

Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

The Effect Of Positive Organizational Behavior On Organizational Commitment

Reference: Uçkun, S., Kaya, M. & Uçkun, C.G. (2020). "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 6(30): 334-342

Doç. Dr. Seher UÇKUN

Kocaeli Üniversitesi, Ulaştırma Yüksekokulu, Kocaeli/TÜRKİYE

Mualla KAYA

Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli/TÜRKİYE

Prof. Dr. C.Gazi UÇKUN

Kocaeli Üniversitesi, Ö.İ.Uzunyol MYO, Kocaeli/TÜRKİYE

ÖZET

İşletmelerin kuruluş amacı kar etme, büyüme ve varlığını sürdürmedir. Mal ve hizmet üreten bütün işletmeler çalışanlarının duygu, düşünce ve verimlilikleri konusuna önem vermekte ve bu konuda araştırmalar yapmaktadır. Bu araştırmaların temel nedeni ise verimliliği artırmaktır. İşletmelerin büyümesi ve gelişmesi için nitelikli iş gücüne her zaman ihtiyaç duyulmuştur. Nitelikli iş gücünün geliştirilmesi için de sürekli yeni araştırmalar yapılmaktadır.

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların psikolojik olarak zayıf yönlerinin ortadan kaldırılarak güçlü birer faktöre çevrilmesi ile birlikte bireyin güçlü yönlerinin daha fazla ön plana çıkarılarak zayıf yönlerin bir şekilde kendi kendine yok olmasını sağlamayı hedeflemektedir. Bu şekilde pozitif örgütsel davranış gerçek anlamda bireyin kendisini daha güçlü hissetmesini ve kendisini keşfetmesini sağlamaktadır. Bunun sonucu da çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesidir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılığa olumlu etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Pozitif Örgütsel Davranış, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

The establishment purpose of the enterprises is to make profit, grow and survive. All businesses producing goods and services attach importance to the emotions, thoughts and productivity of their employees and conduct research on this issue. The main reason for these studies is to increase productivity. Qualified workforce is always needed for the growth and development of businesses. New researches are constantly being made to develop qualified workforce.

Positive organizational behavior aims to eliminate the psychological weaknesses of the employees and turn them into strong factors, thus strengthening the individual's strengths and making the weaknesses disappear by themselves. In this way, positive organizational behavior makes the individual feel stronger and discover himself / herself. This has a direct impact on organizational commitment. The aim of this study is to investigate the effect of positive organizational behavior on organizational commitment. According to the findings obtained in the study, it was observed that positive organizational behavior had a positive effect on organizational commitment.

Keywords: Organizational Behavior, Positive Organizational Behavior, Organizational Commitment

1.GİRİŞ

Pozitif örgütsel davranış, bir çalışanın sahip olduğu kapasitenin tümünün kullanılabilmesi adına onun psikolojik olarak var olan kapasitesinin ön plana çıkarılmasıdır. Böylelikle bir çalışanın sağlayabileceği normal verimlilik düzeyinin çok üzerine çıkabilmesi sağlanabilecektir. Literatürde sıklıkla görülebileceği üzere pozitif örgütsel davranış ile çalışanların psikolojik olarak güçlü kılınması düşünülmektedir. Ancak alışlagelmiş yöntemlerin aksine pozitif örgütsel davranış içerisinde ön plana çıkan, çalışanların psikolojik olarak zayıf yönlerinin ortadan kaldırılarak güçlü birer faktöre çevrilmesi değil, bireyin güçlü yönlerinin daha fazla ön plana çıkarılarak zayıf yönlerin bir şekilde kendi kendine yok olmasını sağlamaktır. Bu şekilde pozitif örgütsel davranış gerçek anlamda bireyin kendisini daha güçlü hissetmesini ve kendisini keşfetmesini sağlamaktadır. Bu durum da örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etki göstermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Pozitif Örgütsel Davranış

İşletmelerin yoğun rekabet ortamında çalışanlarından işletmeye bağlılıklarını, işletme lehine tutum ve davranışlarını, sorumluluk alma ve bunu yerine getirme düzeylerini üst seviyelere çıkarmaları beklenir.

Küreselleşen ve rekabetin yoğun olarak hayatın her alanında kendini hissettirdiği 20. yüzyılda, konsantrasyonu yüksek, adapte olabilir, işlerinin sorumluluğunu alan ve uygulayan, sahiplenme anlayışına sahip verimli olarak adlandırılabilir çalışanlara oldukça büyük bir oranda ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple örgütsel performansın, örgütsel davranışların ve örgütsel davranış çeşitlerinin bilinmesi ve uygulanması işletmeler açısından oldukça büyük bir önem arz etmektedir (Eren, 2008: 9-10).

Pozitif örgütsel davranışın açıklanması için kökeninde yer alan pozitif psikolojinin incelenmesi ve temel alınması gerekmektedir. Literatüre psikoloji biliminin bir alt konusu olarak giren pozitif psikoloji, psikoloji biliminin sadece insanlar üzerindeki olumsuzlukların giderilmesinde değil, aynı zamanda da bireylerin mutlu olmaları, kendilerine saygı duymaları ve gelişimlerini tamamlayabilmeleri sağlayabileceğini savunmakta olan bir yaklaşım türüdür (Abdullah, 2009: 23). Ayrıca, bir tepki olarak ortaya çıkan pozitif psikoloji, psikoloji biliminin bireylerin yaşamda üstlendiği rollerin ve işleyişlerinin patolojik ve negatif etkilerini inceleme alanı olarak belirlenmesine karşı ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002: 57).

Pozitif psikolojinin ortaya çıkması ile beraber psikolojinin odak noktaları değişmeye başlamış, bireylerin mutlulukları ve mutlu yaşama yolları üzerine odaklanmıştır (Caprara ve Cernove, 2003: 70). Bireylerin olumlu ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ile mutluluk ve refahın artacağına, olumsuzlukların ortadan kaldırılacağına inanan bir psikoloji akımıdır.

Örgütler açısından pozitif psikoloji incelendiğinde; iki ana yaklaşım olduğu görülmektedir. Birincisi Michigan Üniversitesindeki pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship) çalışmaları, diğeri ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior) çalışmalarıdır.

Michigan Üniversitesinde büyük ölçekli örgütler üzerinde araştırma yapılırken Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü küçük ölçekli işletmeleri incelemiştir. Bu çalışmaların sonucunda pozitif psikoloji ile birlikte işletmelerde yaşanan kriz anlarının ve olumsuzlukların yok edilebileceği yaklaşımı ortaya çıkmıştır. (Luthans vd., 2007: 9-10).

2.2. Pozitif Örgütsel Davranışın Kriterleri

2.2.1. Duruma Özgü Olma Kriteri

Pozitif örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar insan gelişiminin ya da potansiyelinin önceden sanıldığından daha esnek olduğuna inanmaktadır. Aynı sebeple bilginin, yeteneklerin ve teknik kabiliyetlerin gelişimi artık yeterli değildir. Pozitif örgütsel davranışın çalışma alanı içinde sadece duruma özgü ve değiştirilebilir pozitif psikolojik kapasiteler yer almaktadır. Duruma özgü olan bu pozitif kapasiteler kısa eğitim programları, iş yerinde öğrenme faaliyetleri ve kısa ve çok odaklı küçük müdahalelerin kullanılması yoluyla gelişime ve geliştirilmeye açıktır.

Pozitif örgütsel davranışın çalışma alanı içerisinde, değiştirilmesi ve geliştirilmesi daha kolay olan duruma özgü kişilik özellikleri yer almaktadır. Çünkü bu kişilik özelliklerinin kolayca şekillenebilir olması hızla değişen çevre koşullarına uyum sağlamada büyük katkı sağlayacaktır.

2.2.2. Ölçülebilir Olma Kriteri

Ölçülebilirlik bilimsel araştırmanın ve uygulamanın her zaman merkezinde yer almıştır. İş ile ilgili yapıların ölçülmesi için gerekli güvenilir ve tutarlı gereçlerin varlığı genel olarak örgütsel davranış içinde ve özellikle de pozitif örgütsel davranış bilim dünyası içinde artmaktadır. Yeniden pozitif psikolojinin önderliğinde, pozitif örgütsel davranış; bir yapının oluşması için güvenilir ve geçerli ölçümlere gereksinim duymaktadır. (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007). Pozitif örgütsel davranış bilimsel bir zemine dayanmakta ve yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkacak çıkarımlar bilim temelli olmaktadır. Ölçülebilir ve kanıtlanabilir bir yapının varlığı insanların pozitif örgütsel davranışın ileri sürdüğü varsayımların güvenilirliğini ve geçerliliğini artıracak ve bu yaklaşımı diğer kişisel gelişim araçlarından ayıracaktır.

2.2.3. Olumluluk Kriteri

Pozitif örgütsel davranış, işletmelerde çalışanların kullanılmayan gücünü fark etmeye ve bu gücü işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için ortaya çıkarmayı hedefler. Olumlu duyguların ve erdemlerin güçlendirilip geliştirilmesi pozitif örgütsel davranış yaklaşımı içinde önemli bir yere sahiptir. İnsanların eksik ve zayıf yönlerini odak kabul eden bir psikoloji bilimi günümüz çevre koşulları ile birlikte yerini insanların sahip oldukları olumlu duygularını nasıl geliştireceği konusuna odaklanan pozitif yönelimli psikolojik yaklaşımlara bırakmaya başlamıştır. Bu olumlu olma kriteri de pozitif örgütsel davranışın tanımsal kriterleri içinde önemli bir yere sahiptir.

2.2.4. Teorik Temelli Olma Kriteri

Negatif yaklaşımın yapılan araştırmalar ve uygulamalar sonucu yetersiz görülmesi nedeniyle, pozitif davranışlar üzerine çalışmaların yapılmasına ve bu konu üzerinde düşünülmesini sağlamıştır. Olumlu davranış, bireyler üzerinde bıraktığı his ve sezgisel çekiciliğinin olması sebebiyle araştırmalarına ağırlık verilmiştir (Youssef ve Luthans, 2007: 3-5). Başlangıçta pozitif psikolojinin kullanılması ve sonrasında pozitif örgütsel davranışın gelişimi, liderlik, insan kaynakları, performans etkileri vb. konularda araştırma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle araştırma ve teorik kısımları pozitif örgütsel psikolojinin kullanımında ve genişletilmesinde oldukça önemli bir yere sahiptir (Donaldson ve Ko, 2010:179).

2.2.5. Performansa Etki Kriteri

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgütsel davranışları ile birlikte insan kaynakları yönetimi konusunda da önemli bir görevi üstlenmektedir. Buna göre işletmenin sahip olduğu pozitif örgütsel davranış kapasitesi çalışanların algılamalarını yönlendirebilmekte ve onların daha etkin ve daha verimli olarak istihdam edilmelerine imkan sağlayabilmektedir. Bu süreçte pozitif örgütsel davranışın en büyük destekçisi ya da en önemli aracı insan kaynaklarıdır; pozitif örgütsel davranış, insan kaynakları aracılığı ile çalışanları yönlendirme ve onlardan gelen geri dönüşleri inceleme konusunda güce sahiptir ve tüm bu süreçlerin sonunda iş verimliliği adına uygulamalar geliştirme şansına da sahiptir. Pozitif örgütsel davranış için önemli konulardan biri olan karşılıklı iletişim konusunda mesajı iletmek ve mesajın geri dönüşünü sağlamak adına insan kaynakları yönetiminin etkinliği de büyük önem arz etmektedir (Yüceler, 2009: 446-458).

Bireysel gelişim konusunu büyük bir önemle ön plana çıkaran pozitif örgütsel davranış için bireysel gelişimin temelinde büyük ölçüde psikolojik öğeler yer almaktadır. Mesleki anlamdaki gelişimden ziyade kendine güven duygusu, sosyalleşme, iletişim kurma, aktif hareket etme vb. tutum ve davranışların her biri pozitif örgütsel davranış için önem arz etmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303).

2.4. Pozitif Örgütsel Davranışın Alt Boyutları

Literatür incelendiğinde pozitif örgütsel davranışın dört alt boyutta ele alındığı görülmektedir. Bu boyutları umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik olarak belirtmek mümkündür. (Avey vd., 2009: 677-692).Aşağıda kısaca bu alt boyutlar açıklanmıştır.

Umut: Umut kavramı pozitif örgütsel davranışın merkezinde yer almaktadır. Umut sayesinde bireylerin tutum ve davranışları tutarlı hale gelmektedir. Beklentilerine uygun ve istekleri doğrultusunda davranışlarının şekillenmesinde umut önemli bir faktör olarak alınmaktadır. Snyder pozitif örgütsel davranış içerisinde umut kavramını iki farklı alt boyutta incelemektedir. Birinci boyut: motivasyonu artırıcı olumlu bir durum, diğeri ise başarı yol haritasında bireyi yönlendiren enerji ve kuvvettir (Snyder vd., 2002: 257-259).

İyimserlik: İyimserlik, bireyin duygu ve düşünce sistemi içerisinde yer alan geliştirilebilir bir duygudur, aynı zamanda olumlu olarak düşünebilme yetisidir. Psikologların büyük çoğunluğu da iyimserliği, dünyaya ve yaşananlara olumlu olarak bakabilmenin doğurduğunu dile getirmektedir. Psikoloji alanındaki tanımı ise "olumlu beklentilerin sonucunda gelişen bir bilişsel karakteristik veya olumlu yüklemeler" olarak yer almaktadır. (Seligman, 1990: 113).

Dayanıklılık/Direnç Pozitif: örgütsel davranışın alt boyutları arasında yer alan direnç gösterebilme gücü ve olaylar karşısındaki dayanıklılık hali, bireyin yaşantısında veya işindeki olaylar karşısındaki tutum ve davranışlarını incelemektedir. Olaylar karşısında ortaya koyduğu pozitif düşünce hali, pozitif davranabilme durumu dayanıklılık ve direnç başlığı altında incelenmektedir. Dayanıklı ve dirençli bir kişilik özelliğine sahip bireylerin ortak özellikleri arasında durumları kontrol etmeye çalışma ve mücadele heveslerini korumaları en belirgin özellikleri arasında yer almaktadır. Örneğin, iş hayatında olan ve işinden kovulan bir bireyin, bu durumu kabul etmeyerek her gün kafasına takarak ve önüne bakmadan yaşaması dayanıklı bir kişiliğe sahip olmadığına kanıt olarak gösterilmektedir. (Masten, 2001: 236).

Öz yeterlilik: Bireylerin, yaşam içerisinde uyguladıkları tutum ve davranışları değerlendirmesi ve sonrasında kendileri hakkında oluşturdukları yargı olarak tanımlanmaktadır. Özyeterlilik, bireyler üzerinde kalıcı olarak görülen ve değişimi kolay olmayan bir davranış ve düşünme şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. (Akkoyunlu vd., 2005: 1).

2.5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel davranış konuları açısından değerlendirilen ve son 50 yıldır üzerinde araştırma yapılan konuların başında gelmektedir. Bunun nedeni işgörenlerin işle ilgili tutumlarının verimliliğe etkisinin olmasıdır. Örgütsel bağlılık kavramında ise ortak fikir birliği olmadığı görülmektedir. Kavram sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji gibi farklı disiplinler açılardan tanımlanmıştır. Bu çerçevede birkaç tane örgütsel bağlılık kavramını aşağıda verilmiştir.

Çöl (2004) göre; örgütsel bağlılık bir birey, kurum ya da düşünceye karşı gösterdiği bağlılık ve yerine getirme zorunda olduğu yükümlülüktür.

Doğan&Kılıç (2007) örgütsel bağlılığı genel olarak işgörenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine güçlü biçimde taraflı ve etkili olarak gönülden inanmasıdır(Balay, 2000:3).

Örgütsel bağlılık yaklaşımları olarak öne çıkan yaklaşımlar şunlardır: Mowday'ın sınıflandırması, Etzioni'nin sınıflandırması, O'reilly ve Chatman'ın sınıflandırması, Katz ve Kahn'ın sınıflandırması, Wiener'in sınıflandırması, Allen ve Meyer'in sınıflandırması(Doğan&Kılıç,2007:40-44, Bayram,2005:129-132).

2.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yöneticilerin, örgütsel bağlılığın oluşturulmasında bazı faktörlerin etkili olduğunun farkına varmaları ve çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşmasının verimliliğe katkısı olduğunu bilmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. Çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler aşağıda sıralanmaktadır (Balay, 2000; Çetin, 2004, 99):

- 1- Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve deneyim.
- 2- Örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü ve iş tatmini.
- 3- Rol belirsizliği ve rol çatışması.
- 4- Örgütün tanınırlığı ve kurumsal yapısı.
- 5- Takım çalışması, aidiyet duygusu.
- 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
- 7- Ücret dışında sağlanan haklar.
- 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
- 9- Terfi olanakları, ücret düzeyi
- 10- Yönetim ve liderlik davranışları
- 11- Ülkenin sosyo-ekonomik yapısı ve yeni iş bulma olanaklarının zorluğu

2.7. Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi

Örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamak amacıyla yöneticiler çeşitli enstrümanlara ihtiyaç duyarlar. Düzenli maaş ve ücret ödemesi, maddi ve manevi motivasyon araçları, çeşitli sosyal haklar, statü kazandırılması, kariyer imkanlarının sağlanması bu enstrümanlara örnek olarak gösterilebilir.

Yöneticilerin ve çalışanların hem astlarına hem de aynı düzeydeki çalışma arkadaşlarına pozitif davranış göstermeleri de motivasyon aracı ve örgütsel bağlılığı pekiştirici bir faktör olarak değerlendirilir.

Modern yönetim anlayışı ve teknikleri ile birlikte yaşanan değişimler sonucunda birçok olumlu durum ve davranışlar ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri de pozitif örgütsel davranışın ortaya çıkışı ve tetiklenmesi sayesinde ortaya çıkan çalışanların işlerine olan bağlılığıdır. İşlerine kendilerini gönülden adayan, işleri ile aralarına mesafeler koymadan bütünleşen çalışanlar diğer çalışanlara göre daha verimli, inisiyatif alabilen ve diğerlerine oranla daha yüksek performanslar sergileyen bireylerdir. Aynı zamanda motivasyonları, proaktif davranışlar göstermeleri sebebi ile de daha aktif oldukları gözlemlenmektedir (Yüceler, 2009; Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 82).

İşe bağlı olma konusu üzerine yapılan çalışmalar, bireylerin kendileri ile alakalı sahip oldukları imaj ile işleri arasında bulunan ilişkinin derecesi, bireylerin işlerine olan bağlılıkları, kendine verdiği değeri yine kendi tarafından algılandığı ölçüde performans düzeyinden etkilenme derecesi ve bireyin işi ile özdeşleşmiş olma derecesi hakkında bilgiler vermektedir. İşe bağlılık bir iş planının başarılı ve verimli bir şekilde sona erdirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın temelinde yer alan olumluluk kriteri bu aşamada da etkili olmaktadır. Olumluluk düzeyi ile işe olan bağlılık arasında paralel bir ilişki bulunmaktadır. Bu sebeple de işe duyulan bağlılığın ölçülmesi de işin sonunda bıraktığı olumlu etki ile beraber ölçülmektedir (Maslach vd., 2001).

İşe bağlılığın gerçekleşebilmesi ve işletmelerde uygulanabilir olması çalışanların özgür olmalarının sağlanmasına ve kendi kararlarını alabilme inisiyatifini onlara vermek ile başlamaktadır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 82).

işe bağlılık konusu da pozitif örgütsel davranışın hayat içerisindeki kullanımı ve öneminin artması ile gündeme gelerek, olumlu değişkenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. İşletmelerin sürdürülebilirliği yakalayabilmeleri ve artan rekabetçi piyasada ayakta kalabilmeleri için olumlu durumlar üzerinden araştırmalar yaparak, uygulamalarının ve çalışanlarının verimli olabilmesi adına pozitif durumlar üzerinden ölçme ve değerlendirmelere yer vermeleri gerekmektedir (Akçay, 2012: 124)

3. BULGULAR VE TARTIŞMALAR

Bu araştırmanın amacı pozitif örgütsel davranışın, ne oranda örgütsel bağlılığı etkilediğini incelemektir. Pozitif örgütsel davranışın, örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, insanların deneyimledikleri bireysel ve toplumsal olay ve olguların temel niteliklerini açıklamak için, araştırmacının doğal ortamlarında insanları gözlemesi, olay ve olguların oluşum süreçlerini incelemesi için yürüttüğü indirgemesi, açıklayıcı ve yorumlayıcı bir sürecin ifadesidir (Baltacı, 2018:233).

Araştırmada nitel araştırma yöntemi olan mülakat kullanılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmış ve veriler toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizine tabi tutulmuştur.

Ana kütle Kocaeli'deki bir kamu kuruluşunda çalışan yöneticilerdir. Araştırmada gönüllü olarak mülakat sorularını cevaplayan 14 yönetici araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak uzman görüşlerinden yararlanarak mülakata katılan yöneticilere aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

1. *Pozitif davranış nedir? Çalıştığımız yerde iş arkadaşlarınız ve yöneticileriniz pozitif davranış sergiliyorlar mı?*
2. *İş yerinizde yazılı veya sözlü olarak takdir görüyor musunuz?*
3. *Kurumunuzda mesleki başarıyı ön plana çıkaran destekleyici eğitim programları yapıyor mu?*
4. *Örgütsel bağlılıkta pozitif örgütsel davranış öğelerinden hangisi , maaş artışı veya görevde yükselme bireysel gelişime katkı gibi size göre öncelikleriniz arasında sayılabilir?*
5. *Pozitif davranış gördüğünüzde işe, iş arkadaşlarınıza ve yöneticilerinize olan bağlılığınız nasıl etkileniyor?*

Ayrıca katılımcılara demografik özelliklere ait sorular sorulmuştur.

4.1. BULGULAR

4.1.1. Demografik Özelliklerle İle İlgili Bulgular

Bu araştırmaya katılanların yaş ortalaması 40 ve üzeri olup çalışma yılları ortalama 15 yılın üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların sekizi erkek altısı kadındır. Öğrenim durumları ise iki ön lisans, diğerleri lisans ve yüksek lisans olduğu tespit edilmiştir. Genellikle orta kademe yöneticisi olduklarını ifade etmişlerdir.

4.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Bulgular

“Pozitif davranış nedir? Çalıştığımız yerde iş arkadaşlarınız ve yöneticileriniz pozitif davranış sergiliyorlar mı?” sorusuna verilen cevap aşağıdaki gibidir.

Katılımcılar bu soruya genellikle pozitif davranışın ne olduğunu ifade etmişler. Ancak (K6) yöneticilerinin . “ *Gerçek anlamda yazılı takdir almamı gerektiren çalışmalar yapmama rağmen almadım. Sözlü olarak ise hangi işimi yapsam iyi yaptığımı söylenir.*” şeklinde ifade etmiştir.

“*İş yerinizde yazılı veya sözlü olarak takdir görüyorsunuz?*” sorusuna katılımcılardan dördü bu soruya yazılı ve sözlü takdir görmediklerini ifade etmekle birlikte ancak (K2, K3, K4, K5, K7, K9, K10, K12, K13, K14) yöneticilerinden yazılı ve sözlü takdir gördüklerini ifade etmişlerdir.

“*Kurumunuzda mesleki başarıyı ön plana çıkaran destekleyici eğitim programları yapıyor mu?*” sorusuna verilen cevap aşağıdaki gibidir.

Katılımcılar bu soruya çoğunlukla hizmet içi eğitimin az ve yetersiz olduğunu belirtmişlerdir ancak (K3, K7) eğitimin yapıldığını söylemişlerdir.

“*Örgütsel bağlılıkta pozitif örgütsel davranış öğelerinden hangisi maaş artışı veya görevde yükselme, bireysel gelişime katkı gibi size göre öncelikleriniz arasında sayılabilir.*” sorusuna verilen cevap aşağıdaki gibidir.

Katılımcılar bu soruya genellikle (K1, K2, K4, K5, K9, K12, K13, K14) maaşın ve görevde yükselmenin pozitif davranışa etkili olacağını ifade ederken, (K3, K8, K11, K6) bireysel gelişimin pozitif davranışa daha etkili olacağını belirtmişlerdir. İki katılımcı (K7, K10) ise maaş, görevde yükselme ve bireysel gelişimin pozitif davranışa etkili olduğunu ifade etmiştir.

“*Pozitif davranış gördüğünüzde işe, iş arkadaşlarınıza ve yöneticilerinize olan bağlılığımız nasıl etkileniyor.*” sorusuna verilen cevap aşağıdaki gibidir.

Katılımcılar pozitif davranışın örgütsel bağlılığı arttırdığını ayrıca takım çalışmasının işin daha kaliteli ve verimli yapılmasına, örgüt içinde kişisel ilişkilerin dostane bir şekilde gelişmesine katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. İki katılımcı (K7 ve K11) pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılığı hiçbir şekilde etkilemediğini ifade etmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel rekabetin gün geçtikçe arttığı bu ortamda kendini işine adayan ve her anlamda üzerine düşen görev ve sorumlulukların farkına varan çalışanlara da yüksek düzeyde ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmelerin sürdürülebilirliği yakalayabilmeleri ve artan rekabetçi piyasada ayakta kalabilmeleri için olumlu durumlar üzerinden araştırmalar yaparak, uygulamalarının ve çalışanlarının verimli olabilmesi adına pozitif durumlar üzerinden ölçme ve değerlendirmelere yer vermeleri gerekmektedir (Akçay, 2012: 124).

Bu araştırma pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılığa etkisinin olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan literatür araştırmasında pozitif örgütsel davranışın boyutları ve özel kriterleri incelenmiş olup, ayrıca örgütsel bağlılığın etkisi incelenmiştir. Yapılan nitel araştırma sonucunda, pozitif davranışın örgütsel bağlılığa etkisinin olumlu olduğu görülmüştür. Özellikle örgütsel bağlılığa, pozitif örgütsel davranışın, maaş ve görevde yükselmenin etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütlerde çalışma barışının sağlanabilmesi, insan ilişkilerinin olumlu yönde gelişebilmesi ve yapılan işlerde azami verimin alınabilmesi için yöneticilerin düzenli olarak hizmet içi eğitime yer vermeleri, görevde yükselmelerde liyakatın esas alınması ve nepotizimden uzak durulması maddi ve manevi ödüllerin tam kararında ve adil olarak verilmesi örgütsel bağlılığı arttıracak etkenler olarak belirtilebilir.

Bu araştırma sadece bir kamu kuruluşunda orta kademe yöneticilere yapılmıştır. Bundan sonraki araştırmalarda farklı işletmelerde ve farklı kademelerdeki yöneticiler ve işgörenlerle yapılması farklı sonuçlar doğurabilir.

KAYNAKÇA

Abdullah, M.C. (2009). Leadership and Psycap: A Study Of The Relationship Between Positive Leadership Behaviors And Followers Positive Psychological Capital, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University, October.

Akçay, V.H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 123- 140.

Akkoyunlu, B., Orhan, F., & Umay, F. (2005). Bilgisayar Öğretmenliği Özyeterlilik Ölçeği Geliştirme Çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9, 1-8.

Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.

Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development. New York: McGraw-Hill.

Balay, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara.

Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 231-274

Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A Conception of Personality for a psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self-Regulating System, In L. G. Aspinwall and U. M. Staudinger (Edt), *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology* (pp. 61-74), DC: American Psychological Association, Washington.

Çetin, M.Ö.(2004).Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Çöl, G. (2004), 'Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi' *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 4-11.

Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlamlasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.

Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 176-191.

Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Basım Yayın.

Erkuş, A., & Findıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), 302-318.

Kanten, P., & Yeşiltaş, M., (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, S.D.Ü, *Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.

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

Luthans, F., Youseff, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout, *Annu. Rev. Psychol.* 52:397-422.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 227-239.

Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.

Seligman, M. E. P. (1990). *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.

Snyder, C. R., & Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. *Handbook of positive psychology* (Ed:J. R. Snyder, & S. J. Lopez). New York: Oxford University Press. 257-276.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 446- 458.