıştır (Cotton ve Tuttle, 1986).

Çizelge 4.1: İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Öğeler

Dış Etkenler	İşle Bağıntılı Etkenler	Bireysel Etkenler
İş Bilinci İşsizlik Rasyosu İşe Alım Rasyosu Sendikalar	Maaş Verimlilik Genel İş Doyumu Organizasyonel Bağlılık	Yaş Kıdem Eğitim Medeni Durum Beceriler ve Kabiliyetler

Kaynak: (Cotton ve Tuttle,1986).

İşi bırakma niyetini yönlendiren dış etkenler genellikle iş bilinci, işsizlik rasyosu ve işe alım rasyosu gibi çalışanın bireysel olarak doğrudan etkileyemeyeceği proseslerden oluşmaktadır. İşle bağıntılı etkenlerden genel iş doyumunu ve örgüte bağlılık duygusunun işi bırakma niyeti ile aralarında oldukça güçlü ve önemli bir bağıntı olduğu söylenmektedir. İş doyumunu ve örgüte bağlılık duygusu ne seviyede yüksek olursa, işi bırakma eğiliminin de o seviyede azalacağı çıkarımını yapılmaktadır. İşle bağıntılı etkenlerden olan maaş, çeşitli çalışma gruplarında farklı çıkarımlara neden olmaktadır. Bu durum, iş gücüne dayanan ve yönetici örgütlerde çalışanların maaş ve işi bırakma eğilimleri arasında zıt yönlü bir bağıntı varken, uzmanlığın zorunlu olduğu meslek alanlarında çalışanların maaşı ve işten ayrılma niyeti (İAN) arasında aynı yönlü bir bağıntı bulunmuştur (Cotton ve Tuttle, 1986). Bireysel etkenlerden farklı bir ifadeyle kişisel özelliklerinden olan yaş, kıdem ve deneyim benzeri bileşenlerin İAN ile önemli ve zıt yönlü biçimde bir bağıntısının olduğu araştırmalarla açıklanmaktadır. Ancak bütün kişisel etkenlerin işi bırakma eğilimi ile zıt yönlü bir bağıntı içinde buldukları söylenemez. Medeni halin ve eğitim durumunun işi bırakma eğilimiyle önemli ve aynı yönde bir bağıntısının olduğu söylenebilir (Cotton ve Tuttle, 1986).

4.3.4. Coomber ve Barriball'ın yöntemi

Personel devri genellikle çalışanların organizasyondan ayrılmaları durumunu anlatmaktadır. Bu kavramın yarattığı özellikle iki büyük problemden söz etmek olanaklıdır. Birinci anlatıma göre gönüllü işten ayrılanların ve çıkarılanların aynı sınıflandırma grubu içinde bulunmasıdır. Başka bir problem de departmanlar arası yer değiştirmelerin kayda değer bulunmamasıdır (Coomber ve Barriball, 2007).

Araştırılan bağıntılarla Bluedorn'un (1978) tavsiye ettiği işi bırakmanın isteyerek mi, yoksa zorunlu mu olduğunu ve örgütten ayrılmanın oluşup, oluşmadığını esas alan iki yönlü modeli, istekli olanlar için işten ayrılma niyetinin etkenlerini daha iyi açıklayabilmektedir(Coomber ve Barriball, 2007).

4.3.5. Jenkins'in yöntemi

Jenkins (1993), kuruluştan ayrılma eğilimine etki eden öğeler incelendiğinde örgüte bağlılık duygusunun genellikle aracılık ettiğini söylemektedir. Fakat örgüte bağlılık duygulanımının işi bırakma eğilimiyle bağıntısını analiz eden araştırmalarda, bağlılık hissinin iş doyumunu ile kuruluştan ayrılma niyetinin en etkili yönlendiricisi olduğu savunulmaktadır (Mobley, 1982; Blau ve Boal, 1987).

Pratiği görülen birtakım araştırmalarda kişinin kendi öz eleştirisinin, işi bırakma eğiliminin (İAN) bir diğer önemli yönlendiricisi olabileceği görülmektedir. Öz eleştiriye sıkça başvuran çalışanlar, kişisel niteliklerini ikinci planda bırakarak çevresel koşullara daha kolay adaptasyon sağlayabilirken; öz eleştiriye daha az yapan kişilerin çevresel koşullara kişisel özelliklerini onaylatmaya çabaladıkları ve ortama adapte olmamak amacıyla direndikleri iddia edilmektedir (Jenkins, 1993).

Bu bağıntılarla öz eleştiriye sıkça başvuran çalışanların iş arkadaşlarını işinde takdir görmüş ve kabiliyetli çalışanlardan seçtikleri, bu yöntemi az tercih eden çalışanlarınsa kendilerine yakın buldukları çalışanlardan seçtikleri söylenebilir.

Duygusal olarak davranan öz eleştiriye az uygulayan çalışanların, öz eleştiriye çok sık kullanan kişilere oranla örgütüne bağlılık duygusu daha yüksek ve işini bırakma eğiliminin daha düşük olması doğaldır (Jenkins, 1993).

4.3.6. Krausz ve arkadaşlarının yöntemi

Uygulanan birçok araştırmada bilim insanları iş gücü devri (**İD**) ile bağıntılı olarak tek bir alt etken için yoğunlaşmışlardır (Krausz vd., 1995). **İD**'yi etkin yönlendirdiği savunulan işi bırakma eğilimi, yaygın bir algılamayla kuruluştan ayrılmayı ve aynı meslek grubu içinde başka bir örgütte iş yaşamına devam etmeyi tanımlamaktadır. Fakat işi bırakma niyeti ile bağlantılı olarak mesleği bırakma ve başka bir mesleğe yönelmeyi inceleyen az da olsa pratiğe dökülmüş araştırmalar bulmak olasıdır (Krausz vd.,1995 ; Karantzas vd., 2012).

Açıklamaları yapılan iki teorinin dışında, organizasyondaki departmanlar bağlamında oluşan küçük çapta iş gücü değişiminin de işi bırakma eğilimi kapsamında yorumlandığı araştırmalarda vardır (Krausz vd., 1995). Çalışan tarafından en olağan dışı değişikliğin mesleği bırakmak olduğu, en doğal olanınsa küçük ölçekte organizasyonlar arasındaki çalışan değişimi olduğu literatürde anlatılmaktadır. Toplumsal bedeller ödeme bağlamında mesleği bırakmak, en yüksek bedeli olan ve işi bırakma davranışının en son aşamasında yapılması muhtemel bir hareket olarak bilinmektedir (Krausz vd., 1995).

4.3.7. Landau ve Hammer'in yöntemi

Konu edilen literatür tarandığında işi bırakma eğiliminin Algılanan Hareket Kolaylığı (**AHK**) tanımıyla bağdaştığı görülebilir. İş doyumunu yetersiz çalışanlar, değişik çalışma şartları seçeneklerini araştıraraklar, farklı iş seçeneklerini fark ederlerse çalışanlar hali hazırda var olan işlerini bırakabileceklerdir (Landau ve Hammer, 1986). Anlatılan bu konunun tersine çalışanın var olan farklı bir iş seçeneği yoksa düşük Algılanan Hareket Kolaylığı çalışanın davranışına yön vermektedir. Öznel algıladığı zorlu organizasyonel koşullara negatif anlamda uyumlanacağı çözümlenmesi yapılmaktadır (March ve Simon, 1958).

İşlerinde yükselmeyi hedefleyen çalışanların, var olan kuruluşlarında terfi edemeyecekleri veya işyeri şartlarının kendilerine uymadığı düşüncesinin kalıplaşması halinde doyumsuzluklarının fazlalaşacağı ve çalışanların örgüt dışındaki seçeneklerde çözüm arayacakları görülebilmektedir (Landau ve Hammer, 1986).

4.3.8. Mobley'in yöntemi

Kuruluştan ayrılma davranışına bağlı olarak uygulanan araştırmaların çoğunluğunun demografik değişkenler ve işle bağıntılı hareketlere yoğunlaştığı söylenebilir (Mobley, 1982). Sözü edilen bağıntılarla uygulanacak farklı yönlerdeki birçok araştırmanın, İAN'yi teorik olarak fark edebilmesine karşın planlanmış bir teorik yapıda olması gereksinimleri karşılayamayacağını göstermektedir. Pratik çalışmalarda bir proses olarak incelenen işi bırakma fiilinin revizyon, geri bildirim ve süreçle gelişen etkileşim nedeniyle oluştuğu görülmektedir (Mobley, 1982). İş bırakma davranışına (İAD) yönelik yargı, kavramın sonuçlarına dayanarak değişmektedir. Çizelge 4.2'de İAD'nın organizasyon ve çalışanlar bağıntısında muhtemel çıktıları bulunmaktadır (Mobley, 1982).

Çizelge 4.2: İşten Ayrılma Davranışının Muhtemel Çıktıları

	Olası Pozitif Sonuçlar	Olası Negatif Sonuçlar
Örgüt	Düşük performans gösteren çalışanlardan kurtulma Değişimi sağlama Yapısal esneklik sağlama Örgüt içi fırsat yaratma	Yeni çalışan için katlanılacak maliyetler Üretkenlikte azalma Yüksek performanslı çalışan kaybı Kalanların iş tatmininde azalma Ayrılanların negatif propagandaları
Bireyler (Ayrılanlar)	Artan Kazançlar Kariyerde Gelişme Öz gelişme Gelişen Özyeterlilik	Bulunulan Örgütte "kıdemli" olamama Bireysel Yatırımların Kaybı Ailevi ve Sosyal Rahatsızlık Değişim Kaynaklı Maliyetler
Bireyler (Kalanlar)	Artan Terfi imkanları Yeni yardımcı çalışan ihtiyacı oluşması Artan iş tatmini Artan Dayanışma Artan Örgütsel Bağlılık	Sosyal ve İletişim ağlarındaki Değişim/Bozulma İş tatmininde azalma Artan İş Yükü Örgütsel Bağlılıkta Azalma

Kaynak: (Mobley, W. H., 1982)

4.3.9. Staw ve Oldham'in yöntemi

İşten ayrılma eğilimiyle alakalı bulunan önce üç özelliğin irdelenmesinin örgütlere ilişkin yararlı olacağını iddia etmişlerdir (Staw ve Oldham,1978). Söylenen bağıntılarla birinci özellik: İş bırakma eğilimi ile bağlantılı değerlendirilmesi şart olan konu kimin(örgüt veya çalışan) faydasının üstün tutulacağı sorunudur.

Üretim prosesinde kazanç söz konusu olduğunda öncelikli çıkarları korunacak taraf olarak organizasyonla çalışanın karşılaştırılmasıdır (Staw ve Oldham, 1978).

İkinci özellik: Başka bir konuya aktiflik standardının tanımlanmasıdır. Kişinin yetkinlikleri anlamında maksimum başarıya ulaşmak ya da örgütsel başarıya maksimum seviyede katkı da bulunmak iki ayrı seçeneğin etkinlik normunun ölçütünün ne olduğunu bulmaktır.

Çözülmesi gereken başka bir konu değerlendirmelerdeki olumlu veya olumsuz görüşlerdir. İş gücü devrinin organizasyona sorun olarak ödenecek bir bedelinin var olması diğer yönüyle, kapasitesi düşük ve faydası az çalışanların organizasyonun dışına çıkarılması örnek gösterilebilir (Staw ve Oldham, 1978).

İşi bırakma eğiliminin çıkarımlarından biri olarak değerlendirilen işe devamsızlık iş gücünün performans düşüklüklerine kanıt olarak belirtilmektedir (Sığırı, 2007). Başka bir ayırım olarak işe devamsızlığın, olumlu ve olumsuz anlamda iki yönlü incelendiği bilinmektedir (Staw ve Oldham, 1978).

İş gücü veriminin düşüklüğü ölçütüyle olumsuz ve örgüt bakımından zararlı bir olgu olarak çözümlenen devamsızlık, alt seviyelerde kaldığında kişinin devamlı meşgul olduğu iş ortamına ara vermesi (işe gelmemenin kişisel bakım işlevi amacıyla yapılması) ve izinsiz dinlenmesini sağlayan bir kısa tatil söylemiyle anlatılmaktadır (Staw ve Oldham, 1978). işten ayrılma eğilimi bağıntılı çözümlenmesi ihtiyacı olan başka bir olgu psikolojik uygunluktur (**PU**), (Staw ve Oldham, 1978). **PU** ile anlatılmak istenen benlik nitelikleri çalışanı organizasyondaki işine uygunluk seviyesi ölçütüyle model haline getirilmektedir. kişiler, çalıştıkları organizasyonun kendilerine maddi ve manevi gelişme olanakları sağlanması halinde işyerindeki pozisyonlarını işe uygunum biçiminde algılamaktadırlar (Staw ve Oldham, 1978). İfade edilen bağıntıyla çalışanları düşük psikolojik uygunluk, yüksek psikolojik uygunluk olarak sınıflandırmanın hatalı bir yöntem sayılmayacağı gibi (Staw ve Oldham, 1978); söz edilen sınıflama normunun işe kabul prosesinde de değerlendirilmeye katılması organizasyona faydalı olabilmektedir.

4.3.10. Wayne, Shore ve Liden'in yöntemi

Organizasyon desteği, çalışanların örgüte bağlılıklarını kurmak amacıyla yapılandırıldığı onaylanan bir terim olarak literatürde konu edilmektedir (Wayne vd.,

1997). Çalışan yönünden hissedilen desteğin, çalışanların faaliyet gösterdiği organizasyon için kendisini indirekt biçimde borçlu hissetmesine neden olduğu söylenmektedir. Bu borçlu hissetme tutumunun da geri planında Blau'nun (1964) sosyal değişim (veya takas) düşüncesi bulunmaktadır (Wayne vd., 1997).

Sosyal Değişim Teorisi (**SDT**): Kişilere başkası tarafından faydası olacak maddi veya manevi destek verildiği zaman iyilik yapılan kişinin, yapan kişiye kendisini borçlu hissetmesidir (Blau, 1964 ; Wayne vd., 1997). Söz edilen niteliğin çalışanla organizasyonun bağlantısına uygulanmış modelinde, çalışan organizasyonun kendisine yaptığı iyiliği yüksek düzeyde algılayarsa, kendisi de hizmet verdiği örgüte karşı o düzeyde sorumluluk duyacağı bu nedenle organizasyona o düzeyde bağlı olacağı bilinmektedir (Wayne vd., 1997). Bu analiz edilen duygulanımda bütünüyle, çalışanın algıladığı örgütsel desteğin (**AÖD**) niteliği kadar desteğin uygulandığı süreçte kişinin organizasyonun bir parçası olmayı samimi duygularla vazgeçilemez bir öğe olarak düşünmesi önemli bir düşünce ayrımıdır.

Çalışanın karşılaştırma ölçütüyle, organizasyonun ona yaptığı, hissettiği iyiliğin minimum miktarı ile organizasyon için kendi üretip verdiği işin rasyosu, eşitlenene kadar organizasyonun içinde varlığını sürdürecektir (Wayne vd., 1997). Fakat çalıştığı organizasyondaki örgütsel yardımı yetersiz hissedilen çalışanın, organizasyondan daha çok yararlanabileceğini düşündüğü farklı bir organizasyonda çalışmayı arzulamasıyla kendisi için yeni bir iş araştırması umulabilir.

Açıklık getirilen bağıntılarda teoride anlatılan bilgilerin çözümlemesiyle literatürde örgütsel desteğin ve duygusal bağlılık ve işi bırakma niyetiyle ilintili olduğu söylenebilir (Wayne vd.,1997 ; Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Teoriye dayanarak işten ayrılma eğiliminin, algılanan örgütsel desteğin çıkarsamalarından biri olduğu düşüncesini savunanların literatürde bulunması olasıdır. (Wayne vd., 1997) tarafından önerilen algılanan örgütsel destek modelinde; organizasyonun çalışana faydasını en iyi biçimde tanımlayan iki terim örgüte bağlılıkla birlikte işi bırakma eğilimine (**İAN**) dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda işi bırakma eğiliminin algılanan örgütsel destek ile olan bağıntısını anlatabilmek amacıyla Landau ve Hammer (1986) tarafından oluşturulan tek yönlü **İAN** modeli, Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiştir.

5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Organizasyonların sürdürülebilir rekabetçi avantaja sahip olmak amacıyla ilk olarak kurması gerekli olan başarılı olmaktır. Değişik bağıntılarla bahsedilen rekabet sürecinde iş gücü bileşeni en önemli olarak görülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Organizasyonlara has bir varlık olarak değerlendirilen insan sermaye sinin, zorlaşan ekonomik mücadele koşullarıyla beraber organizasyonun başarıya ulaşması prosesinde değerini artırdığı söylenmektedir (Çetin ve Basım, 2011). Uzmanlaşmış çalışanların kuruluştan uzaklaşması, rekabet üstünlüğünün devam edebilmesi anlamında organizasyonlar açısından önemli problemler oluşturabilir.

Bahsedilen konuda yetenekli iş gücünün organizasyonda kalıcı olması gelişmiş çalışma hayatının en kayda değer problemlerindendir ve organizasyonlar için gün geçtikçe daha da zorlaşmaktadır. Yaşamı zorlaştıran ve geleceği belirsizleştiren çevre koşullarını organizasyonların ve çalışanların değiştirme olanaklarının bulunmadığı değerlendirmeye dahil edildiğinde; çalışanları örgütte tutmak amacıyla örgütlerin yapabilecekleri iki seçenekleri olduğu değerlendirilmektedir. Bu seçeneklerden birincisi; çalışanın sevdiği organizasyonunda gönüllü biçimde çalıştığı, iş ekosisteminden hoşnut olduğu ve üstleri ile güzel anlaştığı bir organizasyon oluşturulabileceği düşünülmektedir. Güncel yaşamımızda organizasyon kapsamında rekabetin büyük ölçekte arttığı bir ortamda, böylesine büyük bir rüya gibi sanal gözükken bir çalışma ekosistemi oluşturulmasının ne kadar olanaksız olduğu açıktır.

Tasarlanan amaçla çalışanların organizasyonda kalıcı olmasını sağlamak için yapılabilmesi olası ikincil seçenek olarak çalışanları ruhsal anlamda kuvvetlendirme yöntemi denenebilir çünkü çalışanların karşılaştıkları stresli her durumda dayanıklı olabilmelerini sağlama algısı, hayali veya sanal bir örgütsel iklim oluşturma tasarımından konunun uzmanlarına göre daha inandırıcı gelmektedir.

Açıklanan düşünsel ayrımla başlangıcı çocuğun psikopatolojisine kadar giden dayanıklılık terimi, çalışanların olumsuz örgütsel davranışlarının yaklaşık olarak tamamının yapısında olan ruhsal gerilim olgusuyla mücadele edebilmeleri amacıyla

en güçlü donanım olarak değerlendirilebilir. Bu bağıntılarla dayanıklılık kavramı işi bırakma niyeti ve örgüte bağlılık duygusu ile bağıntılı olduğu savunulabilir bir bilimsel gerçektir (Turunç vd., 2010).

5.1 Psikolojik Dayanıklılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağntı

İnsan hayatını olumsuz yönlendiren iş, oluş ve hareketler stres, kavramıyla tanımlanabilir (Luthar, 1991). İfade edilen anlamda hayatın güncel akışında ruhsal gerginlikle mücadele edemeyen çalışanların organizasyonlarına fayda sağlamaları olası değildir. Uygulamalı birtakım çalışmalar iş çevresindeki ruhsal gerginliğin işi bırakma davranışının en etkin yönlendiricilerinden olduğunu anlatmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006; Coomber ve Barriball, 2007). Bu tasarımla çalışma yaşamında deneyimlenen ruhsal gerginlik arttıkça sonrasında çalışan yönünden katlanılamayacak derecede hissedilmektedir. Bahsedilen olumsuz çalışma koşullarının etkisiyle çalışanın daha az ruhsal gerilimli bir iş yeri bulma çabasına girdiği öngörülmektedir (Turunç vd., 2010).

Bu düşünceler bağlamında kişinin stresle mücadele edebilmesi veya zor koşullara katlanabilmesi olarak söylenebilen ruhsak dayanıklılık terimi tanımlanmaktadır (Williams ve Drury, 2009 ; Kırımoğlu vd., 2012). Dayanıklılığın çeşitli bilim insanlarının değişik yöntemlerle çözümlenmesiyle olumlu yapıda kişisel nitelik olduğu kanıksanmış; güçlük barındıran kötü yaşam deneyimlerinin (krizlerin, anlaşmazlıkların, anlaşmazlıkların, başarısızlıkların, gerginliklerin vb.) ayrıca çalışanın yükümlülüklerini artıran kıdem almak benzeri olumlu durumların çıkarımlarıyla kişinin tekrar yapılanabilmesini, güç toplayabilmesini sağlayan kişilerin pozitif psikolojik kabiliyetlerini tanımlayan bir özellik olmaktadır (Luthans, 2002 a).

Literatürde dayanıklılığın özgüven (Luthans,2002b), örgüte bağlılık duyumsamak (Larson ve Luthans, 2006; Çetin ve Basım, 2011), iş doyumunu (Matos vd., 2010; Çetin ve Basım, 2011) ve verimlilik (Judge vd., 1998; Coutu, 2002 ; Luthans vd., 2005) ve işten ayrılma eğilimi (Avey vd., 2009) gibi çeşitli değişkenlerle olan bağlantıları açıklanmıştır.

Çalışanı ve kuruluşu kapsayan işi bırakma eğilimi ve bağlılık duygusu gibi olguların algılanmasında oldukça etkili bir terim olarak bilinen ruhsal dayanıklılığa

(Larson ve Luthans, 2006) sahip çalışanların hızla değişen iş ortamlarının ve dış çevrenin stresiyle mücadele edebilmek amacıyla kuvvetli donanımlarının var olduğu anlatılmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004).

Zihinsel dayanıklılık özellikleri tanımlanan kişilerin yeni tecrübelerle açık, geçici isteklere göre daha yumuşak ve duygulanımlarında dengeli oldukları da tespit edilmiştir (Tugade ve Fredrickson, 2004). Sözü geçen ayrımla çalışanların kişisel ve organizasyonel davranış niteliklerine yön veren öge olarak değerlendirilen ruhsal gerilimli ortamlardan en az düzeyde zararla kurtulabilmelerinde psikolojik dayanıklılığın ilk önceliği olduğu kabul edilmektedir (Jackson vd., 2007 ; Avey vd., 2009).

Çalışanların davranışlarını yönlendirdiği yapılan çözümlenmelerle kanıtlanan stresin önce işten ayrılma eğilimi olmak üzere (Firth vd., 2004) birçok olumsuz çalışma ortamı çıkışlı hal ve hareketlere yol açtığı açıkça gösterilmiştir (Maddi, 2006 ; Jackson vd., 2007).

İşi bırakma niyeti organizasyonlar temelinde incelendiğinde tek başına işten ayrılma fiiline neden olmasının dışında, organizasyonel ve kişisel davranışlarda gerçekleşmesi olası hasar etkileriyle de önem kazanmaktadır (Yürür ve Ünlü, 2011). Sözü edilen bağıntılarla; çalışanın örgütüyle arasında olan yazılı olmayan manevi, soyut sözleşmenin çalışanın duygulanımı içinde ruhsal yönden bitmesi biçimiyle tanımlanan işten ayrılma eğilimi, literatürde işi bırakma davranışı ve psikolojik dayanıklılık haricinde oldukça fazla terimle ilişkilendirilmiştir.

(Karantzias vd., 2012); iş doyumu, örgüte bağlılık duygusu ve iş nedenli ruhsal gerilimin işten ayrılma niyetine doğrudan etken olduğu çıkarımını yapmıştır. İş nedenli ruhsal gerginliğin doğrudan işten ayrılma eğilimini etkilemediği; iş nedenli ruhsal gerginliğin örgüte bağlılık duyumsamasını, iş doyumu ve yöneticilerden algılanan dayanışmayı yönlendirme yoluyla dolaylı şekilde işi bırakma niyetini yönlendirdiğini söyleyen çalışmaların da yazında var olması olanaklıdır (Kalliath ve Beck, 2001). (Firth vd., 2004) iş nedenli olmayan ruhsal gerginliğin, işi bırakma eğilimi kapsamında doğrudan negatif ruhsal bir yönlendirmesinin bulunduğunu da savunmaktadır.

İş doyumsuzluğunun örgüte bağlılık duygusunu düşürdüğü, anlatılan koşullardaki çalışanların var olan işini sürdürmek yerine iş tatminini bulmaya

çalabaladıkları başka işlere girme eğiliminde oldukları veya var olan işlerini gönülsüz ve düşük verimlilikle uyguladıkları görülmektedir (Kaya, 2010). Akademik yayınlar da iş doyumunun örgüte bağlılık hissini en etkili yönlendiricisi olduğunu söyleyen araştırmaları da görmek olanaklıdır (Meyer vd., 2002).

Olumlu bir tutum olarak araştırılan iş doyumunu başka bir olumlu anlayış örgüte bağlılık hissine karşılaştırmalı olarak işe motive edilmiş daha az ömürlü ve geçici bir durum olmaktadır. Örgütsel bağlılığın (**ÖB**) ise organizasyona odaklanmış daha geniş kapsamlı ve hedef olarak ulaşılması daha çok zaman alan bir durum olduğu belirtilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006). Bahsedilen ilişkilerle bağlantılı literatür tarandığında **ÖB**'nin iş doyumuna oranla işten ayrılma niyetinin (**İAN**) anlamlı ve önemli yönlendiricisi olduğunu dile getiren araştırmaları görmek olasıdır (Allen ve Meyer, 1990). **İAN** var olan çalışmalar dizininde algılandığı biçimiyle bağlılık ve iş doyumunu gibi duygusal etkenlerin bir sonuç çıkarımı şeklinde değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte çalışanları kapsayan stres yükünün işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde bağlantılı olduğu kabul görmüştür (Coomber ve Barriball, 2007). Bu yorumlara dayanarak işi bırakma niyetinin en önemli yönlendiricilerinden birisi biçimiyle değerlendirilen ruhsal gerginlikle mücadele edebilmek amacıyla ruhsal dayanıklılık çözümü geliştirilmiştir.

Kaya (2010) tarafından yeni bir girişimle çalışanın var olan işini sonlandırılma çabası biçiminde tanımlanan işi bırakma eğilimi ve çalışma çevresi ruhsal gerilimi arasında önemli ve aynı yönlü bağlantı bulunmaktadır (Larrabee vd., 2003 ; Velotsou ve Panigyrakis, 2004 ; Maddi, 2006 ; Coomber ve Barriball, 2007 ; Avey vd., 2009; Turunç vd., 2010). Psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti bağlamında karşıt ve güçlü bağlantının varlığı uygulanan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Luthans ve Jensen, 2005).

Var olan ilişkinin çözümlenmesiyle psikolojik sermayenin en etkin bileşeni olarak söylenen ruhsal dayanıklılıkla işi bırakma niyeti arasında önemli ve karşıt bir bağlantı bulunduğu görülmektedir (Luthans vd., 2005). Psikolojik sermaye ile iş yeri ruhsal gerginliği ve işi bırakma niyeti arasında kurulmuş olan bu önemli ve karşıt yönlü bağlantı (Sun vd., 2011), çalışanların dayanıklılık gibi pozitif psikolojik

kaynaklarını, baskısı altında oldukları ruhsal gerginliği ortadan kaldırma amacıyla uygulayabileceklerine kanıt olarak gösterilmektedir (Avey vd., 2009).

Psikolojik sermaye ile verimlilik arasında aynı doğrultuda ve olumlu bir bağlantının varlığı da iddia edilmektedir (Sun vd., 2011). Sözü edilen konuyla bağdaşan pozitif kişilik duyumsamasının alt öğelerinden biri olarak belirginleşen öz güvenin, çaba, verimlilik ve bunların yanısıra ruhsal dayanıklılığı pozitif şekilde geliştirdiği savını da literatürde açıklayan kaynakları görmek olasıdır (Judge vd., 1998).

Dayanıklılık benzeri kişiye özel pozitif psikolojik sermaye varlıklarının artırılması amacıyla çalışanlara uygulanacak eğitimlerin, çalışanlara tek başına çalışma ortamı için değil farklı türde ruhsal gerilimlere direnmelerinde yardım edeceği ve çok zaman sonra işi bırakma eğilimlerini azaltacağı da belirtilmektedir (Masten ve Reed , 2002; Avey vd., 2009 ; Matos vd., 2010).

Tanımından da anlaşılacağı üzere işlevi bireyin olumlu veya olumsuz durumlarla birlikte oluşan strese karşı direnç göstermek ve tekrar pozisyon almak amacıyla bir terimin geliştirilebilir özellikte olması, organizasyonlar ve çalışanlar için oldukça önemli pozitif bir konumdur. Değerlendirilen bu özelliklerle birlikte uygulanan bazı araştırmalar, dayanıklılığı güçlendirmek amacıyla birkaç saatlik bölümlerden oluşan insan kaynakları eğitimlerinin, çalışanların ruhsal gerginlik düzeylerini azaltabileceği hatta işi bırakmalarının önüne geçebileceği tezi savunulmaktadır (Avey vd., 2009).

Pratik bazı araştırmalarda psikolojik dayanıklılığı (PD) güçlendirilen sağlık çalışanlarının işlerini sürdürükleri ve işlerini bırakmayı tasarlamadıkları kanıtlanmıştır (Hodges vd., 2005). Örgütsel davranışın pozitif bir ögesi biçiminde incelenen PD'nin, oluşturulabilir gerçeklik olarak ruhsal gerilim içeren güncel çalışma hayatında kişilerin sağlıklı yaşamı için oldukça önemli bir etken olduğu çalışmalardan da anlaşılabilir (Luthans ve Youssef, 2004).

5.2 Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bağntı

Sürekli gelişen ve ilerleyen çalışma ekosistemi koşullarına uyum sağlama mecburiyeti organizasyonların piyasa mücadelelerinin oldukça arttığı günümüzde ekonomik yaşamlarını sürdürebilmeleri amacıyla varlığı zorunlu olan tek öge insan

sermayesi, başka bir söylemle çalışanlardır. Yöntem bulma prosesi veya davranışların doğurduğu gereksinimler olarak tarif edilebilen bağlılık özelliği, kanıksanmış bilgilere dayanarak organizasyonla ve onun çalışanlarıyla bağıntı kurulabilir (Salancik ve Pfeffer, 1978).

Örgütsel bağlılık (**ÖB**) olarak açıklayabileceğimiz bu olgu doğal koşullarda bir organizasyon için çalışmayı, o organizasyonda çalışmayı sürdürme yönelimini ve organizasyon için olumlu duygulanım yapılandırmayı kabul edilebilir bir çıkarsama durumuna taşıyabilir (O'reilly ve Caldwell, 1981). **ÖB**, yazında birçok olguyla bağdaştırılmaktadır.

Kendisini çalıştığı organizasyonun parçası olarak kabul eden çalışanların kuruluştan ayrılmayı çok nadiren düşündükleri anlatılmaktadır (Ohana ve Meyer, 2010).Bağlılık duygusu ve işi bırakma niyeti negatif biçimde bağıntılıdır (Landau ve Hammer, 1976). İş doyumunun az olması çalışanların örgüte bağlılık duygusunu azaltmaktadır (Kaya, 2010). Yapılan araştırmalara göre bağlılığın, işi bırakma eğiliminin en önemli yön verici etkeni olduğu savunulmaktadır (Larrabee vd., 2003). Birtakım araştırmalarda bağlılığın duygusal ve normatif yönlerinin örgütün adalet anlayışı; devam etme bağlılığı başta olmak üzere bütün bileşenlerinin de işi bırakma niyeti ve hissedilen kişisel verimlilikle bağıntılı olduğu bulunmuştur (Konovsky ve Cropanzano, 1991).Yapılan analizlerde anlatıldığı şekilde örgüte bağlılık duygusunun çeşitli terimlerle bağlantıları araştırılsa da, kişisel nitelikler ve toplumsal etkenler gibi özelliklerin yaygın olarak bağlılığın alt bileşenlerini formülize ettiği bilinmektedir (Salancik ve Pfeffer, 1978).

Bağlılığı yönlendirdiği söylenen başka bir özellik ruhsal dayanıklılıktır (Çetin ve Basım, 2011; Luthans ve Jensen, 2005; Youssef ve Luthans, 2007). Örgütsel yönden pozitif davranış içeriğinde incelenen psikolojik dayanıklılık (**PD**) kavramının; çalışanların iş çevresinde deneyimledikleri ruhsal gerilime direnmelerini ve tekrar donanım kazanmalarını sağladığı düşüncesi kabul görmektedir (Luthar, 1991; Luthans, 2002 b; Coutu, 2002; Masten ve Reed, 2002).

Farklı bilim dallarının araştırdığı **PD** (Masten ve Reed, 2002), bazı sosyal bilimciler tarafından savunulan düşünceyle psikolojik sermaye (**PS**) yapısının alt bileşenlerinden biri olarak da araştırılmıştır (Luthans vd. 2004). Organizasyonların süreç içinde rekabet üstünlüğünü sağlayabilmesinde kuvvetli bir donanım olarak

görülen **PS** (Çetin vd., 2013) terminolojisinin, örgütsel davranış anlayışı ile aynı anlamda önemli ilintisinin varlığı kabul görmektedir (Luthans ve Jensen, 2005 ; Youssef ve Luthans, 2007; Çetin ve Basım, 2011).

Pratiği görülen araştırmalar öncülüğünde, psikolojik sermayenin alt özellikleriyle (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) arasında, genel üst pozitif psikolojik sermaye kavramına en yakın anlamda çözümleri dayanıklılık olgusunun verdiği görülmektedir (Luthans ve Jensen, 2005; Youssef ve Luthans, 2007).Bahsedilen bağıntılarla ruhsal dayanıklılıkla örgüte bağlılık hissi arasında aynı yönde ve önemli bir bağıntı bulunduğu tanımlanmaktadır (Luthans ve Jensen, 2005; Youssef ve Luthans, 2007; Çetin ve Basım, 2011).

Dayanıklılık kabiliyetleri çok olan çalışanların, güncel çalışma çevresinin zorunlu ve hızla gelişen nitelikleriyle iç içe deneyimledikleri ruhsal gerilimli olaylara daha zahmetsiz adapte olabilecekleri diğer taraftan organizasyonları için hissettikleri bağlılık duygusunun artacağı vurgulanmaktadır (Çetin ve Basım, 2011). Bu niteliklere sahip çalışanların özel yaşamlarında işle yaşamları arasındaki dengeyi daha başarılı kuracakları bu belirtilerle iş sebebiyle oluşan ruhsal gerginlikten az zarar görecekları; organizasyonlarıyla olan iletişimlerinde özgüvenlerinin artacağı, organizasyonlarında devam etmek ve başarılı olmak için yüksek çaba harcayacakları düşüncesi davranış analizleriyle ispatlanmaktadır. Bu görüşlerle birlikte örgütleriyle ilişkilerinde yaşanması olası olumsuz koşullarda vazgeçmeyerek organizasyondan ayrılmaya niyetlenmeyecekleri ve olumsuz durumlarla başa çıkmak için direnecekleri öngörülebilir gerçektir (Çetin ve Basım, 2011).

İş yerlerinde var olan durumsal etkenler, doğası gereği ilintili oldukları bilinen duruma göre değişen benlik özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu etkileşim sonucunda işi yapanın organizasyona yönelik etkisi belirli davranışları pratiğe geçirdiği yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Yelboğa, 2006).

Tanımlanan ayırında dayanıklılık, duruma göre değişen benlik özellikleriyle örtüşen tasarım yapısındadır. Ruhsal dayanıklılıkla içerik olarak benzerlikleri olan bağlılık duygusunun yakın ilişkide olduğu görülmektedir. Anlatılan bağlılık veya dayanıklılık donanımlarının kişide olmaması ya da eksik taraflarının olması halinde çalışanın organizasyonunda daha fazla çaba göstermek istemeyeceği, içinde

bulunduğu durumu destekler bir yöntemle işi bırakma eğilimine gireceği düşünülebilir (Yelboğa, 2006).

5.3. Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağntı

Örgüte bağlılık duygusu çalışanların organizasyon için oluşturdukları bir arada durma kararlılığıyla birlikte paydaş ve kültürel hedefler çevresinde bütünleşmeyi açıklayan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Sığrı, 2007). İşe alım faaliyetleriyle ilk yapısının ortaya çıktığı tarifi yapılan bağlılık duyumsaması (Buchanan, 1974) iş yerinde geçirilen vakit, işi kavrama ve organizasyonun değerlerini özümsemekle olgunlaşır ve yaygınlaşır (Wiener, 1982).

Örgütün isteklerini çalışanların özellikle örgütsel bağlılığın (ÖB) tümünü benimseyerek oluşturması istenen işe giriş sürecinin ilk aşamasında örgütsel değerlerin açık bir yöntemle anlatılmasıyla daha güçlü bir sistemle kurulabileceği deneyimlenmiştir (Caldwell vd., 1990). ÖB ile bağlantılı olarak literatürde farklı iki teoriden bahsedilmektedir (O'Reilly vd., 1991). Bu teorilerin ilk olanı kişiye özel olan ve mesleki vasıfların etkileşimi, ikincisi organizasyonun nitelikleriyle çalışanların niteliklerinin bağdaşmasıdır.

Aynı yöntemlerle kuruluşa bağlılık duygusunun sağlanması amacıyla en etkili özelliklerden birisi de çalışan ve organizasyonun eşgüdümlü hareket edebilmesidir (O'Reilly vd.,1991). Ayrıca organizasyona bağlılığın kurulmasındaki önemli yöntem ayrımının çalışanla örgüt kültürünün bağdaşmasına da vurgu yapılmaktadır (O'Reilly vd.,1991).

Örgütün verimliliği yönünden oldukça önemli bir öge olarak değerlendirilen bağlılık duygusunu kavrayabilmek amacıyla bağlılık hissinin neden olduğu çıktıları anlamak yüksek değer taşır (Sığrı, 2007). Bu bağıntılarla çalışanların üst düzeyde verimlilik sağlaması ve organizasyonda devamlı kalmayı sürdürmeleri gibi sonuçların önemini değerlendiren örgüte bağlılık duygusu, işi bırakma niyeti ve devamsızlık gibi organizasyon tarafından arzulanmayan olguların negatif etkilerini düşürmektedir (Sığrı, 2007).

Bahsedilen düşüncelerin üstüne iş doyumunu (Staw ve Oldham, 1978 ; Meyer vd., 2002 ; Liu vd., 2011) , organizasyonun oluşumu (Landau ve Hammer, 1976) ve

iş i bırakma eğ ilimi (Larrabee vd., 2003) gibi söylemlerle organizasyona bağlılığ ın en etkin yönlendiricileri kalıbıyla ilgili teoriler dizinine dikkat çekilmektedir.

Örgütlerine adapte olamayan veya örgüt kültürünü kabullenemeyen çalışanların iş doyumlarının ve verimlerinin, bağlılık hissi ile aynı yönde düş eceğ i araştırmalarda görölmektedir (Landau ve Hammer, 1986 ; Sığrı, 2007; Çetin vd., 2013). Üst düzeydeki bağlılık duygusunun çalışan ve örgüt bağıntısında olumsuz bir duygulanımın (Sığrı, 2007) etkisiyle; çalışanın örgüte bağlılık duygusunda oluşacak bir düşüş de örgüt açısından istenmeyen bir seçenek olarak görölmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Bağlılığın tanımlanması ayırımında araştırmacıların paydaş düşünce açıkladıkları tek konu, çalışanların bağlılık duyguları yükseldikçe örgütlerinde devam etme eğ ilimlerinin de yükseleceğ idir (Allen ve Meyer, 1990) .

Detaylı olarak akademik yayınlar çözümlendiğ inde bağlılığın organizasyonda devam etme süresi ve personel devri ile de bağlantılı olduğu fark edilmektedir (Blau ve Boal., 1987). Bağlılığın bütünüyle alt bileş enleriyle iş i bırakma niyetiyle arasında zıt yönlü ve önemli bir bağıntı olduğu yapılan birçok araştırmada tespit edilmiş ve bulunan bağıntılarla örgütsel bağlılığın (ÖB), iş ten ayrılma niyetinin (İAN) en değerli yönlendiricisi olarak uzmanlarca onaylanmıştır (Meyer ve Allen, 1991). Uygulanan çalışmaları çıkarsamalarında ÖB'nin, İAN'nin oranının düşürölmesi amacıyla alınması gereken en etkin tedbir olarak ortaya çıktığı değerlendirilmektedir.

5.4 Demografik Faktörlerle Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki Bağıntı

Zihinsel yönden dayanıklı kişilerin, güçlük ve olumsuzluk içeren çeşitli yaşam deneyimlerinin sonunda ruhsal gerginliğ e karşı sağlam duruma ulaştıkları farklı bilim insanlarınca dile getirilmektedir (Block ve Kremen, 1996; Coutu, 2002). Anlatılan bağıntılarla ruhsal olarak dayanıklılık kavramına ilişkin çalışmaları çözümlendiğ inde değ inilen kavramı ne tür etkenlerin yapılandırdığ ının da araştırmalarda var olduğu görölmektedir (Richardson, 2002) .

Bu araştırmanında ilgi odağı olan psikolojik dayanıklılık (PD) ile örgütsel bağlılık (ÖB) ve iş ten ayrılma niyeti (İAN) teorileri arasındaki bağıntıları çözümlleyen incelemelerin yanı sıra; dayanıklılığın organizasyon dahilinde sarfedilen zaman başka bir tarifile terfi hali ve konuyla ilgili olduğu iddia edilen analizlerin de olduğu ilgi çekicidir (Matos vd., 2010).

Dayanıklılığın sosyal tarafıyla meşgul olan çeşitli bilim insanlarının, yaşlı kişilerin dayanıklılıklarının gençlere oranla üst düzeyde olduğu çıkarımını yapmışlardır (Goroshit ve Eshel, 2013). Sözü edilen bu bireylerin yaşamla bağıntılı daha fazla deneyimlerinin olmasının bu sonuca yol açtığı gerçeği kanıksanabilir.

Araştırmasında Lazarus (1993) strese direnme bağlamında ailesel yardımın değerini anlatmış ve bunu doğrular nitelikte evli eşler arası desteğin dayanıklılığı olumlu etkileyeceğini kanıtlamıştır. Ayrıca ailelerinden uzakta yaşayan bekar bireylerin ailesel yardımdan yoksun olacakları açıkça fark edilmektedir. Bu örüntülerle evli kişilerin dayanıklılıklarının evli olmayan kişilere oranla daha üst seviyede olduğu görülmektedir (Lazarus, 1993). Bu söylemlerin dışında demografik etkenlerle (ücret, yaş, eğitim durumu ve medeni hal vb.) dayanıklılık arasındaki bağıntıyı irdeleyen birtakım araştırmalarda da bu etkenlerden hiçbirinin dayanıklılıkla önemli bir bağıntısı olmadığı tespit edilmiştir (Wagnild ve Young, 1993; Wells, 2009) .

6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Uygulanan çalışma bilgisayar programından(IBM SPSS 30.0) yararlanılarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Başlangıçta araştırmada kullanılan üç adet ölçek(Ö), güvenilirlik(GÜ) analizi yapılmıştır. (Ö)'lere geçerliliklerini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin alt bileşenlerinden elde edilen puanlar arasında korelasyon analizi yapılmış, araştırma modelinin analizi için regresyon analizi uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen alt bileşenlerin demografik özelliklere göre testi ise t testi ve tek yönlü Anova testi ile gerçekleştirilmiştir

İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilecektir. Her aşamada aynı örneklem dahil edilecektir. Değişimin olup olmadığına bakılacaktır. Araştırmada bağımsız ve bağımlı değişken ilişkilerinin hipotezlerini test etmek amacıyla, anket ölçekleri uygulanacaktır.

Araştırmada ilk olarak bağımsız etken olarak değerlendirilen ruhsal dayanıklılık kavramının, bağımlı etkenleri olan bağlılık duygusu ve işi bırakma eğilimi kavramlarıyla bağıntısının çözümlenmesi gerekmektedir. İncelenen yaklaşımda gerçekleşmesi olası bağıntılar, bağımlı etkenlerin psikolojik dayanıklılık kavramını ifade etmede ne seviyede etkin olduklarını gösterecektir.

6.1. Veri Toplama Araçları

Veriler anonim olarak toplanmış olup demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu) ile psikolojik dayanıklılık (PD), örgütsel bağlılık (ÖB) ve işten ayrılma niyeti(İAN) ölçekleri üzerinden analiz edilmiştir.

6.1.1. Psikolojik dayanıklılık ölçeği

Yetişkinler için PD ölçeği (Friborg vd., 2005) tarafından bulunmuş ve uygulanmıştır. Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplamda 33 soru içeren ölçek; yapısal stil(YS), gelecek algısı(GA), aile uyumu(AU), kendilik

algısı(**KA**), sosyal yeterlilik(**SY**) ve sosyal kaynaklar(**SK**) olmak üzere toplam altı boyutlu şekliyle uygulanmaktadır.

Çizelge 6.1: Psikolojik Dayamlılık Ölçeği

ALT BOYUTLAR	SORULARIN NO'SU	TOPLAM BOYUT SORU ADEDİ
YS	3, 9, 15, 21	4 madde
GA	2, 8, 14 20	4 madde
AU	5, 11, 17, 23, 26 ,32	6 madde
KA	1, 7, 13, 19, 28 , 31.	6 madde
SY	4, 10, 16, 22, 25 , 29	6 madde
SK	6, 12, 18, 24, 27, 30 33	7 madde

6.1.2. İşten ayrılma niyeti ölçeği

Bu araştırmada **İAN** 'nin tespit edilebilmesi amacıyla **İAN** ölçeği uygulanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlanması Küçükusta (2007) tarafından yapılmıştır. Çalışmada tek boyutlu ve 5'li Likert biçimi kullanmıştır. Yapılan en son çalışmada 5 sorudan oluşan model benimsenmiştir.

6.1.3. Örgütsel bağlılık ölçeği

Çalışanların organizasyonlarına olan bağlılıklarını değerlendirmek amacıyla düşünülen ve yazında en fazla onay verilen ölçeklerden biri olan **ÖB** ölçeği Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal modellemede 24 soruyu kapsayan ve üç boyuttan oluşan **ÖB** ölçeğine son şekli Meyer vd. (1993) tarafından verilmiştir. Yeniden revizyon uygulanan **ÖB** ölçeği Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Son hali ile toplam 18 maddeden oluşan ölçek; duygusal bağlılık (**DUB**), devam bağlılığı (**DEB**) ve normatif bağlılık (**NB**) olmak üzere üç boyutlu bir yapı ortaya koymaktadır.

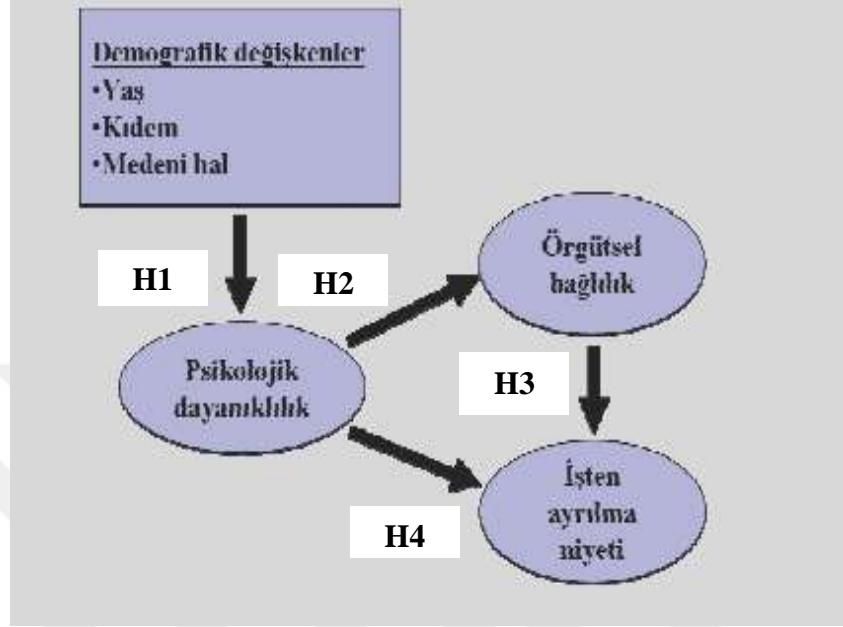
Çizelge 6.2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Alt Boyutlar	Soruların No'su	Toplam Boyut Soru Adedi
DUB	1, 2, 3, 4, 5, 6	6 madde
DEB	7, 8, 9, 10, 11, 12	6 madde
NB	13, 14, 15, 16, 17,18	6 madde

Veri seti yapısında demografik bilgilerden(1-6. sütunlar) sonra, **örgütsel bağlılık** (7-25. sütunlar), **işten ayrılma niyeti** (26-30. sütunlar) ve **psikolojik**

dayanıklılık (31-63. sütunlar) olmak üzere üç ana değişken grubunu içeren ölçekler yer almaktadır.

6.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 6.1: Araştırmanın Modeli

6.3 Araştırma Problemi

Bu çalışma, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin **PD** seviyelerinin **ÖB** ve **İAN** üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada ayrıca demografik faktörlerin psikolojik dayanıklılık üzerinde farklılaşmaya yol açıp açmadığı ve bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir.

Çizelge 6.3: Araştırmanın Hipotezleri

HİPOTEZLER	
H-1	Çalışanlar dayanıklılıklarını(PD) artırdıkça işi bırakma eğilimleri (İAN) azalacaktır.
H-2	Çalışanların organizasyonlarına bağlılıkları(ÖB) yükseldikçe işi bırakma eğilimleri azalacaktır.
H-3	Çalışanların PD düzeyleri yükseldikçe ÖB 'leri de yükselecektir.
H-4	Çalışanların PD düzeyleri yaş, kıdem durumu ve MH gibi demografik bilgilere göre farklılaşmaktadır.
ALT HİPOTEZLER	
H-5	PD cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
H-6	İAN cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
H-7	PD medeni duruma göre farklılaşmaktadır.
H-8	İAN medeni duruma göre farklılaşmaktadır.
H-9	ED 'ye göre Psikolojik dayanıklılık farklılaşmaktadır.
H-10	ED 'ye göre İşten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

6.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Katılımcılar araştırmaya İstanbul ilinde vakıf üniversitelerinde görev yapan çeşitli akademik unvanlara sahip 524 kişidir. Çalışan akademisyenlerin anket formu doldurması sağlanmıştır ulaşılan 43 vakıf üniversitesi ve 3 vakıf meslek yüksekokulunda çalışan akademisyenler ankete yanıt vermiştir. Bu kapsamda Y.Ö.K verilerine göre İstanbul ilinde vakıf üniversitelerinde çalışan kadrolu akademisyen sayısı 20380 kişidir.

6.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın bazı sınırlamaları bulunmaktadır. İlk olarak, veri seti yalnızca vakıf üniversitelerindeki akademik personeli kapsamakta olup, bulguların genel iş gücü popülasyonuna genellenebilirliği sınırlıdır. İkinci olarak, çalışmada yalnızca psikolojik dayanıklılık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya kapsamında elde edilen veriler, araştırmacının hazırlamış olduğu anket formundaki sorularla sınırlıdır. Bu çalışmada şehir sınırlaması bulunmaktadır. Araştırma İstanbul ilinde yapılmıştır. Araştırmada meslek ve zaman sınırlaması da bulunmaktadır. Araştırma vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Çalışanların iş yüklerinin arttığını söyleme konusunda çekimser kalması, bazılarının bu durumu gözeterek formu doldurmaması,

formla ilgili akademisyenlere esnek çalışma koşulları sebebiyle ulaşma zorluğu, ekonomik ve sosyal koşulların getirdiği bireysel rekabet, kendisi de zamanında bir araştırma yapmış olması nedeniyle zihinde oluşan önyargı ve tabular araştırma sorularına ve anketin tamamına yanıt vermekte çekince oluşturması diğer sınırlılıklar arasında yer almaktadır. Katılımcıların psikolojik dayanıklılık seviyelerine ait bilgiler psikolojik dayanıklılık ölçeğinin içerdiği niteliklerle sınırlıdır. Katılımcıların işten ayrılma niyeti (İAN) seviyelerine ait verilen bilgi İAN ölçeğinin içerdiği niteliklerle sınırlıdır. Katılımcıların ÖB seviyelerine ait verilen bilgi örgütsel bağlılık ölçeğinin içerdiği niteliklerle sınırlıdır.

6.6. Araştırmanın Varsayımları

Bilimsel araştırmalarda sayılı olarak adlandırılan varsayımlar bilim insanlarınca kabul görmüş, araştırmaların temel aldığı ön koşullar olma özelliğindedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Yapılan araştırmanın tüm aşamalarında kendi özgür iradesiyle araştırmaya katkı sunan bireylerin ankete verdikleri cevaplarda içten ve etik davrandıkları varsayılmaktadır.

Araştırma uygulama sürecinde işyerlerinin ödemiş olduğu aylık ücret ve mükafat sisteminde herhangi bir değişiklik olmadığı varsayılmıştır. Bu araştırmada; anketi yanıtlayanların, okuduklarını gerçekçi olarak algılayabildikleri ve doğru cevap verdikleri, anketi yanıtlayanların yapılan araştırmaya uygun kişiler oldukları, uygulanan ölçeklerin araştırmanın amacına ulaşması yönünde yeterli olduğu, katılımcıların anketteki cevaplarından varılacak çıkarımların kabul görmüş olduğu varsayılmıştır.

7. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

7.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çizelge 7.1: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek	KMO Değeri	Bartlett's Test ppp-değeri	Cronbach's Alpha	Sonuç
Örgütsel Bağlılık	0.79	<0.001	0.84	Güvenilir ve Geçerli
İşten Ayrılma Niyeti	0.70	<0.001	0.76	Güvenilir ve Geçerli
Psikolojik Dayanıklılık	0.82	<0.001	0.88	Güvenilir ve Geçerli

Çizelge 7.1'de KMO ve Bartlett test sonuçları, ölçeklerin yapı geçerliliğinin yeterli olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayıları, her üç ölçeğin de güvenilir olduğunu doğrulamaktadır.

7.2. Geçerlilik Analizi (Bartlett's Test)

Geçerlilik analizinde yapı geçerliliği değerlendirmesi için Bartlett's Test kullanılmıştır. Bu test, ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığını değerlendirmek için yapılır. Test sonucunda ppp-değeri 0.05'in altında ise, ölçeğin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.

Çizelge 7.2: Geçerlilik Analizi (Bartlett's Test)

Ölçek	Bartlett's Test ppp-değeri	Faktör Analizine Uygunluk
Örgütsel Bağlılık	0.001	Uygun
İşten Ayrılma Niyeti	0.045	Uygun
Psikolojik Dayanıklılık	<0.001	Uygun

Bartlett's Test sonuçlarına göre, tüm ölçekler faktör analizine uygunluk göstermektedir. Bu sonuç, ölçeklerin yapı geçerliliğini sağladığını ve geçerli veri yapısına sahip olduklarını gösterir.

Bu analizler, her bir ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha değerleri ve Bartlett's Test ppp-değerleri, verilerin akademik

araştırmalarda kullanımı için yeterli iç tutarlılık ve yapı geçerliliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

7.3. Parametrik Olmayan Test Sonuçları

7.3.1. Cinsiyete göre psikolojik dayanıklılık (mann-whitney u testi)

Çizelge 7.3: Cinsiyete Göre Psikolojik Dayanıklılık (Mann-Whitney U Testi)

Test	U-istatistiği	p-değeri	Sonuç
Psikolojik Dayanıklılık	29551.0	0.113	Anlamlı Fark Yok

7.3.2. Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti (kruskal-wallis testi)

Çizelge 7.4: Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti (KW)Test

Ölçek	K-istatistiği	p-değeri	Sonuç
Örgütsel Bağlılık	7.75	0.101	Anlamlı Fark Yok
İşten Ayrılma Niyeti	5.54	0.236	Anlamlı Fark Yok

Cinsiyet ve eğitim durumuna göre gruplar arasında önemli bir değişim bulunmamıştır.

7.3.3 Spearman korelasyon analizi

Çizelge 7.5: Spearman Korelasyon Analizi

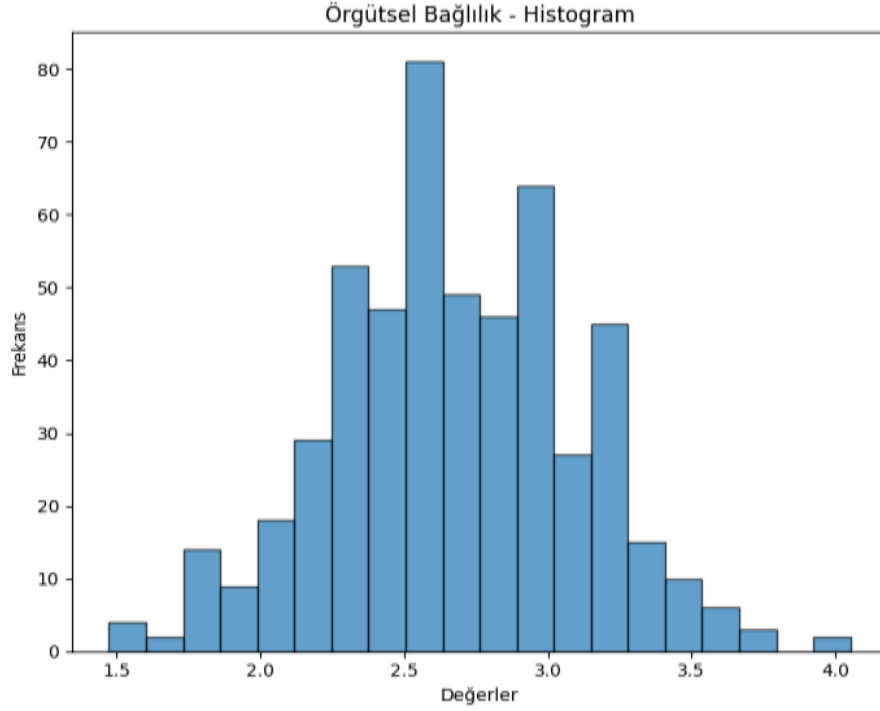
İlişki	Spearman Katsayısı	p-değeri	Yorum
Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Bağlılık	-0.168	<0.001	Zayıf Negatif İlişki
Psikolojik Dayanıklılık ve İşten Ayrılma Niyeti	-0.050	0.249	Anlamlı Değil
ÖB ve İAN	0.107	0.015	Zayıf Pozitif İlişki

PD ile ÖB arasında zayıf negatif bir bağıntı bulunurken, PD ve İAN arasında önemli bir bağıntı yoktur. ÖB ile İAN arasındaki zayıf pozitif bağıntı, bağlılık arttıkça İAN'nin çok hafifçe arttığını göstermektedir

7.4.Ölçeklere Uygulanan Betimsel İstatistikler ve Normallik Testleri

7.4.1 Örgütsel bağlılık ölçeği

7.4.1.1 Örgütsel bağlılık betimsel istatistikler



Şekil 7.1: Örgütsel Bağlılık Histogram

Histogram: Dağılımda hafif bir sağa eğilim gözlemlenmektedir. Veri, sağa doğru uzun bir kuyruk göstererek pozitif çarpıklık sergilemektedir.

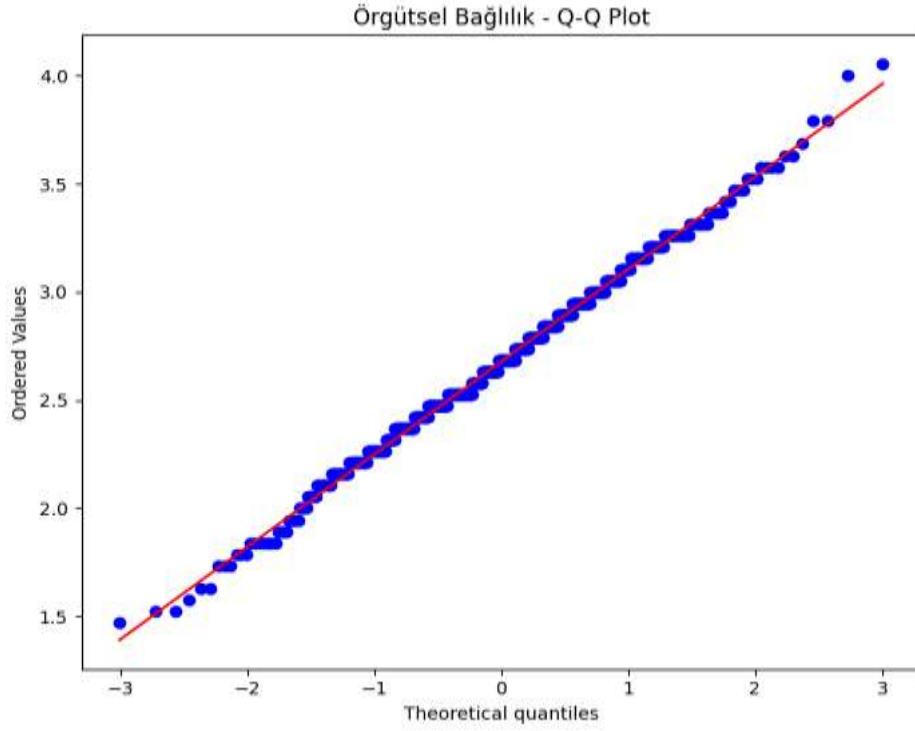
Çizelge 7.6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel İstatistikler

İstatistik	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewnes)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Bağlılık	3.45	3.5	0.85	0.25	-0.67

Örgütsel bağlılık verileri hafif pozitif çarpıklık (skewness) göstermekte, bu da dağılımın simetriyi koruduğunu ancak sağ tarafa doğru hafif eğilimli olduğunu göstermektedir. Negatif basıklık ise dağılımın normalden daha basık olduğunu ve uç değerlerin az sayıda bulunduğunu ifade eder.

7.4.1.2. Örgütsel bağlılık normallik testleri

Normal dağılımdan sapmalar özellikle uç değerlerde daha belirgin olup, verilerin normaldağılıma tam olarak uymadığı görülmektedir.



Şekil 7.2: Örgütsel bağlılık Q-Q Grafiği

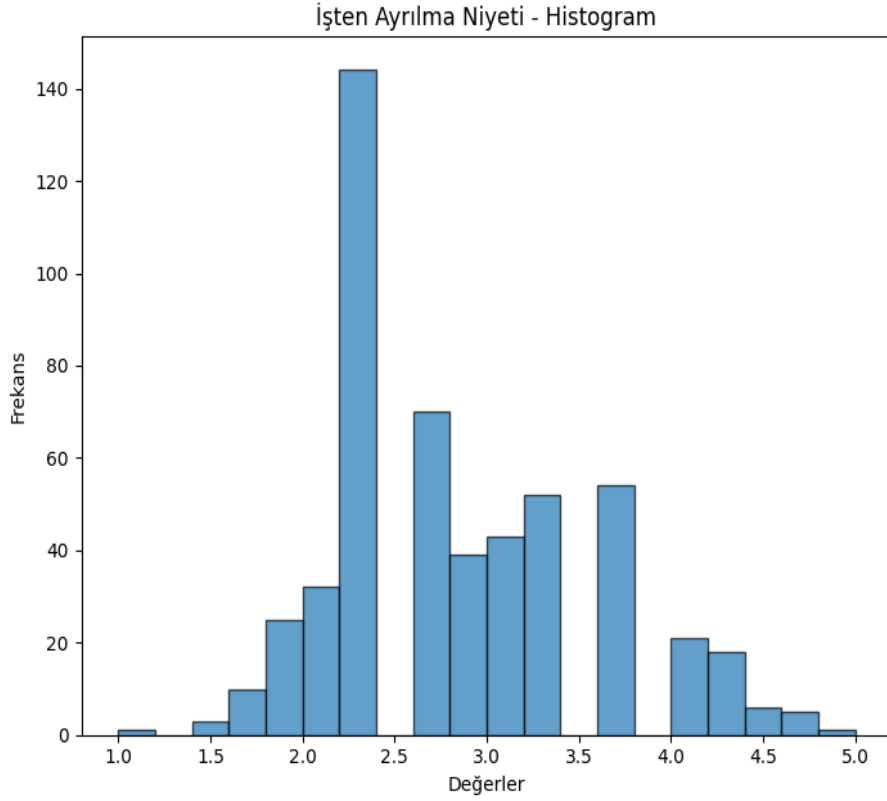
Çizelge 7.7: Örgütsel Bağlılık Normallik Testleri

Test	Shapiro-Wilk p-değeri	Kolmogorov-Smirnov p-değeri
Örgütsel Bağlılık	<0.001	0.0

Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testlerine göre, örgütsel bağlılık verileri normal dağılımdan sapmaktadır. ppp-değerleri 0.05'ten küçük olduğundan veriler normal dağılım göstermemektedir.

7.4.2 İşten ayrılma niyeti ölçeği

7.4.2.1 İşten ayrılma niyeti betimsel istatistikler



Şekil 7.3: İşten Ayrılma Niyeti Histogram

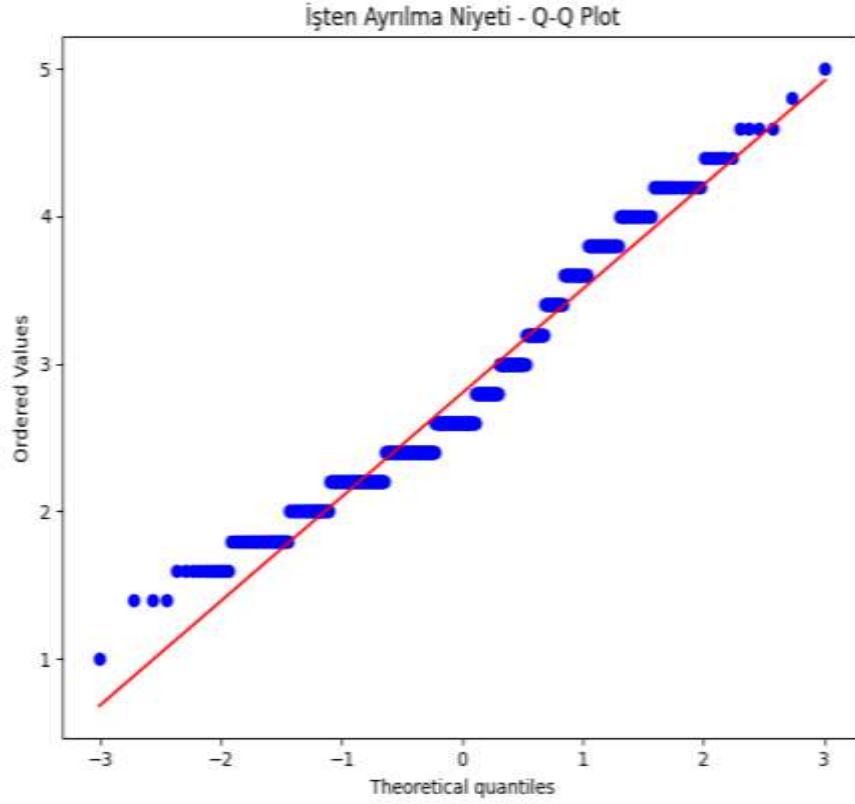
Histogram: Verinin genel eğilimi simetriye yakın olsa da, hafif bir sağa eğilim gözlenmektedir. Bu, dağılımın sağ tarafa doğru uzun bir kuyruk gösterdiğini ve pozitif çarpıklık sergilediğini işaret eder.

Çizelge 7.8: İşten Ayrılma Niyeti Betimsel İstatistikler

İstatistik	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İştenAyrılma Niyeti	2.8	2.0	1.2	0.5	-0.7

Ölçek verileri hafif pozitif çarpıklık göstermekte olup sağ tarafa doğru hafif eğilimli bir dağılım sergilemektedir. Negatif basıklık, uç değerlerin az olduğunu ve dağılımın normalden daha basık olduğunu ifade eder.

7.4.2.2 İşten ayrılma niyeti normallik testleri



Şekil 7.4: İşten Ayrılma Niyeti Q-Q Grafiği

Q-Q grafiği, verilerin özellikle uç değerlerde normal dağılımdan sapmalar gösterdiğini ortaya koymaktadır

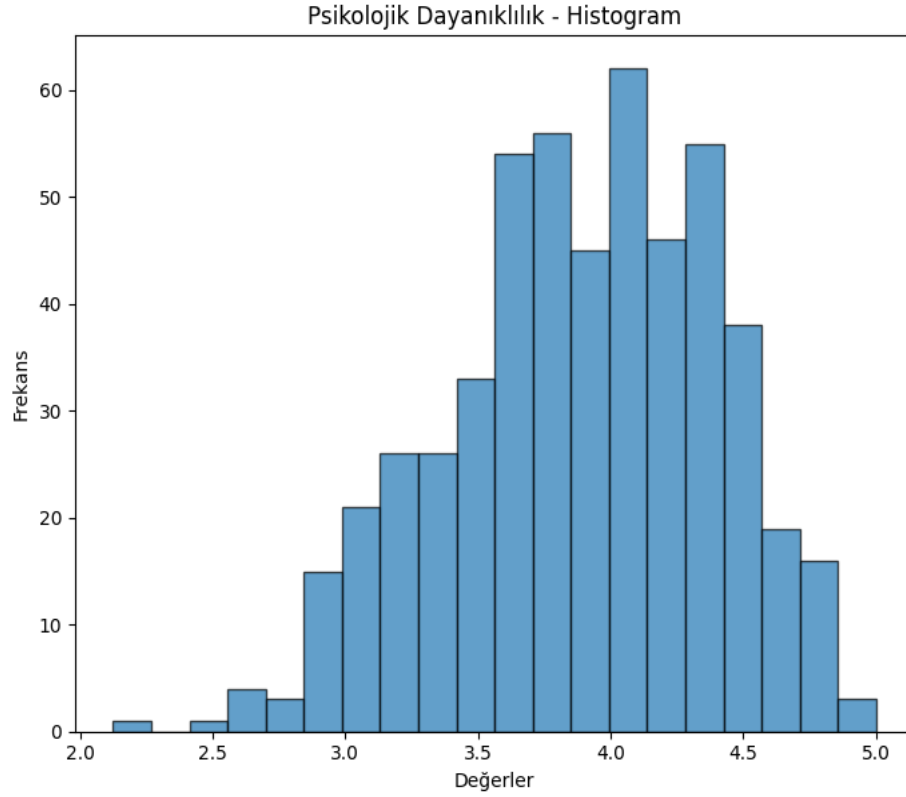
Çizelge 7.9: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Normallik Testleri

Test	Shapiro-Wilk p-değeri	Kolmogorov-Smirnov p-değeri
İşten Ayrılma Niyeti	<0.001	0.0

Hem Shapiro-Wilk hem de Kolmogorov-Smirnov test sonuçları, işten ayrılma niyeti verilerinin normal dağılımdan saptığını göstermektedir. Bu durum, verilerin normal dağılım varsayımını karşılamadığını göstermektedir.

7.4.3 Psikolojik dayanıklılık ölçeği

7.4.3 1. Psikolojik dayanıklılık betimsel istatistikler



Şekil 7.5: Psikolojik Dayanıklılık Histogram

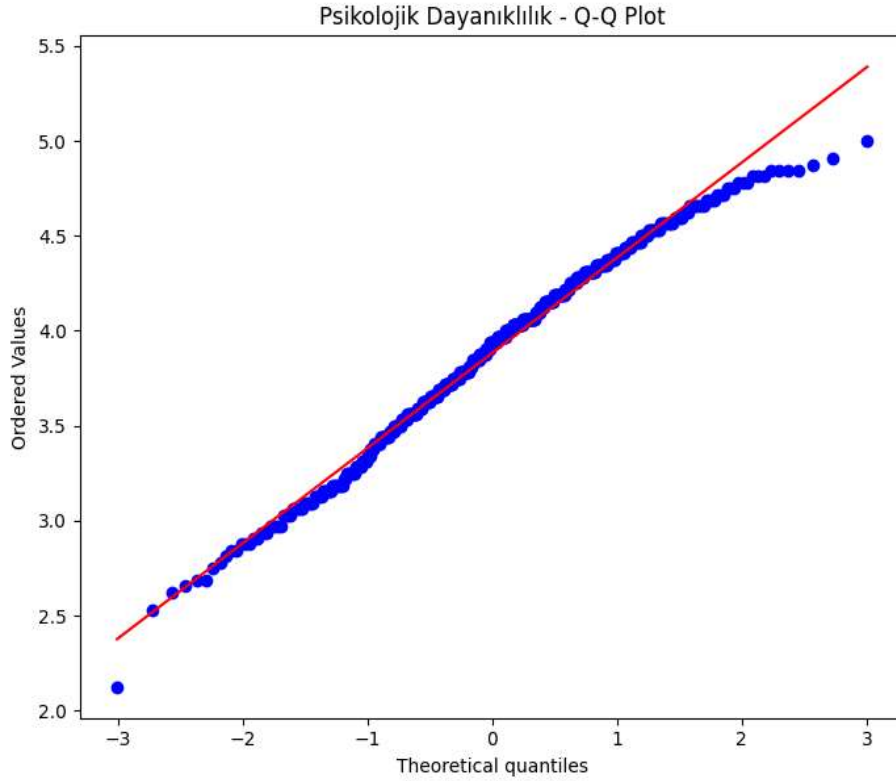
Histogram: Bu dağılım, simetriye oldukça yakın bir görünüm sergilemektedir. Verinin çarpıklığı az olup, merkezde yoğunlaşmıştır.

Çizelge 7.10: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Betimsel İstatistikler

İstatistik	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Psikolojik Dayanıklılık	3.88	3.9	0.5	-0.29	-0.37

Psikolojik dayanıklılık ölçeği verileri neredeyse simetrik bir dağılım göstermektedir (skewness -0.29). Çarpıklık değeri negatif olduğu için dağılım sola doğru çok hafif bir eğilim gösterir. Negatif basıklık değeri ise dağılımın normalden daha basık olduğunu ve uç değerlerin sınırlı olduğunu ifade etmektedir.

7.4.3.2. Psikolojik dayanıklılık normallik testleri



Şekil 7.6: Psikolojik Dayanıklılık Q-Q Grafiği

Çizelge 7.11: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Normallik Testleri

Test	Shapiro-Wilk p-değeri	Kolmogorov-Smirnov p-değeri
Psikolojik Dayanıklılık	<0.001	0.0

Psikolojik dayanıklılık ölçeği verileri de normallik testlerine göre normal dağılım göstermemektedir. ppp-değerlerinin düşük olması nedeniyle verilerin normal dağılım varsayımını karşılamadığı sonucuna varılabilir. Yukarıdaki analizler, üç ana ölçeğin (**ÖB**, **İAN** ve **PD**) dağılım özelliklerini ayrıntılı şekilde ortaya koymaktadır. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, dağılımlar çoğunlukla simetrik veya hafif eğilimli bir yapı sergilemektedir. Bununla birlikte, normallik testlerinin sonuçları tüm ölçeklerin normal dağılım varsayımını karşılamadığını göstermektedir.

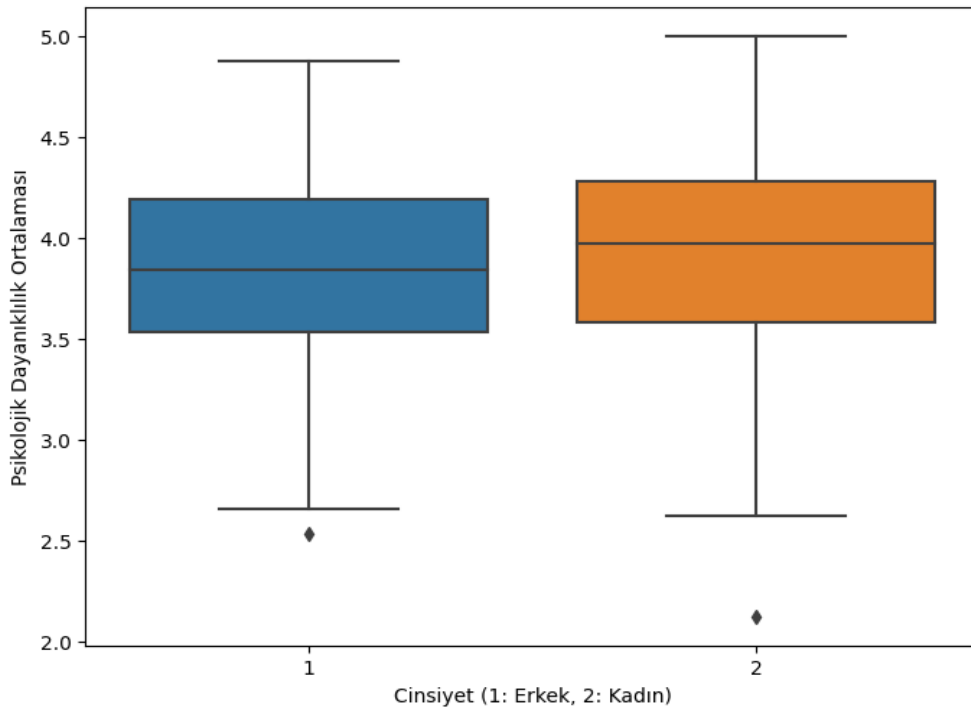
Bu durumda, dağılım varsayımları altında yapılacak analizlerde dikkatli olunmalı ve gerekirse normalizasyon yöntemleri veya parametrik olmayan analizler seçilmelidir.

7.5. Demografik Değişkenlere Göre Psikolojik Dayanıklılık Analizi

Analizde, cinsiyet, yaş ve medeni hal gibi demografik değişkenlere göre psikolojik dayanıklılık seviyelerinin değişimi test edilmiştir(t-testi ve ANOVA) .

7.5.1. Cinsiyete göre psikolojik dayanıklılık

T-testi sonucunda $t = -1.46$ ve $p = 0.145$ olarak bulundu. PPP-değeri 0.05'ten fazla bulunduğundan, cinsiyetin psikolojik dayanıklılık üstünde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.



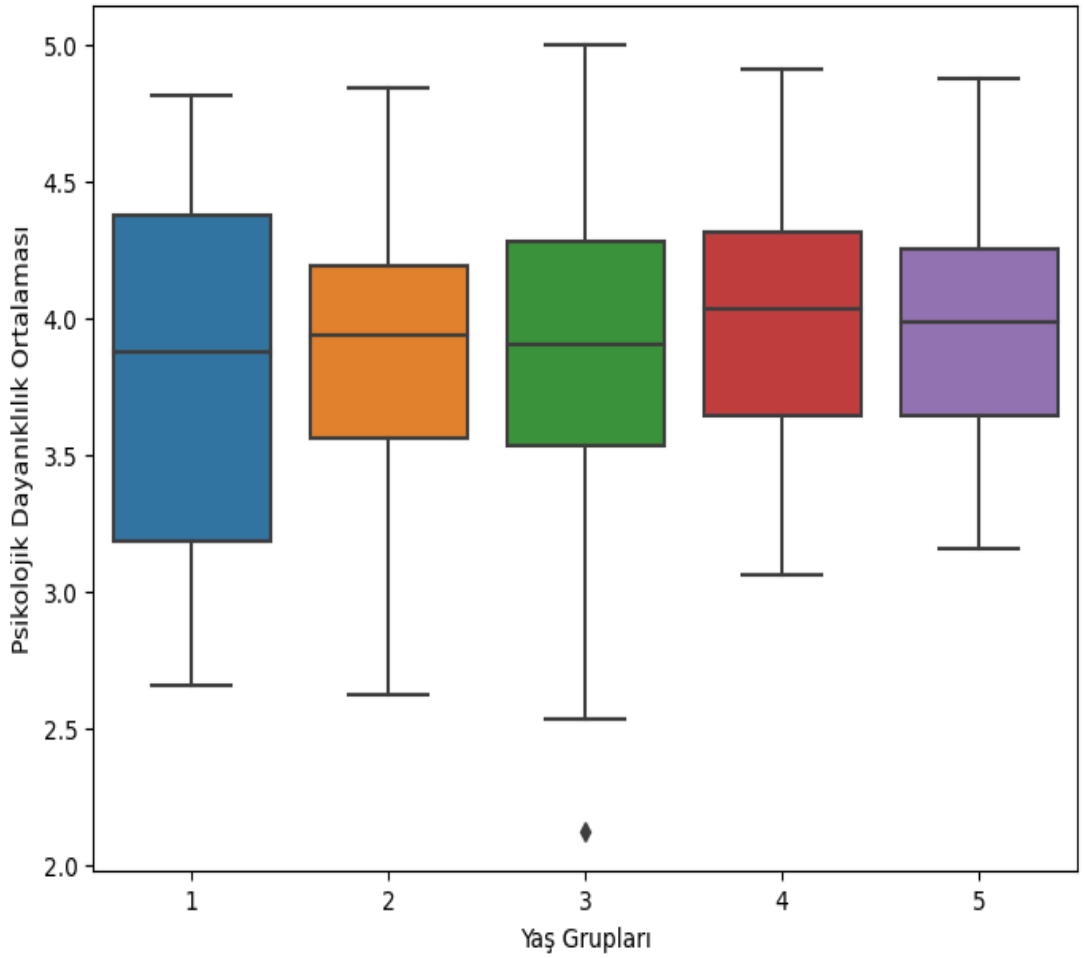
Şekil 7.7: Cinsiyete Göre Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı

Erkek (1) ve Kadın (2) katılımcıların psikolojik dayanıklılık ortalamalarının kutu grafiği incelendiğinde, dağılımların büyük ölçüde benzerliği görülmektedir. Değişkenler arasındaki sayısal farkın önemli olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, cinsiyetin psikolojik dayanıklılık üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Cinsiyet kaynaklı psikolojik dayanıklılık farklarının azlığı, literatürde cinsiyetin dayanıklılık gibi içsel özelliklerde farklılaşma yaratmayabileceğini destekleyen bulgularla uyumludur. Bu grafik, cinsiyetin dayanıklılık seviyelerine etkisinin istatistiksel olarak kayda değer bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Erkek ve kadın çalışanların psikolojik dayanıklılık

seviyelerinin benzer düzeylerde olması, dayanıklılığın cinsiyet gibi demografik değişkenlerden etkilenmediğini göstermektedir.

7.5.2.Yaş gruplarına göre psikolojik dayanıklılık

ANOVA sonucu $F=1.10$ ve $p=0.358$ olarak hesaplandı. p -oranı 0.05'in üstündedir bu nedenle, yaş seviyelerine göre yapılan hesaplamalarda psikolojik dayanıklılık yönüyle önemli bir fark olmadığı görülmektedir



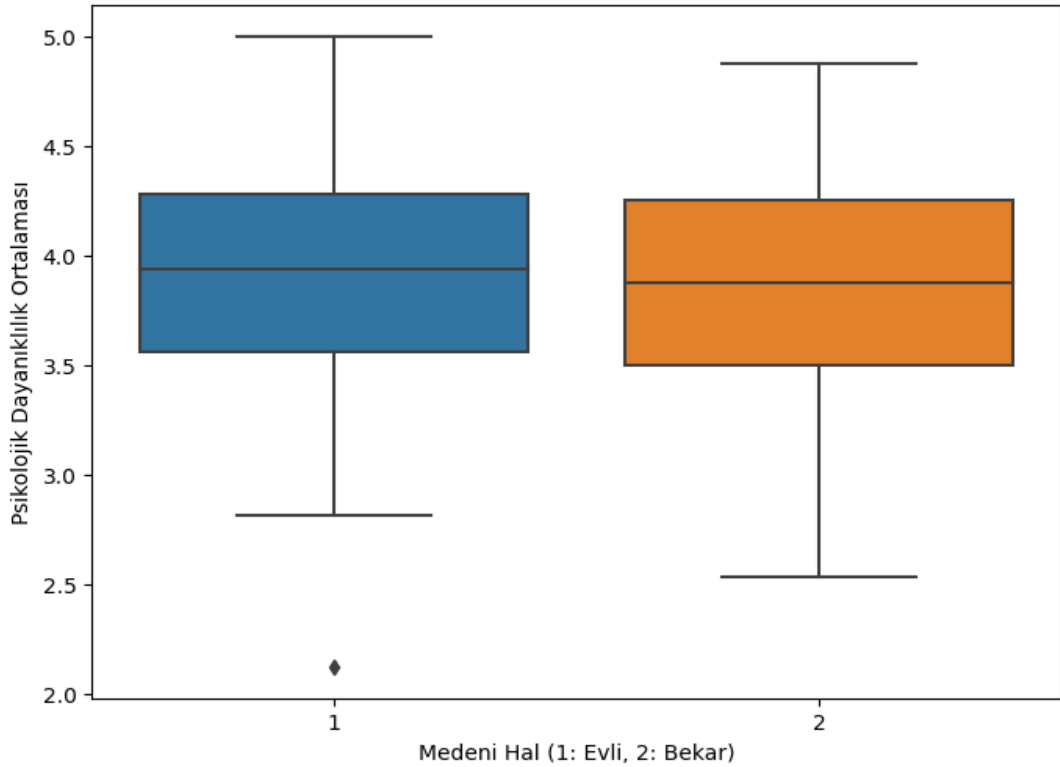
Şekil 7.8: Yaş Aralıklarına Oranla Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı

Yaş aralıkları karşılaştırıldığında dayanıklılık dağılımlarının benzer olduğu ve ortalama psikolojik dayanıklılık seviyelerinde belirgin bir fark olmadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, farklı yaş gruplarındaki çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin benzer seviyelerde olduğunu ve yaşın dayanıklılık üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Psikolojik dayanıklılığın yaşla değişkenlik göstermemesi, bireysel direnç ve dayanıklılığın yaşla birlikte kazanılmadığını veya

azalacak bir özellik olmadığını düşündürmektedir. Bu grafik, yaş gruplarına göre psikolojik dayanıklılık seviyeleri arasında belirgin bir fark olmadığını ortaya koymaktadır. Yaş faktörünün dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, dayanıklılığın yaşla ilişkili olmadığını göstermektedir.

7.5.3. Medeni hale göre psikolojik dayanıklılık

T-testi sonucunda $t=1.30$ $t=1.30$ ve $p=0.195$ $p=0.195$ olarak bulundu $p > 0.05$ 'in üzerinde bulunması nedeniyle medeni durumun dayanıklılık üzerinde önemli bir etkisinin var olmadığı görülmektedir.



Şekil 7.9: Medeni Duruma Oranla Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı

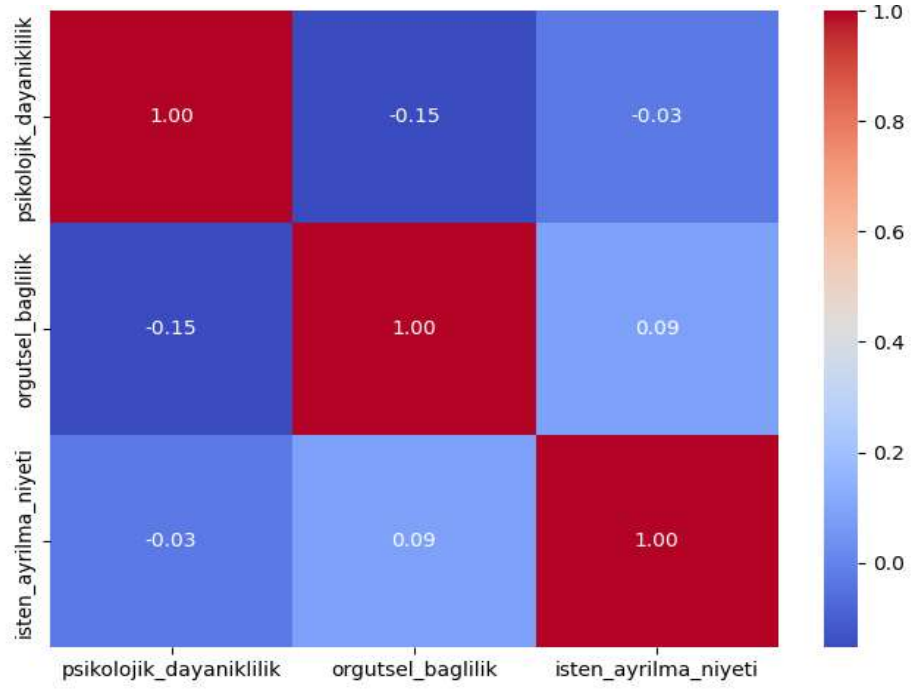
Bu analizler, demografik değişkenlerin psikolojik dayanıklılık üzerinde sayısal bakımdan önemli bir değişim yaratmadığını kanıtlamaktadır.

Evli (1) ve Bekar (2) katılımcıların psikolojik dayanıklılık seviyeleri karşılaştırıldığında, medeni hal grupları arasında dayanıklılık seviyelerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Medeni durumun psikolojik dayanıklılığı etkilememesi, evli veya bekar bireylerin stres yönetimi ve içsel direnç seviyelerinde benzer özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Evlilik gibi sosyal faktörlerin dayanıklılık üzerinde

doğrudan bir etkisinin olmadığı yönündeki bu bulgu, sosyal destek ve dayanıklılık arasındaki ilişkinin karmaşıklığını yansıtabilir. Bu grafik, medeni halin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Evli veya bekar olma durumunun dayanıklılık seviyelerini etkilememesi, dayanıklılığın bireysel özelliklerden daha fazla etkilendiğini düşündürmektedir.

7.6. Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Analizi (Pearson)



Şekil 7.10: Psikolojik dayanıklılık, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi

7.6.1. Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık

Korelasyon (**K**) katsayısı $r = -0.154$ olarak bulunmuştur. Bu negatif ilişki oldukça zayıf ve anlamlılığa ulaşmayan bir düzeydedir. Psikolojik dayanıklılığın artmasının örgütsel bağlılıkla doğrudan güçlü bir ilişkisi olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu, psikolojik dayanıklılık arttıkça örgütsel bağlılıkta belirgin bir azalma olmadığını hatta aralarındaki ilişkinin oldukça zayıf ve anlamlı olmadığını göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık ve bağlılık arasındaki zayıf korelasyon, çalışanların dayanıklılık seviyelerinin, örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkilemediğini düşündürmektedir.

Bu grafikte, psikolojik dayanıklılıkla bağlılık duygusu arasında az bir negatif bağlantı görülmektedir. Bulunan ilişki istatistiksel olarak anlamlı olsa da, etkisi çok düşük düzeydedir. Bu sonuç, çalışanların dayanıklılık seviyelerinin bağlılıklarını belirgin bir şekilde etkilemediğini göstermektedir.

7.6.2. Psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti

K katsayısı $r = -0.029$ olarak elde edilmiştir. Bu ilişki de çok zayıf bir negatif korelasyon göstererek psikolojik dayanıklılık ve **İAN** arasında önemli bir ilişki var olmadığını göstermektedir.

Bulunan sonuçlara göre, psikolojik dayanıklılık, **ÖB** ve **İAN** arasında sayısal olarak önemli ve güçlü bir bağlantı bulunmamaktadır. Bu durum, **PD**'nin **İAN** ile doğrudan önemli bir ilişkisinin bulunmadığını göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan bireylerin **İAN** üzerinde etkisi olmadığını ve işi bırakma kararlarının farklı etkenlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, **PD**, **ÖB** ve **İAN** bağlantılarının zayıf olduğunu ve hipotezlerde belirtilen ilişkilerin doğrulanmadığını göstermektedir.

PD ile **İAN** bağlantısında istatistiksel olarak önemli bir bağlantı bulunmamıştır. Bu durum, dayanıklılık seviyelerinin işten ayrılma kararlarına doğrudan etki etmediğini düşünürmektedir. İşten ayrılma kararlarının psikolojik dayanıklılıktan çok dışsal faktörler tarafından şekillendirildiği söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık, çalışanların bağlılık veya işten ayrılma eğilimlerini belirleyen temel bir faktör olarak ortaya çıkmamıştır.

Bu durum, dayanıklılık seviyelerinin bireylerin kurumsal bağlılık veya ayrılma eğilimlerini doğrudan etkilemediğini göstermektedir. Psikolojik dayanıklılığın daha bireysel ve içsel bir direnç göstergesi olması, bu değişkenin **ÖB** ve **İAN** benzeri dışsal faktörler üstünde zayıf bir etki yaratabileceğini düşündürmektedir.

7.6.3. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti

K katsayısı $r = 0.085$ olarak hesaplanmıştır. Bu çok zayıf bir pozitif ilişki olup, **ÖB** ve **İAN** arasında önemli bir bağlantı bulunmamaktadır. **ÖB** ve **İAN** arasında önemli bir korelasyon olmaması, bağlılık düzeyiyle işi bırakma isteğinin bağlantı sınırlı olmadığını, bireylerin bağlılık seviyelerinin işten ayrılma

niyetleri ne doğrudan bir etkide bulunmadığını göstermektedir. Bu sonuç, işten ayrılma niyetinin daha farklı motivasyonel ve dışsal faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

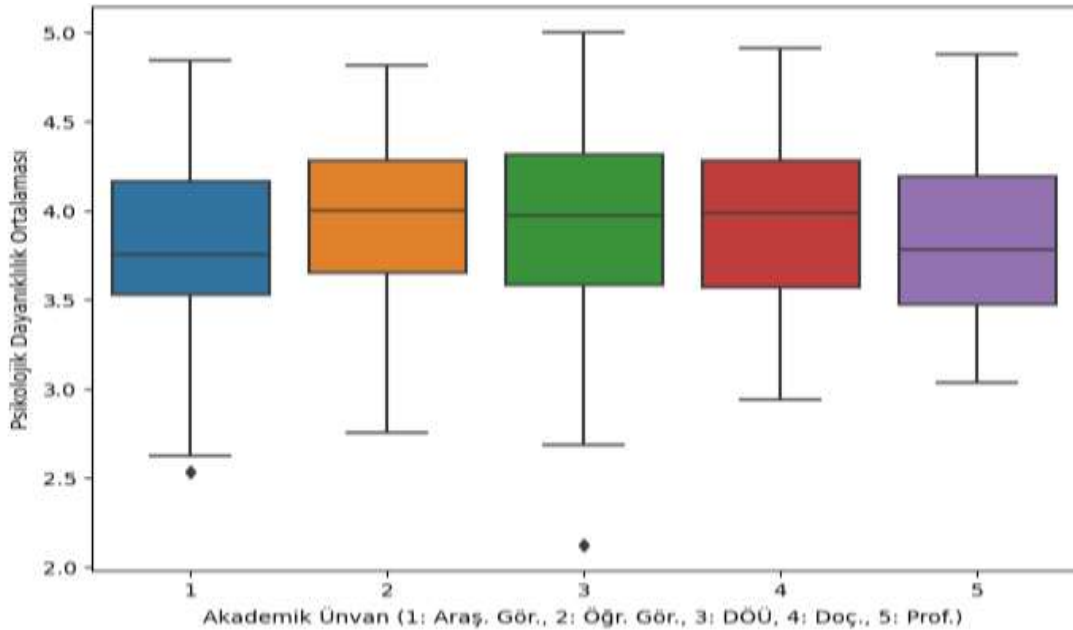
Bu grafik, **ÖB** ve **İAN** arasında zayıf, pozitif bağ olduğunu göstermektedir. Beklentilerin aksine, bağlılık arttıkça **İAN** de çok düşük düzeyde artmaktadır. Bu durum, bağlılığın **İAN** üzerindeki etkisinin zayıf olduğunu ve işi bırakma kararlarında, **ÖB** dışında başka faktörlerin etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinde azalmanın aksine, zayıf bir pozitif eğilim gözlenmiştir. Bu durum, işten ayrılma niyetinin bağlılık gibi içsel bir özelliğin ötesinde, dışsal faktörler (örneğin, iş tatmini, maaş düzeyi, çalışma koşulları) tarafından daha fazla şekillendirilebileceğini işaret etmektedir. Bu bulgu, işten ayrılma kararlarının kurumsal bağlılıktan ziyade başka motivasyonlara dayandığını gösterir niteliktedir.

7.7. Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Dayanıklılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Analizi

Son olarak, eğitim durumunun psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri ANOVA testi ile değerlendirilmiştir.

7.7.1. Eğitim durumuna göre psikolojik dayanıklılık

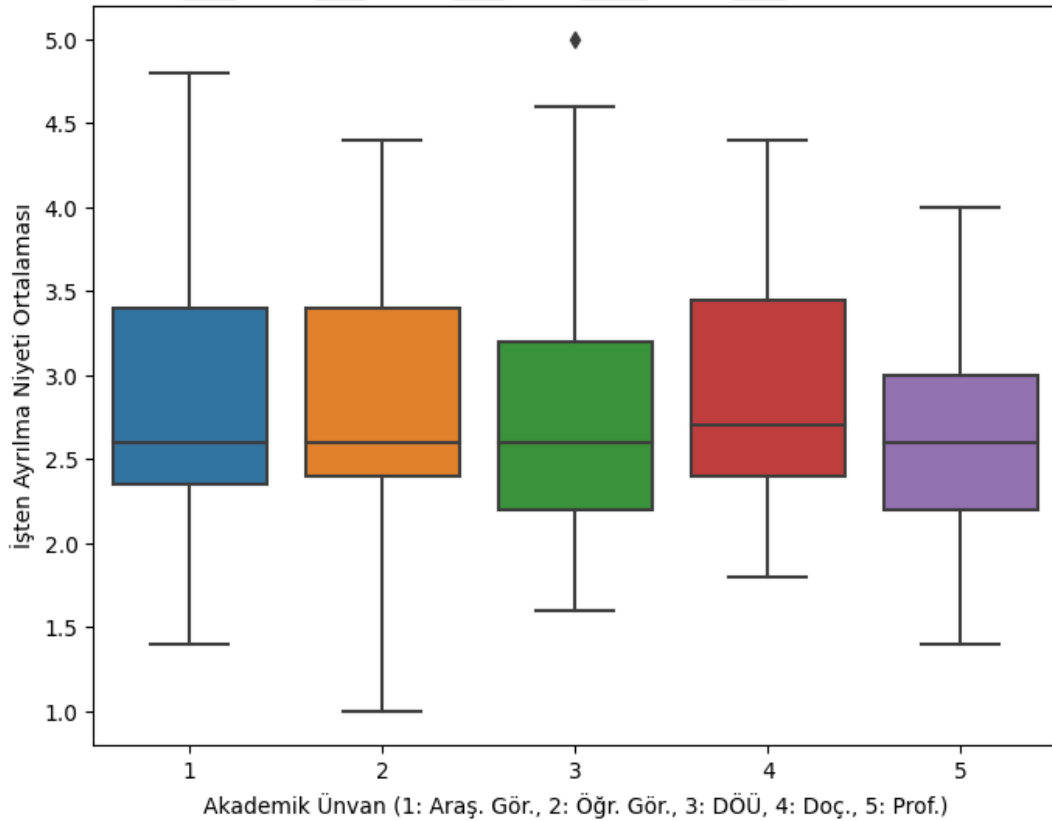


Şekil 7.11: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Dayanıklılık Dağılımı

ANOVA sonucu $F=1.43$ ve $p=0.223$ olarak bulunmuştur. p -oranı 0.05'ten yüksek bulunduğu için eğitim durumuna göre dayanıklılıkta bir önemli değişim görülmemektedir. Eğitim durumuna göre dayanıklılık seviyelerinde anlamlı bir değişim bulunmamıştır. Bu sonuç, çalışanların akademik unvanlarına göre dayanıklılık düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir.

Akademik unvanlara göre psikolojik dayanıklılık seviyeleri incelendiğinde, dayanıklılık ortalamaları arasında da belirgin bir farklılık olmadığı gözlemlenmektedir. ANOVA analizinin de gösterdiği gibi, akademik unvan (eğitim durumu) dayanıklılık üzerinde önemli bir etki yaratmamaktadır. Bu sonuç, bireylerin akademik unvanlarına göre psikolojik dayanıklılık seviyelerinde belirgin bir farklılık olmadığını, psikolojik dayanıklılığın unvan ya da eğitim düzeyi ile doğrudan ilişkilendirilemeyeceğini göstermektedir.

7.7.2. Eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti



Şekil 7.12: Eğitim Durumuna Göre İşten Ayrılma Niyeti Dağılımı

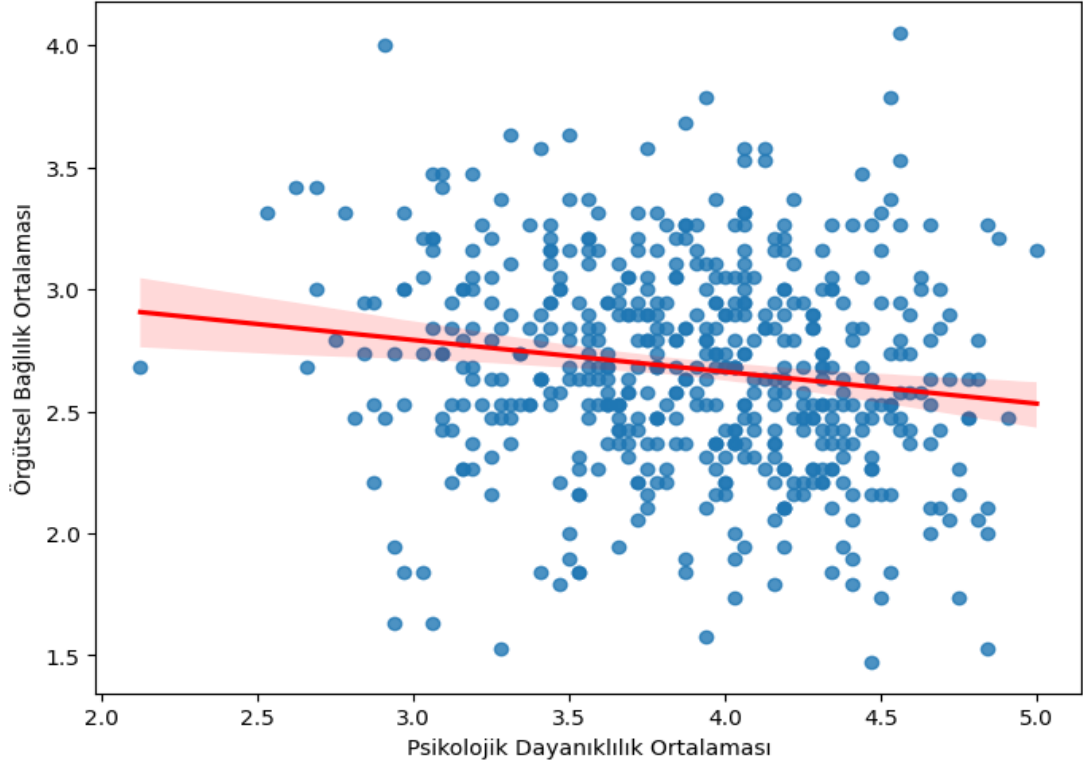
ANOVA sonucu $F=1.71$ ve $p=0.146$ olarak hesaplanmıştır. p -rasyosu 0.05'in üstünde olduğundan eğitim durumuna oranla

işten ayrılma niyetinde önemli bir fark olmadığı anlaşılmaktadır. Bu analiz sonuçlarına göre, eğitim durumunun hem psikolojik dayanıklılık hem de işten ayrılma eğilimi üstünde önemli bir değişim oluşturmamaktadır. Bulunan bulgular ışığında, belirtilen hipotezlerin çoğunlukla reddedildiği veya anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Akademik unvanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de zayıf olup, ANOVA testinin sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, çalışanların akademik unvanlarına göre işten ayrılma eğilimlerinde belirgin bir farklılık olmadığını, işten ayrılma niyetinin unvan gibi statü belirleyici faktörlerden etkilenmediğini göstermektedir. Eğitim düzeyi ile işten ayrılma isteği arasındaki ilişkisizliğin, ayrılma niyetinde farklı faktörlerin (örneğin iş tatmini, stres) etkili olduğunu düşündürmektedir. Bu bulgular, eğitim durumunun hem **PD** hem de **İAN** üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını öne sürülen hipotezlerin desteklenmediğini göstermektedir. Akademik unvanların işi bırakma niyeti üzerindeki etkisi de zayıf olup, ANOVA testinin sonuçlarına bakılarak kayda değer değişiklik bulunamamıştır. Bu bulgu, çalışanların akademik unvanlarına göre işten ayrılma eğilimlerinde belirgin bir farklılık olmadığını, işten ayrılma niyetinin unvan gibi statü belirleyici faktörlerden etkilenmediğini göstermektedir. Eğitim düzeyi ile işten ayrılma isteği arasındaki ilişkisizlik, ayrılma niyetinde farklı faktörlerin (örneğin iş tatmini, stres) etkili olduğunu düşündürmektedir. Bu bulgular, eğitim durumunun hem **PD** hem de **İAN** üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını öne sürülen hipotezlerin desteklenmediğini göstermektedir

Eğitim durumuna göre **İAN** seviyelerinde de önemli bir farklılık görülmemiştir. Bu durum, çalışanların akademik statülerine bağlı olmaksızın işten ayrılma niyetlerinde benzer eğilimler sergilediğini göstermektedir. Eğitim ve unvan gibi statü göstergelerinin **İAN** üzerinde belirgin bir değişim yaratmaması, işi bırakma kararlarının daha çok şahsi ya da dışsal motivasyonlarla bağlantılı olduğunu düşündürmektedir.

8. REGRESYON ANALİZİ

8.1. Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bağntı

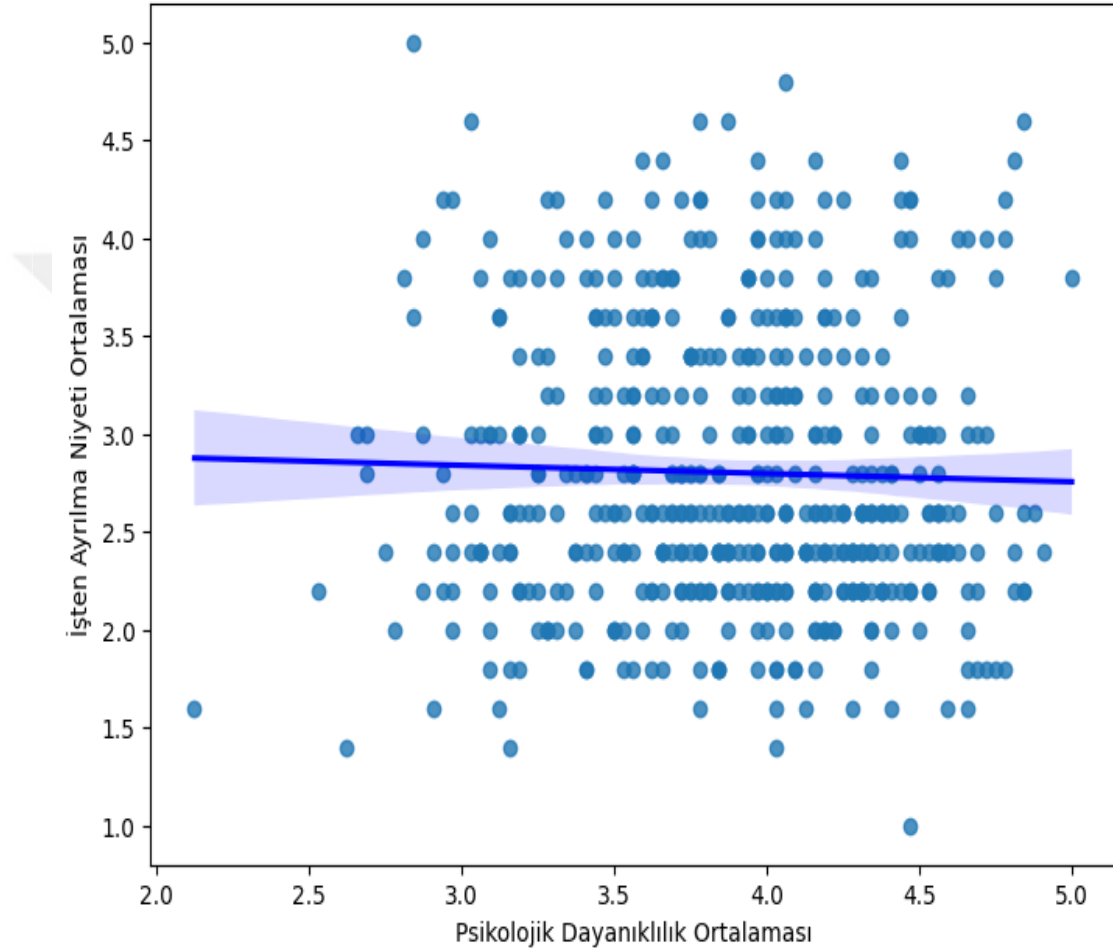


Şekil 8.1: Psikolojik Dayanıklılıkla Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bağntı

Grafikte psikolojik dayanıklılık ortalaması ile **ÖB** ortalaması bağıntıları zayıf bir negatif eğilim göstermektedir. Regresyon çizgisi hafif bir negatif eğilim sergilerken, verilerin geniş bir dağılımda yer alması ilişki gücünün çok düşük olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığı doğrudan anlamlı bir şekilde etkilemediğini ve çalışanların dayanıklılık seviyelerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle belirgin bir bağlantı içinde olmadığını düşündürmektedir. **PD** arttıkça örgütsel bağlılık seviyesinin azalması yönündeki bu çok zayıf eğilim, literatürde bağlılık ve dayanıklılık arasındaki karmaşık ilişkiyi işaret eden çalışmaları desteklememektedir. Model sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisi bulunmakta (katsayı = -0.131, $p < 0.001$ $p < 0.001$ $p < 0.001$). Bu negatif ilişki anlamlı olsa da çok zayıf bir

etkidir ($R^2 = 0.024R^2 = 0.024R^2 = 0.024$), bu da psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığı çok sınırlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Akademik olarak bu durum, bireylerin dayanıklılık düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını çok düşük bir seviyede etkilediğini, dolayısıyla dayanıklılık seviyesi

8.2. Psikolojik Dayanıklılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağntı

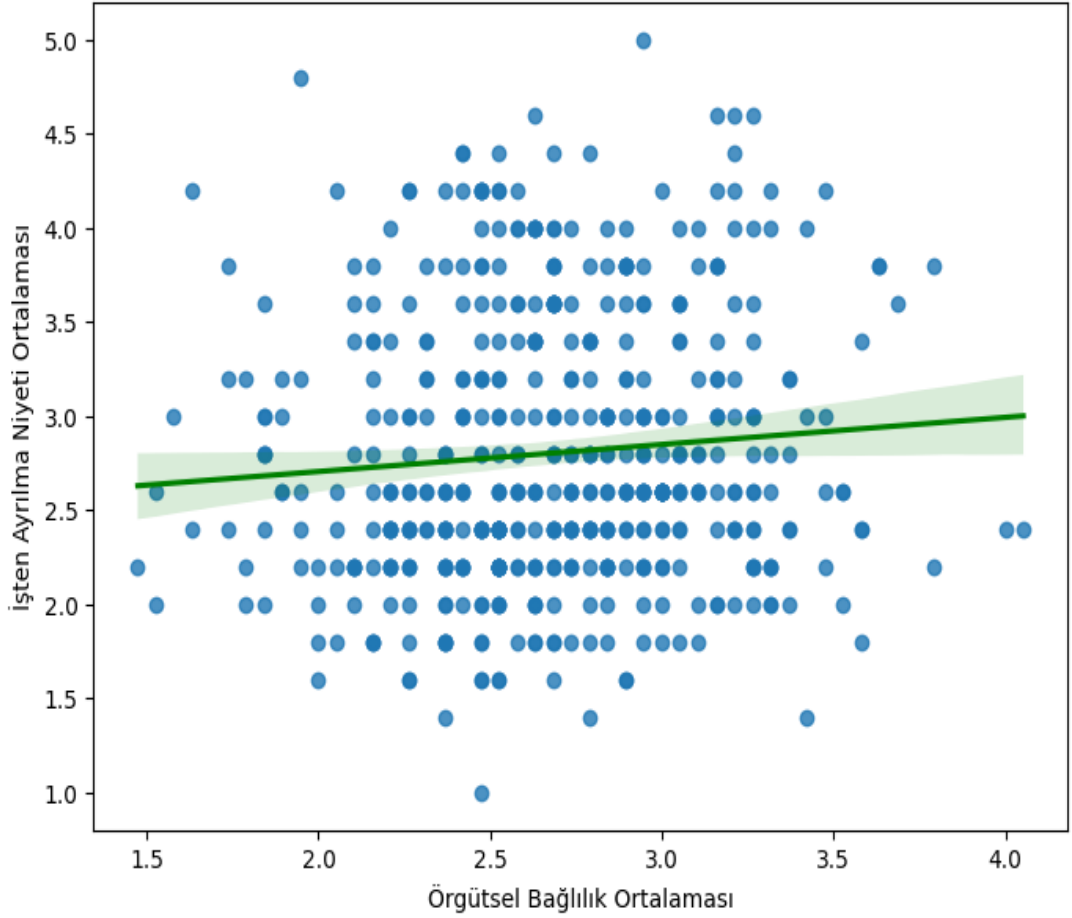


Şekil 8.2: Psikolojik Dayanıklılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağntı

Grafikte, **PD** ile **İAN** arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Regresyon çizgisi, neredeyse yatay bir görünüm sergileyerek çok zayıf bir negatif eğilim ortaya koymaktadır. Psikolojik dayanıklılık ve **İAN** arasındaki bu ilişkisizlik, dayanıklılığın işi bırakma niyetinde belirgin bir rol oynamadığını göstermektedir. Bu bulgu, işten ayrılma kararlarının dayanıklılık gibi içsel bir özellikten çok iş tatmini, çalışma koşulları ve yönetim ilişkileri gibi dışsal faktörler tarafından belirlendiğini düşündürmektedir. Bu modelde psikolojik dayanıklılıkla **İAN** arasındaki bağntı sayısal olarak önemli bulunmamıştır (katsayı = -0.042, $p=0.503$).

R² değeri de sıfıra yakın olup (0.001), psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini açıklamada çok zayıf veya hiç etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, dayanıklılığın İAN'yi etkileyen belirgin bir öge olmadığını, işi bırakma kararlarının farklı motivasyonlar ve koşullara daha fazla bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

8.3. Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağntı



Şekil 8.3: Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Bağntı

Grafikte regresyon çizgisi yukarıya doğru pozitif eğimlidir, ancak eğim oldukça düşüktür, bu da ilişki gücünün çok zayıf olduğunu gösterir. Bu pozitif ilişki, bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinin artma eğiliminde olduğunu gösterir gibi görünse de, bu ilişki zayıf ve anlamlı değildir. Akademik olarak beklenen, bağlılık arttıkça ayrılma niyetinin azalmasıdır; ancak burada zayıf bir pozitif eğilim gözlenmesi, bağlılığın tek başına işten ayrılma niyetini belirlemediğini işaret etmektedir. Bu görselleştirmeler ve yorumlar, hipotezlerin çoğunun desteklenmediğini ve PD, ÖB ve İAN arasındaki ilişkilerin çok düşük düzeyde

olduğunu göstermektedir. **B**'nin **AN** zerindeki etkisi pozitif ve sınırlı bir öneme sahiptir. (katsayı = 0.144, $p=0.051$).

$R^2=0.007$ değeri, bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki açıklayıcılığının çok düşük olduğunu göstermektedir. Akademik yorum olarak, bu sonuç işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılık gibi içsel bir faktörden farklı daha dışsal faktörlerle (iş tatmini, maaş, çalışma koşulları) daha güçlü ilişkiler içinde olabileceğini göstermektedir. Bu analizler, hipotezlerin çoğunlukla desteklenmediğini ve **PD**, **B** ve **AN** arasındaki ilişkilerin beklenen yönlerde güçlü olmadığını ortaya koymaktadır.



9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Uygulanan araştırmada, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ruhsal dayanıklılık, örgütüne bağlılık duygusu ve İşi bırakma eğilimi gibi işyeri tutumları arasındaki bağıntılıları incelemektedir. Araştırma bulgularının çıkarsamaları şu söylemlerle açıklanabilir:

- **Demografik Etkenler:** İncelenen demografik faktörler (yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim durumu), dayanıklılık üzerinde önemli bir farklılık yaratmamaktadır. Bu sonuç, dayanıklılığın kişisel özelliklerden bağımsız olduğunu ve daha çok bireyin içsel gücü ve direnç mekanizmalarına bağlı olduğunu göstermektedir.
- **Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Bağlılık:** Dayanıklılık, örgüte bağlılık duygusu üzerinde önemli ve güçlü bir etken değildir. Dayanıklılık arttıkça bağlılıkta çok düşük bir azalma görülmekle birlikte, bu ilişki işyeri bağlamında anlamlı kabul edilebilecek düzeyde değildir.
- **Psikolojik Dayanıklılık ve İşten Ayrılma Niyeti:** Dayanıklılık arttıkça işi bırakma niyeti üzerinde önemli bir değişiklik gözlenmemiştir. İşten ayrılma kararlarının dayanıklılık gibi içsel özelliklerden farklı olarak iş tatmini, maaş gibi dışsal faktörlerle ilişkisini ispatlamaktadır.
- **Örgüte Bağlılık Duygusu ve İşi Bırakma Eğilimi:** Örgüte duyulan bağlılık duygusu ile işten ayrılma eğilimi arasında çok zayıf pozitif bağlantı gözlenmiştir. Beklentilerin aksine, bağlılık hissi arttıkça işten ayrılma eğiliminin azalması yerine çok düşük bir düzeyde artması, bağlılık hissini dışındaki faktörlerin işten ayrılma kararında daha belirleyici olabileceğine işaret etmektedir.
- **Eğitim Durumunun Etkisi:** Eğitim durumunun hem psikolojik dayanıklılık hem de işi bırakma eğilimi üstünde önemli yönlendirici etkisi bulunmamaktadır. Bu durum, işi bırakma kararlarının eğitim durumu gibi demografik özelliklerden bağımsız olduğunu göstermektedir

Hipotezlerin değerlendirilmesinin sonuçları da şu şekildedir:

- **Hipotez.1:** Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yaş, cinsiyet, medeni hal gibi demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.
- **Hipotez.2 ve Hipotez.4:** Psikolojik dayanıklılık, hem örgütsel bağlılık hem de işi bırakma eğilimi ile önemli ve kuvvetli bir bağlantısı yoktur.
- **Hipotez.3:** Bağlılık duygusu arttıkça işi bırakma eğiliminin azalması beklenirken, aralarındaki ilişki zayıf bir pozitif eğilim göstermiştir.
- **Hipotez.5 - Hipotez.10:** Demografik etkenlerin psikolojik dayanıklılık ve işi bırakma eğilimi üstündeki etkileri anlamlı bulunmamıştır.

Bu çalışmada, analizler, cinsiyet ve eğitim durumunun ruhsal dayanıklılık, çalışılan kuruluşa bağlılık duygusu ve işi bırakma niyeti üzerinde önemli bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Ayrıca dayanıklılık arttıkça örgütsel bağlılığın hafif bir azalma eğilimi gösterdiği, ancak işi bırakma niyeti kapsamında belirgin bir aksiyon oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, dayanıklılığın bireylerin iş ortamındaki bağlılık duygularını ve ayrılma eğilimlerini etkileyen tek başına belirleyici bir faktör olmadığını, bunun yanı sıra iş tatmini, iş ortamı ve destek gibi dışsal faktörlerin de önemli bir etken olabileceğini ispatlamaktadır.

Araştırmanın bulguları, işten ayrılma eğiliminin ve örgüte bağlılık duygusunun bireyin psikolojik dayanıklılığından daha çok dışsal koşullarla şekillendiğini göstermektedir. Çalışmanın sonuçları, işten ayrılma kararlarında psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık gibi içsel özelliklerin sınırlı etkide bulunduğunu, bu kararların daha çok iş tatmini, ücret, çalışma koşulları gibi dışsal faktörlerle ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Bu etkileri farklı analiz teknikleriyle yapılan geniş çaplı hatta uluslararası yazında yer bulmuş bir çok araştırmada görebilmekteyiz. Eğitim sektöründe İş doyumu kapsamında, örgüte bağlılık duygusu ve işi bırakma eğilimi bağlantılarını analiz eden uluslararası literatürü göz önünde bulundurularak yapılan araştırmalar bu dışsal etki düşüncesini destekler niteliktedir.

Örneğin yapılan bir araştırmada tercih edilen düzenleyiciler (iş düzeyi, kuruluş, uzmanlaşılacak iş sahası ve coğrafi konum) seçilerek analiz edildiğinde ve

nitelikleri düşük olan araştırmaları değerlendirmeden çıkarmak amacıyla Zangaro ve Soeken (2007)'e özgü yöntem (Kalite Değerlendirme Tekniği) kullanılmıştır.

Düzenleyici değişkenler, etki derecesi dağılımını ayrıştırması umulan değişkenlerdir. Kalite Değerlendirme Tekniği, bir çalışmayı düşük, orta veya yüksek değerde olarak kategorize etmektedir. Derlenen araştırmaların hiçbiri araştırmacı tarafından zayıf olarak değerlendirilmemiştir. Düzenleyici değişken analizi sonuçları, meslek çeşidinin iş doyumuyla işi bırakma eğilimi arasındaki bağıntıda kuvvetli bir düzenleyici olduğunu kanıtlamaktadır (Özkan, A. H. ve Özdemir, İ., 2023a).

Sosyal bilimciler, iş doyumunu ile işi bırakma niyeti arasında başka uzmanlık alanlarındaki kişilerden farklı yöntemle bağıntı kurmaktadır. Onlar açısından düşen iş doyumunu seviyesi işten ayrılma eğilimini çok az yükseltmektedir. İdareciler ise iş doyumunu azalınca daha çok işi bırakma niyetine kapılmıştır. Sözü edilen idareciler, ilkokul ve ortaokul idarecileridir. Üniversitelerde bahsedilen iş pozisyonu hali hazırda öğretim üyeleri tarafından doldurulmaktadır.(Özkan, A. H. ve Özdemir, İ., 2023b).

Çalışılan lokal coğrafya konumu, iş doyumuyla işi bırakma niyeti arasındaki bağıntının bir başka düzenleyicisidir. Eğitim piyasasında, düşük iş doyumunu başka coğrafyalarda hizmet veren kişilere oranla Avrupa'da daha çok işi bırakma eğilimine yol ağmaktadır. Anlatılan olgularla ilintili olarak iş doyumunun işi bırakma eğilimi üzerindeki etkisi Asya'da en az düzeyde kendisini göstermiştir (Özkan, A. H. ve Özdemir, İ., 2023c).

Meslek türü aynı süreç içerisinde örgüte bağlılık duygusunu ve işten ayrılma eğilimi arasındaki etkileşim içinde düzenleyici bir değişkendir. Çıkarımlarda, mesleğin, iş doyumunu ile işten ayrılma eğilimi bağı üstündeki düzenleyici yönlendir mesinin incelendiği analize ait sonuçlara yakın biçimde olduğu, tespit edilmiştir. Öğretim üyelerinin düşük düzeyli bağlılık duygulanımı çeşitli mesleklerde hizmet verenlere göre işten ayrılma eğilimiyle daha az ilişkilendirilmektedir. İlk ve orta okul eğitimcileriye daha az bağlılık duygusuyla çalışmayı yeğlememekte böyle bir durumla karşılaştıklarında kurumlarını bırakmaya yönelmektedirler. Uygulanan araştırmanın bulguları kapsamında en yüksek etki gücü iş doyumunu ile bağlılık duygusunun birbirleriyle etkileşiminde görülmüştür. Ulaşılan çıkarım Choi ve Kim'in (2016) çalışmasıyla örtüşmektedir. Coğrafi yerel konum, bu bağıntı için bir

düzenleyici değişken olarak tespit edilmiştir. Eğitim piyasasında sözü geçen etkenleri çözümleyen meta-analiz araştırmaları nadir görülür ve bir meta-analizde düzenleyici değişkenlerin tespiti de az görülür. Mevcut çalışma üç değişik düzenleyici bularak yazının gelişimine katkı sağlamıştır. (Özkan, A. H. ve Özdemir, İ., 2023d). Bu araştırma, ruhsal dayanıklılık , organizasyona bağlılık ve işi bırakma niyetinin bağlantılarını inceleyerek, bu değişkenler üzerindeki demografik faktörlerin etkisini de değerlendirmiştir. Elde edilen bulgular, bireysel özelliklerin yanı sıra iş ortamındaki koşulların da çalışan bağlılığı ve işi bırakma niyeti üstünde etkinliğini doğrulamaktadır. Çalışma bulguları, kuruluşta çalışan bağlılığını artırma ve işten ayrılma eğilimlerini azaltma noktasında insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanında önemli veriler sunmaktadır.

Bu bulgular, örgütsel yönetim ve işten ayrılma eğilimlerini anlamaya yönelik daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması gerektiğine işaret etmektedir. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesi, çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Gelecek araştırmalarda, bu ilişkilerin farklı sektörlerdeki çalışan grupları üzerinde ve daha geniş veri setleriyle incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca, çalışma koşulları ve iş tatmini gibi dışsal faktörlerin de dahil edilmesi, çalışan bağlılığını daha kapsamlı bir şekilde değerlendirme olanağı sağlayabilir. Eğitim piyasasında ankete paydaş değişkenleri gelecekte incelemek isteyen araştırmacılara kılavuzluk edecektir. Araştırma uzmanları yalın olarak bu bağıntılarının kuvvetli etkinliğinin dışında, bu bağıntuları etkileyen düzenleyicileri de fark edeceklerdir. Bu araştırmanın çıktılarından, eğitim piyasasında hizmet sunan idareciler işten ayrılma eğilimini denetim altında tutma hedefiyle faydalanabilir çünkü bir idareci, aynı iş kolundaki kişileri kapsayan çalışanın ayrılma eğiliminin güçlü yönlendiricilerinin bilincinde olmalıdır. Başka bir söylemle, var olan araştırma çalışanın işi bırakma eğiliminin en kuvvetli yönlendiricilerini göstermiştir.

Çözömlenen bağıntılarının kuvveti, irdelenen değişkenlerin iyi yönetmeye dayanan bir örgüt politikası geliştirmede çok etkili olabileceği bilinmektedir. Eğitim piyasasında çalışan idareciler, bu çalışmada irdelenen çalışma ekosisteminin değişkenlerine yoğunlaşarak işi bırakma eğilimi oranını düşürebilir veya kuruluşa bağlılık duygusunu artırabilirler

KAYNAKÇA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72, 3, 382-386.
- Agabi, C. E. and Wilson, J. P. (2005). Trauma, PTSD, and resilience. *Trauma, Violence, and Abuse*, 6(3), 195-216.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Alam, M. M. and Mohammad, J. F. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian Nurses. *Business Intelligence Journal*, 3, 1, 123-137.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 1-18.
- Arıcı, N. 2015. Psikolojide Güncel Kavramlar I, Pozitif Psikoloji, (Edt.), Akın,A., Akın, Ü.9. Bölüm. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. S.156.
- Armstrong, M. E., Birnie-Lefcovitch, S. and Ungar, M. T. 2005. Pathways Between social Support, Family Well-Being, Quality of Parenting, and Child resilience: What We Know? *Journal of Child and Family Studies*, 14(2), p. 269.
- Arshad, H. and Puteh, F. (2015). Determinants of Turnover Intention among employees *Journal of Administrative Science*, 12 (2), 1-15.
- Aspinwall, L. G. and Samantha, L. L. (2002). Search of the unique aspects of hope: Pinning our hopes on Positive emotions, future-oriented thinking, hard times, and other people. *Psychological Inquiry*, 13, 4, 276-88.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating Employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 5, 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, J. R., Luthans, F., Mhatre, H. K. (2011). Meta-Analysis of Die Impact Of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T.S. and Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational Change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 1, 48-70
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, Vol.4, 71-81.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Hizmetleri s174.

- Basım, N. Çetin, F. (2011). Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-12
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 2, 104-114.
- Beardslee W.R., Podorefsky M.A. (1998) Resilient Adolescents Whose Parents Have Serious Affective And Other Psychiatric Disorders: Importance of Self-understanding and Relationships. *Am Psychiatry*, 145:63-69.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 32-40.
- Benard, B. (1991). Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community. Portland, Ore.: Western Center for Drug-Free Schools and Communities.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 2, 27-40.
- Blau, P. (1964) *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Blau, G. J. and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 2, 288-300.
- Block, J. and Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of personality and social psychology*, 70, 2, 349-361. Bludern, A. C. (1978). A taxonomy of turnover. *Academy of Management Review*, 3, 3, 647-651.
- Bowen, D. E. (1982). Some unintended consequences of intention to quit. *Academy of Management Review*, 7, 2, 205-211.
- Bradley, R. H., Whiteside, L. Munford, D. J., Casey, P. H., Kelleher, K. J. and Pope, S. K. (1994). Early indications of resilience and their relation to experiences in the home environments of low birthweight, premature children living in poverty. *Child Development*, 65(2), 346-360.
- Brooks RB (1994) Children at Risk: Fostering Resilience and Hope. *Am J Orthopsychiatry*, 64:545-553.
- Block J.H, Block J (1980) The Role of Ego-control and Ego-resiliency in the Organisation of Behaviour.
- Buchanan, B., II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Buckner, J. C., Mezzacappa, E. and Beardslee, W. R. (2003). Characteristics of the resilient youths living in poverty: The role of self-regulatory processes. *Development and Psychopathology*, 15, 139-162.
- Buz, Sema, ve Genç, Burcu. (2019). Sosyal hizmet uzmanları için psikolojik dayanıklılığın önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(2), 623-642.

- Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 22. Baskı, s.s. 91-92
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. and O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 3, 245- 261.
- Cameron, K., Dutton, J.,and Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In Cameron, K., Dutton, J., and Quinn, R. E. (Eds.) *Positive organizational scholarship: Foundations Of a new discipline* (pp. 3-13). Berrett-Koehler Publishers.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7, 1, 48-58.
- Chen, J.and George, R. A. (2005). Cultivating resilience in children from divorced families. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 13(4), 452-455.
- Criss, M. M., Pettit, G. S., Bates, J. E., Dodge, K. A. and Lapp, A. L. (2002). Family adversity, positive peer Relationship, and children's externalizing behavior: A longitudinal perspective on risk and resilience. *Child Development*, 73, 1220-1237.
- Coomber, B. and Barriball, L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover For hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Cotton, J. L.and Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for Research. *Academy of Management Review*, 11, 1, 55-70.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 5, 46-56.
- Coyne, J.C., and Downey, G. (1991). Social factors in psychopathology: Stress, social support, and coping Processes. *Annual Review of Psychology*, 43, 401-425.
- Crowley, B. J.,and Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood. *Journal of adult development*, 10(4), 237-248.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2, 153-168.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi,Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (1) ss. 13-170.
- Çetin. F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F.,Hazır, K.ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik Sermaye Etkileşimi:Kontrol odağının aracılık rolü.Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31, 1, 31-52.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 13, 3, 79-94. 126

- Çetin, F. (2011a). The Effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment And satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*,21, 3, 373-380.
- Çetin, F., Şeşen H. ve Basım, H. N. (2012). Örgüt Kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: Örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13, 2, 197-211.
- Choi, S. E. and Kim, S. D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462-476. Doi:10.1080/10376178.2016.1221736
- Çoban A., (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon Bilimleri Dergisi*, 5, 2, 17-33.
- Duckworth, A. L., Steen T. A. and Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Durna,U.ve Eren,V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 2, 210-219.
- Erkuş, A., ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi.Cilt/Vol:42, Sayı/No:2, 2013, 302-318*
- Erkutlu, H.V. (2015). Pozitif örgütsel davranış, Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. and Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention To quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19, 2, 170-187.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. and Salanterä, S. (2010). Nurses' intention to leave the profession: Integrative Review. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 7, 1422-1434.
- Flores, E., Rogosch; F. A. and Cicchetti, D. (2004). Predictions of resilience inmaltreated and nonmaltreated Latino children. *Developmental Psychology*, 41(2), 338-351.
- Fonagy P, Steele M, Steele H. et al. (1994) The Emanuel Miller Memorial Lecture 1992: The Theory and Practice of Resilience. *J Child Psychol Psychiatr*, 35:231-257.
- Fredrickson, B. L. and Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well Being. *Psychological science*, 13, 2, 172-175.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well being. *Prevention and Treatment*, 3, Article 0001a.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build Theory of positive emotions. *American psychologist*,56, 3, 218.
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive emotions. In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Editors). *Handbook of Positive Psychology* (pp. 120-134). Oxford University Press. 127

- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions-Royal Society of London Series B Biological Sciences*, 1367-1378.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E. and Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of personality and social psychology*, 84, 2, 365.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. and Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14, 1, 29-42.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. and Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12, 2, 65-76.
- Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behavior at Work: The Individual in the Organization*. Hove East Sussex: Psychology Press, Publishers
- Garnezy, N. (1991) Resilience and Vulnerability to Adverse Developmental Outcomes Associated with Poverty. *Am Behav Sci*, 34:416-430.
- Garnezy, N. (1993) Children in Poverty: Resilience Despite Risk. *Psychiatry*, 56:127-136.
- Garnezy, N., Masten, A. S. and Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child development*, 55, 1, 97-111.
- Gillham, J. E. and Seligman, M. E. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37, S163-S173.
- Gizir, C.A. (2007). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Glissmeyer, M., Bishop J. W. and Fass, R. D. (2008). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the Organization: The case of law enforcement. *The Academy of Management Journal*, 40, 1, 82-111.
- Goodman, J. H. (2004). Coping with trauma and hardship among unaccompanied refugee youths from Sudan, *Qualitative Health Research*, 14(9), 1177-1196.
- Goroshit, S. K. M. and Eshel, Y. (2013). Demographic variables as antecedents of Israel community and National resilience. *Journal of Community Psychology*, 41, 5, 631-643.
- Greeff, A. P. and Ritman, I. N. (2005). Individual characteristics associated with resilience in single-parent Families. *Psychological Reports*, 96(1), 36-42.
- Güler, B. K. (2012) Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar; Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı Bileşenleri ve Yönetimi. Keser, A.(Edt.), Yılmaz, G.(Edt), Yürür, S.(Edt), ss. 143- 163. İstanbul: Umuttepe Yayınları.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.ss 98-101
- Gürbüz,S. ve Bekmezci, M. 2012. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), 189- 209.
- Gürkan, U. (2006). Yılmazlık ölçeği (YÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 39, 2, 45-74.
- Haase, J. E. (2004). The adolescent resilience model as a guide to interventions. Journal of Pediatric Oncology Nursing, 21, 5: 289-299.
- Hanton, S., Evans, L., and Neil, R. (2003). Hardiness and the Competitive Trait Anxiety Repsonse . Anxiety, Stress and Coping, 16(2), ss. 167-184.
- Hawley, D.R., DeHaan, L., (1996) Toward a Definition of Family Resilience: Integrating Life-span and Family Perspectives.Fam Process,35:2
- Hefferon, K.and Boniwell, 2014. Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar. (Çev.)Doğan,T.ss.115-117 Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hjemdal,O., Friborg,O., Martinussen, M.and Rosenvinge, J.H. (2001). Preliminary results from the Development and validation of a Norwegian scale for measuring adult resilience. Journal of the Norwegian Psychological Association, 38, 4, 310–317.
- Hodges, H.F., Keeley, A. C., and Grier, E. C. (2005). Professional resilience, practice longevity, and Parse's Theory for baccalaureate education. The Journal of Nursing Education, 44, 12, 548-554.
- Howard, S., Dryden, J., and Johnson, B. (1999). Childhood resilience: Review and critique of literature. Oxford Review of Education, 25, 3, 307-323.
- Hunter A.J. (2001) A Cross-cultural Comparison of Resilience in Adolescents. J Pediatr Nurs,16:172-179
- Jacelon, C. S. (1997). The Trait and Process of Resilience. Journal of Advanced Nursing, 25, 1: 123-129.
- Jackson, D., Firtko, A. and Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. Journal of Advanced Nursing, 60, 1, 1-9 .
- Jenkins, J. M (1993). Self-monitoring and turnover: The impact of personality on intent to leave. Journal of Organizational Behavior, 14, 83-91.
- Joseph, S., Yule, W. and Williams, R. 1993. Post- Traumatic Stress: attributional aspects.. Journal of Traumatic Stress, 6(4), pp. 500- 512.
- Judge, T. A., Erez, A. and Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. Human Performance, 11, 2/3, 167-187.
- Judkins, S., Arris, L. and Keener, E. (2005). Program evaluation in graduate nursing education: hardiness as A predictor of success among nursing administration students. Journal of Professional Nursing, 21, 5, 314-321.

- Judkins, S. K., Rind, R. (2005). Hardiness, Stress, and Job Satisfaction Among Home Care Nurses. *Home Health Care Management and Practice*, 17(2), 113-118.
- Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, s.s. 131, 132, 116, 380,405
- Kalliath, T. J. and Beck, A. (2001). Is the path to burnout and turnover paved by a lack of supervisory Support? A structural equations test. *New Zealand Journal of Psychology*, 30, 2, 72-78.
- Kaner, S. ve Bayraklı, H. (2010). Aile yılmazlık ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliği ve güvenilirliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 11, 2, 47-62.
- Karantzas, G. C., Mellor, D., McCabe, M. P., Davison, T. E., Beaton, P. and Mrkic, D.(2012). Intentions to quit work among care staff working in aged care sector. *The Gerontologist*, 0, 1-11.
- Katz, R. (1978). Job longevity as a situational factor in job satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 23, 2, 204-223. 129
- Katz, R. (1982). The effects of group longevity on project communication and performance. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1, 81-104.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen iş bırakma eğilimi. *Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 2, 219-236.
- Kırımoglu, H., Yıldırım, Y. ve Çokluk, G. F. (2012). Türk antrenörlerin yılmazlık düzeylerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,2012; 11, 39, 115- 127.
- Klag, S.and Bradley, G. (2004). The Role of Hardiness in Stress And Illness: An Exploration of The Effect Of Negative Affectivity and Gender. *British Journal of Health Psychology*, (9), 137- 161.
- Kirby, L.D.and Fraser, M. W. (1997). Risk and resilience in childhood. (Ed: M. Fraser) *Risk and resilience İn childhood*.s.10-11 Washington, DC: NASW Press.
- Kobasa,S.C.(1979).Stressful life events,personality and Healty:An inquiry into hardiness.*Journal of Personality and Social Psychology*,37,1-11
- Konovsky, M. A. and Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of Employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 5, 698-707.
- Kossek, E. E., and Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 729-797.
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N.and Elyakim, N. (1995). Predictors of intention to leave the ward, the hospital and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 227-288.
- Kumpfer, K. L.and Barye, B. (2004). Parent/child transactional processes predictive of resilience or vulnerability to ‘substance abuse disorders. *Substance Use and Misuse*,39, 671-698.

- Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Landau, J. and Hammer, T. H. (1986). Clerical employees' perceptions of interorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29, 2, 385-404.
- Lansford, J. E., Patrick, S. M., Kristopher, I. S., Dodge, K. A., Bates, J. E. and Pettit, G. S. (2006). Developmental trajectories of externalizing behaviors: Factors underlying resilience in physically abused children. *Development and Psychopathology*, 18, 35-55.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withbrow, M. L., Hobbs, G. R. and Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and Intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33, 5, 271-283.
- Larson, M. and Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2, 75-92.
- Larson, M. D. (2004). Pozitive Psychological Capital: A Comparasion with Human and Social Capital and Analysis of a Training Intervention. s. 47. University of Nebraska.
- Larson, M. and Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting wor attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2, 75-92.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1, 1-22.
- Lin, K. K., Sandler, I. N., Ayers, T. S., Wolchik, S. A. and Luecken, L. J. (2004). Resilience in parentally bereaved children and adolescents seeking preventive services. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 33(4), 673-683.
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X. and Li, F. (2011). Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shangai of hina. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 255-263.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 1:57-72 .
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 2, 143-160.
- Luthans, K. W. and Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to Organizational mission. *Journal of Nursing Administration*, 35, 6, 304-310.
- Luthans, F., Avey, J. B., Norman, S. M. and Combs, G.M. (2006). Psiycho logical Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Jornal of Organizational Behavior*. 27: 387-393

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa F. O. and Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 2,249-271.
- Luthans,F.,Avolio,B.J.,Avey,J. B.,and Norman S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personel Psicology*, 60, 541-572
- Luthans, F., Avey, J. B.and Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 2, 209-221.
- Luthans, F.and Avolio, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 291-307.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R.and Li, W. (2008b). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 5, 818-827.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 1, 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. and Avey J. B. (2008c). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthar, S. S., (1991). Vulnerability and resilience: A study of high risk adolescents. *Child Development*, 62, 3, 600-616. 131
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. and Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 3, 543-562.
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses.*The Journal of Positive Psychology*, 1, 3, 160-168.
- Martin, A. J. (2005). The role of positive psychology in enhancing satisfaction, motivation and productivity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 1/2, 113-133.
- Masten, A. S. (1994). Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity. (Ed: M.C. Wang and E.W. Gordon) *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects*. Hillsdale, NJ: Lawrance Erlbaum.
- Masten, A. S., Hubbard, J. J., Gest, S. D., Tellegen, A., Garmezy, N.and Ramirez, M. (1999). Competence in the context of adversity: Pathways to resilience and maladaptation from childhood to late adolescence, *Development and Psychopathology*,11, 143-169.
- Masten, A. S., Best, K.M. and Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the Study of Children Who Overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 4:425-444.

- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 3, 227.
- Masten, A. S., Morison, P., Pellegrini, D. and Tellegen, A. (1990). Competence under stress: Risk and protective factors. (Ed: J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein and Weintraub) *Risk and protective factors in the development of psychopathology*. New York: Cambridge University Press.
- Masten, A.S., and Reed M.G (2002) Resilience in Development. C.R Snyder S.J. Lopez (Editör), *The Handbook of Positive Psychology* (74-88). New York: Oxford University Press, p.143.
- Masten, A.S., and Reed, M.G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 117-131
- Masten, A.S. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and psychopathology*, 19(3), 921-930.
- Matos, P. S., Lori, A. N., Griffin, M. T. Q. and Fitzpatrick, J. J. (2010). An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units. *International Journal of Health Nursing*, 19, 307-312.
- McCubbin, M., Balling, K., Possin, P., Friedrich, S. ve Bryne, B. (2002). Family resiliency in childhood cancer. *Family Relations*, 51, 103-111.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk Kamu Sektöründe bir Araştırma. *Bilig*, 57, 175-200.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 538.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 1, 20-52.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. and Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 6, 1102-1121. 132
- Mobley, William H. (1977). "Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), pp. 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7, 1, 111-116.
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24, 1, 141-168.
- Morrissey, C. and Hannah, T. E. (1986). Measurement of Psychological Hardiness in Adolescent. *Journal of Genetic Psychology*, 148(3), pp. 393-397.

- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 3, 486-500.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 2, 224-247.
- Nakashima, M. and Canda, E. R. (2005). Positive dying and resiliency in later life : A qualitative study. *Journal of Aging Studies*, 19(1), 109-125.
- O'Donnell, D. A., Schwab-Stone, M. E. and Mueeed, A. Z. (2002). Multidimensional resilience in urban children exposed to community violence. *Child Development*, 73, 1265-1282.
- Ohana, M. and Meyer, M. (2010). Should I stay or should I go now? Investigating the intention to quit of the permanent staff in social enterprises. *European Management Journal*, 28, 6, 441-454.
- Olsson CA, Bond L, Burns JM et al (2003) Adolescent Resilience: A Concept Analysis. *J Adolesc*, 26:111
- O'Reilly, C. A. and Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 4, 597-616.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. and Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 3, 487-516.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 2, 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37, 4, 97-115.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Amme idaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özdoğan, F., Tüzün, İ. (2007). Öğrencilerin Duydukları Güven Üzerine Bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), s. 644.
- Özkan, A. H., ve Özdemir, İ. (2023a). İş Tutumları Arasındaki İlişkiler: Eğitim Sektöründe Bir Meta-analiz Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), ss.1119-1125. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1150870>
- Özkan, A. H., ve Özdemir, İ. (2023b). İş Tutumları Arasındaki İlişkiler: Eğitim Sektöründe Bir Meta-analiz Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), s.1126. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1150870>
- Özkan, A. H., ve Özdemir, İ. (2023c). İş Tutumları Arasındaki İlişkiler: Eğitim Sektöründe Bir Meta-analiz Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), s.1126. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1150870>
- Özkan, A. H., ve Özdemir, İ. (2023d). İş Tutumları Arasındaki İlişkiler: Eğitim Sektöründe Bir Meta-analiz Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi*

- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37, 2, 79-97.
- Peterson, C., Park, N. and Sweeney, P. J. (2008). Group well-being: Morale from a positive psychology perspective. *Applied Psychology*, 57, 19-36.
- Pilowsky, D. J., Zybert, P. A. and Vlahov, D. (2004). Resilient children of injection drug users. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 43(11), 1372-1379.
- Powell, D. M. and Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, 157-177.
- Pölkki, P., Ervast, S. and Huuponen, M. (2004). Coping and resilience of a mentally ill parent. *Social Work in Health Care*, 39, 12, 151-163.
- Reed-Victor, E. (2000). Resilience and homeless students: Supportive adult roles. (Ed: J. H. Stronge ve E. Reed-Victor) *Educating Homeless Students: Promising Practices*. Larchmont, NY: Eye on Education.
- Reed-Victor, E. and Stronge, J. H. (2002). Homeless students and resilience: Staff perspectives on individual and environmental factors. *Journal of Children and Poverty*, 8(2), 159-183.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 3, 307-321.
- Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., and Kumpfer, K. L. (1990). The resiliency model. *Health education*, 21(6), 33-39.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity. *British Journal of Psychiatry*, 147, 1, 598-611.
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. In J. Rolf, A. Masten, D. Cicchetti, K. Nuechterlein and S. Weintraub (Editors). *Risk and Protective Factors in the Development of Psychopathology* (pp. 181-214). Cambridge University Press.
- Rutter, M. (2006). Implication of Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Resilience in Children*. pp. 1-12
- Poyraz, K., ve Kama, U. B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rutter, M. (2007). Proceeding from observed correlation to causal inference: The use of natural experiments. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 377-395.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7, 2, 613-628.

- Salancik, G. R. and Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 2, 224-253.
- Sarıdere, U. ve Doyuran Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultay, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi.
- Schonert and Reichl, K. A. (2000). Children and youth at risk: Some Considerations. Paper Presented at Pan-Canadian Education Research Agenda Symposium, Ottawa, Canada.
- Schoon, I., Parsons, S. and Sacker, A. (2004). Socioeconomic adversity, educational resilience, and subsequent levels of adult adaptation. *Journal of Adolescent Research*, 19(4), 383-404.
- Seligman, M. E. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55, 1, 5-14.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Editors). *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3-12). Oxford University Press.
- Sezgin, F. 2012. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), ss. 487-502.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 2, 143- 150.
- Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 2, 261-278.
- Smith J, and Prior M (1994) Temperament and Stress Resilience in School-age Children: A Within-families Study. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*, 34:168-179.
- Staw, B. M. and Oldham, G. R. (1978). Reconsidering our dependent variables: A critique and empirical study. *Academy of Management Journal*, 21, 4, 539-559.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 22, 1, 46-56.
- Sun, T., Zhao, W. Z., Yang, L., B. and Fan, L., H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 1, 69-79.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28, 2, 195-220.
- Tebes, J. K., Irish, J. T., Vasquez, M. P. and Perkins, D. V. (2004). Cognitive transformation as a marker of resilience. *Substance Use and Misuse*, 39, 769-788.

- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 26,77-86.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: III, Sayı: 29. ss. 1085-1093.
- Tiet, Q. Q., Bird, H., Davies, M., Hoven, C., Cohen, P., Jensen, P. and Goodman, S. (1998). Adverse life events and resilience. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 37, 1191-1200.
- Tugade, M. M. and Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 2, 320.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. and Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72, 6, 1161-1190.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13, 1, 145-168.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12, 2, 117-136.
- Tusaie K, Dyer J (2004) Resilience: A Historical Review of the Construct. *Holistic Nursing Practice*, 18,1:3-10.
- Ulrich, D. and Smallwood, N. (2008). Aligning firm, leadership, and personal brand. *Leader to Leader*, 2008, 47, 24-32.
- Velotsou, C. A. and Panigyrakis G. G. (2004). Consumer brand managers' job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. *Journal of Marketing Management*, 20, 105-131.
- Wagnild, G.M. ,Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of The Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 2: 165-178.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. and Liu X. (2011). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 3, 539-549.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8'inci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2000, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 401-410.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 3, 303-321

- Wayne, S. J., Shore, L.M.,and Liden, R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange, A Social Exchange Perspective." *Academy of Management Journal*,40, 82-111.
- Wells, M. (2009). Resilience in rural community dwelling older adults. *The Journal of Rural Health*, 25, 4, 415-419.
- Werner, E. E.and Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. New York: McGraw-Hill.
- Werner, E. E.and Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Press
- Werner, E. E.and Smith, R. S. (2001). *Journeys from childhood to midlife: risk, resilience, and recovery*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Werner, E.E.(1995). Resilience in development. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 3, 81-85.
- Werner, E.E. (1993) Risk, Resilience and Recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Dev Psychopathol*, 5:503-515.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428.
- Wilcox, D. T., Richards, F.and O'Keeffe, Z. (2004). Resilience and risk factors associated with experiencing childhood sexual abuse, *Child Abuse Review*, 13, 338-352.
- Williams, R.and Drury, J. (2009). Psychosocial resilience and its influence on managing mass emergencies and disasters. *Psychiatry*, 8, 8, 293-296.
- Wright, B. A.and Lopez, S. J. (2002). Widening the diagnostic focus. In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Editors). *Handbook of Positive Psychology* (pp. 26-44). Oxford University Press.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi."İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2, 196-217.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: Türkiye'deki gümrük ve ticaret bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 26, 164-189.
- Youssef, C. M.and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *Journal of Management*, 33, 5, 774-800.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı! *Atatürk Üniversitesi İktisadi e İdari Bilimler Dergisi*, 27(2) ss. 160-177.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13, 2, 81-104.
- Zangaro, G. A. and Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 30(4), 445-58. Doi:10.1002/nur.20202

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sayın Hocam beş sayfadan oluşan bu anket formu bilimsel bir araştırma için veri toplamak amacıyla hazırlandığından, soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Aşağıdaki soruları içinizden geldiği biçimde cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın başarısı, soruların tamamına vereceğiniz içten ve objektif cevaplarınızla bağıntılıdır. Araştırma açısından kimliğiniz değil, cevaplarınız önem taşımaktadır. Anket sorularına verilecek cevaplar istatistiksel kurallarla değerlendirileceğinden anket formunun herhangi bir yerine kesinlikle kimlik bilginizi yazmayınız. Bununla birlikte, soruları lütfen "olması gerektiği" gibi değil, "güncel olanı" düşünerek yanıtlayınız. Değerli vaktinizi ayırarak anketi yanıtladığınız ve değerli katkılarınız için çok teşekkür ederim

DEMOGRAFİK SORULAR

1-Yaşınız:				Araştırma Görevlisi		
------------	--	--	--	---------------------	--	--

2-Akademisyenlikte Çalışma Süreniz (Yıl):				Öğretim Görevlisi		
---	--	--	--	-------------------	--	--

3-Medeni Haliniz:	Evli		Bekar			Doktor Öğretim Üyesi		
-------------------	------	--	-------	--	--	----------------------	--	--

4-Cinsiyetiniz:	Kadın		Erkek			Doçent		
-----------------	-------	--	-------	--	--	--------	--	--

5-Bulduğunuz Kurumda Çalışma Süreniz:						Profesör		
---------------------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--

Ek-2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ ÜNİVERSİTE AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı cümlenin sağındaki kutuya yazınız.

		1. Katılmıyorum	2. Bir parça Katılmıyorum	3. Bir parça Katılıyorum	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
3	Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
4	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
5	Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
6	Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
7	Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.					
8	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9	Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
10	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					

11	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum					
12	Eğer bu kuruluşta kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
13	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
14	Kuruluşuma çok şey borçluyum.					
15	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.					
16	Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
17	Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
18	Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.					

Kaynak: Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 538. Wasti tarafından türkçeye çevrilmiştir

Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2000, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 401-410.

Ek-3: İşten Ayrılma Niyeti

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA YAPTIĞINIZ İŞ AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı cümlelerin solundaki kutuya yazınız.

	1.Kesinlikle	2.Katılmıyorum	3.Bir parça katılıyorum	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle
1-Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum					
2-Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım					
3-Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum					
4-Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.					
5- Bundan 5 yıl sonra hala bu işte çalışıyor olacağımı düşünüyorum.					

Kaynak: Wayne, S. J., Shore, L. M. and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 1, 82-111.

Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlanması Küçükusta (2009) tarafından yapılmıştır.

Ek-4: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki cümlelerdeki boşluk veya tamamlamalara uygun ifadelerden HANGİSİNİN KENDİNİZE EN UYGUN OLDUĞUNU belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten işareti (X şeklinde) sadece bir kutuya koyunuz.

1. Beklenmedik bir olay olduğunda...										
Çoğu kez yapacağımı	1	2	3	4	5	Her zaman bir çözüm bulurum				
2. Gelecek için yaptığım planların...										
Başarılması zordur	1	2	3	4	5	Başarılması mümkündür				
3. En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...										
Tam bir günlük boş vaktim	1	2	3	4	5	Ulaşmak istediğim açık bir hedefim				
4. ...olmaktan hoşlanırım										
Kendi başıma	1	2	3	4	5	Diğer kişilerle birlikte				
5. Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...										
Benimkinden farklıdır	1	2	3	4	5	Benimkiyle aynıdır				
6. Kişisel konuları...										
Hiç kimseyle	1	2	3	4	5	Arkadaşlarımla/Aile üyeleriyle				
7. Kişisel problemlerimi...										
Çöze	1	2	3	4	5	Nasıl çözeceğimi bilirim				
8. Gelecekteki hedeflerimi...										
Nasıl başaracağımdan emin değilim	1	2	3	4	5	Nasıl başaracağımı bilirim				
9. Yeni bir işe/projeye başladığımda...										
İleriye dönük planlama yapmam, derhâl işe	1	2	3	4	5	Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim				
10. Benim için sosyal ortamlarda rahat /esnek olmak...										
Önemli	1	2	3	4	5	Çok önemlidir				
11. Ailemle birlikteyken kendimi ...hissederim										
Çok mutsuz	1	2	3	4	5	Çok mutlu				
12. Beni...										
Hiç kimse	1	2	3	4	5	Yakın arkadaşlarımla/aile üyeleriyle				
13. Yeteneklerim...										
Konusunda emin	1	2	3	4	5	Olduğuna çok inanırım				
14. Geleceğimin ...olduğunu hissediyorum										
Belirsiz	1	2	3	4	5	Ümit verici				
15. Şu konuda iyimdir...										
Zamanımı	1	2	3	4	5	Zamanımı planlama				
16. Yeni arkadaşlık konusu...bir şeydir										
Yapmakta	1	2	3	4	5	Kolayca yapabildiğim				
17. Ailem şöyle tanımlanabilir...										

Birbirinden	1	2	3	4	5	Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18. Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler...						
Za	1	2	3	4	5	Güçlüdür
19. Yargılarıma ve kararlarıma...						
Çok fazla	1	2	3	4	5	Tamamen güvenirim
20. Geleceğe dönük amaçlarımla...						
Belirsiz	1	2	3	4	5	İyi düşünülmüştür
21. Kurallar ve düzenli alışkanlıklar...						
Günlük yaşamımı kolaylaştırır	1	2	3	4	5	Günlük yaşamımda yoktur
22. Yeni insanlarla tanışmak...						
Benim için	1	2	3	4	5	Benim iyi olduğum bir konudur
23. Zor zamanlarda, ailem ...						
Geleceği umutsuz	1	2	3	4	5	Geleceğe pozitif bakar
24. Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında ...						
Bana söylenmesi bir hayli zaman alır	1	2	3	4	5	Bana hemen haber verilir
25. Diğerleriyle beraberken ...						
Nadiren	1	2	3	4	5	Kolayca gülerim
26. Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır:						
Birbirlerini desteklemez	1	2	3	4	5	Birbirlerine bağlı biçimde
27. ... Destek alırım.						
Hiç kimseden	1	2	3	4	5	Arkadaşımdan / aile üyelerinden
28. Zor zamanlarda... eğilimim vardır						
Her şeyi umutsuzca gören	1	2	3	4	5	Beni başarıya götürecek iyi bir şey
29. Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için						
Zordur	1	2	3	4	5	Kolaydır
30. İhtiyacım olduğunda ...						
Bana yardım edebilecek kimse	1	2	3	4	5	Her zaman bana yardım edebilen birisi
31. Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...						
Sürekli bir endişe / kaygı kaynağıdır	1	2	3	4	5	Başa çıkmaya çalışırım
32. Ailemde şunu severiz ...						
İşleri bağımsız olarak	1	2	3	4	5	İşleri hep beraber yapmayı
33. Yakın arkadaşlarımla / aile üyeleri ...						
Yeteneklerimi	1	2	3	4	5	Yeteneklerimi beğenirler

Kaynak: Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. ve Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14, 1, 29-42. Basım ve Çetin tarafından türkçeye çevrilmiştir. Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 2, 104-114.

ÖZGEÇMİŞ

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lise:** (1990-1993), Ümraniye Endüstri Meslek Lisesi Bölüm: Elektronik
- **Ön lisans:**(1998-2000), Kocaeli Üniversitesi / Karamürsel M.Y.O Bölüm: Deniz Elektroniği
- **Lisans:** (2001-2005),Anadolu Üniversitesi / İşletme Fakültesi

MESLEKİ DENEYİM:

- Kalite Kontrol İnspektör 2016-2023(Silah Sanayii)
- Makine Teknolojisi (Bilgisayarlı Makine İmalatı) (M.E.B Belge No: 2019/298) Usta 2004-2012 (Otomotiv)