

Psikolojik Sermaye ve Profesyonellik İlişkisinde İşe Angaje Olmanın Düzenleyici Rolü

Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN^(*)

Atulhan NAKTIYOK^(**)

Öz: Bu çalışmanın amacı, çalışanların işe angaje olma ve profesyonellik düzeyleri üzerinde psikolojik sermayelerinin etkisinin değerlendirilmesidir. Araştırmaya ilişkin verilere, Erzurum il merkezinde faaliyette bulunan özel bir bankada görev yapmakta olan uzman ve uzman yardımcılara anket uygulanarak ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programı aracılığı ile analize tabi tutulmuştur. Gerçekleştirilen analizler ışığında araştırmaya katılan banka çalışanlarının sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinin profesyonel bir duruş sergilemelerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve söz konusu etki üzerinde çalışanların işlerine angaje olmalarının düzenleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, işe angaje olma ve profesyonellik.

The Moderator Effect of Work Engagement on The Relationship Between Psychological Capital and Professionalism

Abstract: The aim of this study is to evaluate the impact of psychological capital on employees' work engagement and level of professionalism. The data related to the research was obtained by applying questionnaires to the experts and assistant experts working in a private bank operating in the provincial center of Erzurum. The data were analyzed by SPSS and AMOS program. In the light of the analyzes applied, it was found that the level of psychological capital of the bank employees who participated in the study had a significant impact on their professional stance and and it was concluded that employees' work engagement in their work had a regulatory effect on the mentioned impact.

Keywords: Psychological capital, work engagement and professionalism

Makale Geliş Tarihi: 13.09.2018

Makale Kabul Tarihi: 07.10.2018

I. Giriş

Geleneksel olarak örgütsel ve mesleki psikoloji; bireylerin davranış, biliş ve duygularının olumsuz yönleri üzerinde durmaktadır (Quick ve Tetrick, 2003). Ancak olumsuz psikolojik durumlar iş ortamındaki psikolojinin yalnızca tek yönünü teşkil

^{*}) Arş. Gör. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü (e-posta: ulke.celik@atauni.edu.tr)

^{**}) Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü (e-posta: anakti@atauni.edu.tr)

etmektedir. Örgüt ortamında çeşitli sorunların ve olumsuzlukların yaşanması ve bu olumsuzluklar karşısında bireyin çeşitli tepkiler ortaya koyması doğal bir süreçtir. Ancak iş hayatı ve örgütsel psikoloji tamamen bu olumsuzluklardan oluşmamaktadır. Bireylerin sahip oldukları olumlu davranışlar, bilişler ve duygular da örgütsel psikolojinin bir parçasını oluşturmaktadır (Balducci ve diğ., 2010: 143). Örgütsel psikolojinin bu açıdan ele alınması olumlu psikolojinin ortaya çıkışı ile başlamaktadır. Martin Seligman (1998) bireylerin psikolojik durumları ile ilgili neyin yanlış ve işlevsiz olduğunun araştırılması yerine neyin doğru ve iyi olduğunun araştırılması gerektiğini öneren çalışması ile pozitif psikoloji kavramına dikkat çekmiştir. Seligman (1998) zayıflıklar yerine güçlü yanlara, patoloji ve hastalık yerine sağlığa ve canlılığa odaklanmaktadır. Bu sayede çalışanların olumlu psikolojik durumları ve kaynakları anlaşılıp yönlendirilebilecektir. Bireyle başlayan bu süreç devamında örgütün tamamına yerleşerek daha olumlu bir örgüt yapısı ortaya çıkarabilecektir. Olumlu psikolojiye dayanan olumlu örgütsel davranış da çalışanın örgüt ortamındaki olumlu davranışlarının geliştirilmesini sağlayarak çalışanın ve örgütün olumlu çıktılar elde etmesini amaçlamaktadır.

Olumlu örgütsel davranış kapsamında üzerinde en çok durulan kavramlardan psikolojik sermaye ise çalışanın olumlu psikolojik durumunun kaynağı olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Kavram çok basit bir şekilde, "kimsiniz?" ve "olumlu gelişim açısından ne olabilirsiniz?" (Avolio ve Luthans, 2006) soruları ile ifade edilebilir. Beşeri sermaye "ne biliyorsunuz?", sosyal sermaye "kimi tanıyorsunuz?" ve finansal sermaye "neye sahipsiniz?" sorularını cevapladığından psikolojik sermaye bu kavramlardan oldukça farklıdır (Luthans ve diğerleri, 2004: 45). Psikolojik sermaye kavramında kullanılan 'sermaye' ifadesi bir değeri temsil etmektedir ve bu değer ifadesi esasında olumlu psikolojinin temelinde yer alan bazı bireysel ve ilham verici kurguları içermektedir (Luthans ve diğerleri, 2007a: 2). Dolayısıyla buradaki kullanımı ile sermaye bireyin psikolojik kaynaklarını vurgulamaktadır. Olumlu psikoloji ve olumlu örgütsel davranış temelli bu kaynaklar Luthans ve çalışma arkadaşları tarafından (2007a) öz yeterlilik algısı, iyimserlik, umut ve dayanıklılık şeklinde sınıflandırılmıştır. Söz konusu kaynaklardan oluşan psikolojik sermaye bireyin olumlu psikolojik gelişimi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu gelişim "(1) zorlu görevleri üstlenmek için gerekli çabayı sürdürecektir ve bunları yerine getirecek güvne (öz yeterliliğe) sahip olma; (2) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu tavırlar ve beklentiler geliştirme (iyimserlik); (3) hedefler için azim göstermek ve gerektiğinde başarıya giden yolları yeniden değerlendirme (umut); (4) sorunlar ve olumsuzluklarla karşılaşıldığında, başarıya ulaşmak için vazgeçmeden devam etme (dayanıklılık)" ile şekillenmektedir (Luthans ve diğ., 2007a: 3).

Psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanlar, işleri için gerekli yetenek ve öz yeterliliğe sahip (Luthans ve diğerleri, 2007b: 12), hedeflerini gerçekleştirmek için yeni araçlar üretebilen ve alternatif yollar bulabilen, olumsuz durumlarda nerede durmaları gerektiğini bilen ve zorlu şartlara uyum sağlayabilen (Avey ve diğ., 2008: 50) bireylerdir. Bu tip çalışanlar iş ortamında karşılaştıkları olumsuzlukların duygularına, ruh hallerine ve dolayısıyla davranış ve tutumlarına yön vermesine izin vermeyecektir. Bunun yerine ortaya çıkan olumsuzlukların üstesinden gelmeye çalışacaklardır. Ayrıca öz

yetkinliklerine olan inançları, dayanıklılıkları, umut ve iyimserlik düzeyleri yaptıkları iş ile buldukları örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerine neden olacaktır. Bu çıkarım genellikle, ilgili yazında pozitif duygu genişletme ve inşa etme teorisine (Fredrickson, 1998) dayandırılmaktadır. Fredrickson (1998) pozitif duygu genişletme ve inşa etme teorisi ile bireylerin olumlu duygularının olumlu sonuçlar doğuracağını iddia etmektedir. Dolayısıyla, çalışanın sahip olduğu yüksek psikolojik sermayenin örgüt ortamında arzu edilen olumlu çıktılarda ortaya çıkmasında etkili olacağı kanısına varılabilir. Buradan hareketle hazırlanan çalışma, ilgili literatüre dayanarak çalışanların sahip oldukları yüksek psikolojik sermaye düzeylerinin profesyonellikleri üzerindeki etkisinde işlerine angaje olma düzeylerinin düzenleyici bir etki ortaya çıkarabileceğini savunmaktadır.

Pozitif örgütsel davranış bağlamında çalışanlardan beklenen pozitif davranışlardan biri olarak kabul edebileceğimiz profesyonellik, profesyonel ile hizmet sunduğu kurum arasındaki sosyal sözleşmeyi destekleyen ilişkiler, davranışlar ve değerler setinden oluşur (O'Sullivan ve Toohey, 2008: 280). Bu yönüyle profesyonel davranış örgütün hedeflerine ulaşmasına ile örgütün etik ve ahlaki değerlerinin muhafaza edilmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Çünkü profesyonellik etik kodları ve bu etik kodlara olan bağlılığı gerektirmektedir (Elliott ve diğ., 2009). Bir profesyonelin nitelikleri özel bir uzmanlık alanına bağlı ve o uzmanlık alanının kimliği niteliğindeki davranışları içeren eğitim ve öğretimi kapsamaktadır (Hwang ve diğ., 2009: 315). Ancak bu teknik niteliklerden ziyade profesyonelin uzmanlık alanının dayandığı değerler doğrultusunda tutum ve davranışlar sergilemesi profesyonellik açısından bir gerekliliktir. Profesyonel davranışlar; sosyal sorumluluk davranışları, duyarlılık, iletişim becerileri, öz yeterlilik, etik ve ahlaki davranışları içermektedir. Bu davranışları destekleyen tutumlar ise; doğruluk, dürüstlük, merhamet, saygı ve empatiyi içeren bir insani değerler kümesine dayanır (Millard, 2011).

Profesyonellik kavramı öncelikli olarak avukatlar ve muhasebeciler gibi bağımsız ve kendi hesabına çalışan meslek mensupları için kullanılmıştır. Daha sonra hemşirelik, öğretmenlik, askerlik gibi diğer meslek grupları da profesyonel statü kazanmıştır. Günümüzde bu profesyoneller ticari veya ticari olmayan, kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda bir örgüt çatısı altında hizmet vermektedir. Bu bakımdan profesyonelliği mesleki bir kontrol mekanizması şeklinde tanımlamakla birlikte örgütsel bir yönü olduğu da ifade edilebilecektir. Çalışanlar mesleklerine oldukları kadar mesleklerini icra etkileri kuruma karşı da sorumludur. Hizmet verdikleri insanları tatmin etmelerinin yanı sıra ait oldukları kurumun değerlerini gözetmeleri ve kurumun kendilerinden beklentilerini karşılayacak şekilde hareket etmeleri çalışanlara profesyonel bir kimlik kazandıracaktır. Aynı zamanda profesyonellik, meslekle ilgili çalışmaları ve uygulamaları takip etme biçimidir (Senapaty ve Bhuyan, 2014: 271). Bu doğrultuda profesyonel mesleği ile ilgili tüm gelişmeleri takip edip bilgi ve davranışlarını bu doğrultuda yenileyen kişidir.

Geçmişte teknik uzmanlık becerisi şeklinde tanımlanan profesyonellik kavramı, şimdilerde her uzmanlık alanı ve meslekte bulunması arzu edilen mükemmel hizmeti ifade etmektedir. Çünkü profesyonellik bir gerekliliktir ve teknik uzmanlığın gerekli

olup olmadığına bakılmaksızın tüm mesleklerde önemi giderek vurgulanmaktadır (Senapaty ve Bhuyan, 2014: 271). Fournier (1999) da profesyonellik kavramının her mesleği kapsayan bir slogan olduğunu ifade etmektedir.

Profesyonellik, mesleğin davranışsal yönü olarak tanımlanmaktadır (Senapaty ve Bhuyan, 2014: 271). Bu nedenle mesleğe ilişkin teorik ve teknik bilginin mesleğin icrası sırasında kullanılışı kişiden kişiye farklılaşacak ve profesyonellik bu nokta ortaya çıkacaktır. Profesyonel sahip olduğu mesleki bilgisini ve yeteneğini kullanırken hem mesleğinin hem de çalıştığı kurumun etik ve ahlaki sorumluluklarını göz önünde bulunduracaktır. Birçok yaklaşım, bireylerin profesyonelliğe yönelik tutumları, güdeleri, akıl yürütmeleri ve algıları ile kavramı davranışsal faktörlerle açıklamaya çalışmıştır. Ancak, profesyonellik kavramının değerlendirilmesinde davranışsal faktörlerin yanı sıra bağlamsal ve çevresel faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini savunan yaklaşımlar bulunmaktadır (Blue ve diğ., 2009). Çeşitli meslek grupları açısından profesyonelliğin tanımı farklılaşsa da tümü için profesyonellik, bir örgüt üyesinden beklenen olumlu örgütsel sonuçlara götüren bir niteliktir.

Swick (1998) profesyonelin başkalarının menfaatini kendi menfaatinden daha çok önemseyen, etik ve ahlaki standartlara uyumlu, dürüstlük, merhametlilik, fedakarlık, saygı ve empati gibi insani değerlere sahip, kendine veya başkalarına hesap verebilen, herhangi birinin davranışları ve kararları hakkında iç gözlem yapabilen biri olduğunu vurgulamakta ve profesyonelliği; fedakârlık, etik ve ahlaki değerler, insani değerler, hesap verebilirlik ve iç gözlem şeklinde beş boyutta incelemektedir. Söz konusu alanda gerçekleştirilen profesyonellik modeli ile ilgili diğer çalışmalar da çoğunlukla; başkalarına saygı, onur, etik ve ahlaki standartlar, hesap verebilirlik gibi kavramlar üzerinde durulmaktadır (Archer ve diğ., 2008). Dolayısıyla profesyonellik bireyin işe yönelik teknik bilgi ve becerisi ile işinin gerektirdiği tutum ve davranışlarını psikolojik kaynaklarıyla desteklediği bir süreci ifade etmektedir. Bu bakımdan bireyin psikolojik sermayesinin profesyonelliği üzerinde etkili olabileceği yorumu yapılabilecektir.

Psikolojik sermaye profesyonellik için gerekli temel nitelikleri destekleyebilecektir. Örneğin bir profesyonelin işini en iyi şekilde yerine getirmesi için gerekli olan gayret, sabır ve özveri sahip olduğu öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerine yani psikolojik sermayelerine göre şekillenecektir. Çünkü öz yeterlilikleri yüksek olan bireyler ulaşabileceklerine inandıkları hedefler için daha fazla gayret harcarlar. Dahası, bu bireyler iradeli ve sahip oldukları umut düzeyleri sayesinde karşılaştıkları problemler için birden fazla çözüm yolu üretebilirler. İyimser olduklarından hep bir çıkış noktası olduğuna inanırlar. Son olarak aksilikler ve sorunlar karşısında dirençli bir duruş sergilerler (Avey ve diğ., 2011: 135). Psikolojik sermayenin bu dört temel birleşeni (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve direnç) ile ilgili ortak teorik görüş; “Motive edilmiş bir çaba ve sebata bağlı olan başarı ihtimalinin bile esasında şartların olumlu değerlendirilmesine bağlı olduğunu” dur. (Luthans, Avolio ve diğ., 2007: 550). Bu bakımdan bireyin iş için gerekli olan teknik nitelikleri ve gayreti tek başına yeterli olmayacaktır. Olumlu örgütsel sonuçlar için şartların birey açısından olumlu hale getirilmesi, bireyin psikolojik kaynaklarının desteklenmesi gerekecektir. Motivasyonel

etkilerin daha genel oluşu sebebiyle psikolojik sermaye arzu edilen çıktılar üzerinde demografik değişkenler, kişinin öz değerlendirmesi ve kişilik bileşenlere nazaran çok daha önemli bir katma değere sahiptir (Avey, Luthans ve Youssef, 2010). Psikolojik sermayenin bireyin olumlu tutumlarında etkili temel bir faktör olduğu hem kavramsal olarak (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007) hem de ampirik olarak (Luthans, Avolio ve diğ., 2007) belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ve bireyin olumlu tutumları arasındaki ilişkiye yönelik bir çok araştırma bulunmaktadır (Avey, Luthans, Smith, ve Palmer, 2010; Avey, Wernsing, ve Luthans, 2008; Luthans, Avolio ve diğ., 2007; Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Literatürde psikolojik sermaye ve profesyonellik algısı arasındaki ilişkiye yönelik çok fazla durulmamasına karşın psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin profesyonel bir kimlik geliştirip profesyonel davranış ve tutumlar sergileyebilecekleri varsayımı yapılabilir. Millard (2011) çalışmasında psikolojik sermaye ve profesyonellik arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları da bu varsayımı desteklemektedir. Çalışma sonuçları bu iki kavram arasında olumlu ve güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Dolayısıyla örgüt ve birey açısından olumlu bir çıktı olarak kabul edebileceğimiz profesyonelliğin de psikolojik sermayenin bir sonucu olduğu ifade edilebilir. Psikolojik sermaye ve profesyonellik arasında öngörülen bu ilişkide başka bir olumlu psikolojik faktör olan işe angaje olmanın düzenleyici rolü mevcut çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

İşe angaje olma (work engagement) kavramı Türkçe yönetim yazınında ilk olarak ‘cezbolma’ şeklinde Ercüment Doğan (2002) tarafından kullanılmıştır. Sonrasında yapılan çalışmalarda işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe gönülden adanma (Bal, 2010), işe tutkunluk (Turgut, 2011) ve işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015) ifadeleri kullanılmıştır. İşe angaje olma “dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen iş ile ilgili olumlu ve tatmin edici bir düşünce yapısıdır.” (Schaufel ve diğ., 2002: 74). Dolayısıyla kavramı oluşturan üç temel boyut; dinçlik, adanmışlık ve özümsemedir. Dinçlik boyutu, çalışanın yüksek düzeyde enerjiye ve zihinsel dinçliğe sahip olmasını, işine karşı istekli olmasını ve mevcut zorluklar karşısında ısrarcı olmasını ifade etmektedir. Adanmışlık, çalışanın işini önemsemesini ve işine karşı gurur, ilham ve coşku hislerini duymasınıdır (Balducci, Fraccaroli ve Schaufeli, 2010: 143). Bu tanımlamalar doğrultusunda dinçlik ve adanmışlık boyutları, temel tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ve sinizmin doğrudan karşıtları olarak kabul edilmektedir (Maslach, Schaufeli, Leither, 2001). Son olarak özümseme boyutu ise çalışanın işine tamamen yoğunlaşması, isteyken zamanın çabuk geçtiğini düşünmesi ve işyerinden ayrılmakta zorluk çekmesi anlamına gelmektedir (Balducci, Fraccaroli ve Schaufeli, 2010: 143).

Çalışanların işe angaje olmaları herhangi bir özel nesne, olay, birey veya davranış üzerine odaklanmayan daha kalıcı ve genel olan duygusal ve bilişsel bir durumu ifade etmektedir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006: 702). Bu bakımdan işine angaje olan çalışan terfi, maaş zammı, örgüt üyeleri ile sahip olduğu sosyal ilişki, statü gibi etkenlerden birinin veya tamamının etkisiyle hareket etmemektedir. Esasen yaptığı işe ve bulunduğu örgüte tam anlamıyla bir bütün olarak bakmakta ve kendini işine adamaktadır.

Bununla birlikte, çalışanların işe angaje olma düzeyi günden güne değişebilir. Gün içerisinde yaşananlara bağlı olarak çalışanlar daha yüksek veya daha düşük seviyelerde işlerine angaje olabilirler (Bakker, 2011: 266). Bu durumda bireyin işe angaje olmasının aslında içsel bir süreç olduğu ancak sahip olduğu angaje olma düzeyinin dışsal faktörlerin etkisiyle değişiklik gösterebileceği yorumu yapılabilecektir.

İşe angaje olma kavramı ifade edilen tüm nitelikleri ile örgütsel açıdan olumlu ve arzu edilen bir durumdur. Ancak bu yönüyle örgüt ortamında arzu edilen diğer davranış ve tutumlarla karıştırılabilmektedir. İşe angaje olma yüksek ölçüde işe adanmışlık ile dinçlik ve özümsemenin birleşimi olduğundan iş tatmininden farklıdır. İş tatmini genellikle çalışanların iyi oluşlarının daha pasif bir şeklidir. İşe angaje olma kendini işe kaptırmadan da farklıdır çünkü işe angaje olma daha uzun süreli bir performansa atıfta bulunurken işe kapılma sadece bir saat veya daha az süren bir uç deneyimini ifade etmektedir. Ayrıca işe angaje olma kavramı motivasyonu da içine alan daha kapsamlı bir kavram olması bakımından motivasyondan da farklıdır. Dolayısıyla işe angaje olmanın daha önceki birçok yapıdan daha iyi bir iş performansı belirtisi olması şaşırtıcı değildir (Bakker, 2011: 265).

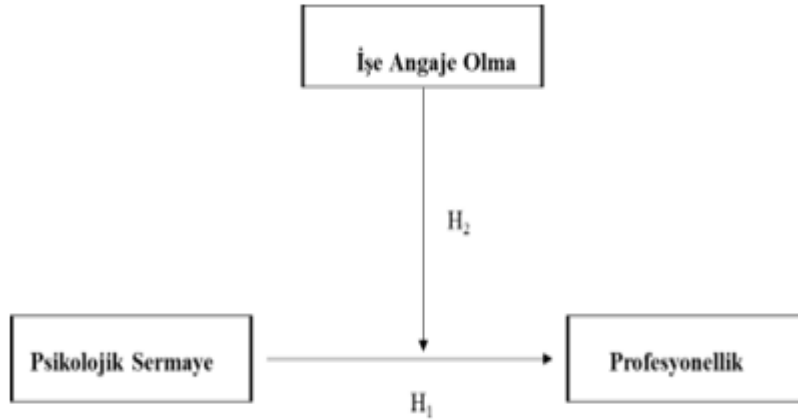
Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris (2008) işe angaje olmayı tükenmişliğin tam zıttı bir kavram olarak işle ilgili duygusal ve motivasyonel bir hal olarak tanımlamaktadır. İşlerine angaje olan çalışanlar oldukça enerjiktir ve işlerini heyecanla yapmaktadır. Bu nedenle zamanla kendilerini işlerine kaptırmaktadır (Bakker ve Schaufeli, 2008). İşlerine angaje olan çalışanlar diğer çalışanlara nazaran farklı özellikler sergilemektedir. Çünkü bu çalışanlar saygı, iyimserlik, direnç ve öz-yeterlik kaynakları açısından diğer çalışanlardan çok daha zengindir. Bu kişisel kaynaklar çalışanların iş ortamını olumlu yönde etkilemelerini kolaylaştırmaktadır (Luthans ve diğ., 2008) ve işlerini gönülden yapmalarını sağlamaktadır. İşe angaje olma ile ilgili bu mantık çerçevesi Xanthopoulou ve çalışma arkadaşlarının (2007) çalışması ile de desteklenmektedir. Söz konusu çalışmada işe angaje olan çalışanların öz-yeterliliğe sahip oldukları, genel olarak yüksek beklentiler (iyimser) içerisinde oldukları ve organizasyon içerisindeki rollerini gerçekleştirerek kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri (örgütsel temelli özsaygı) sonucuna ulaşılmıştır. Bu kişisel kaynaklar, zamanla bireyin yeni kaynaklara sahip olmasını sağlarken aynı zamanda bireyin motivasyonunu artırmaktadır (Xanthopoulou ve diğerleri, 2007). Ouweneel ve çalışma arkadaşları (2012) ise çalışanların bir önceki iş gününün sonunda günlük duygusal durumlarını kullanarak önümüzdeki iş gününe ilişkin umut seviyelerini ne ölçüde etkilediğini belirlemiştir. Araştırmacılar üniversite çalışanları üzerine yaptıkları analiz sonuçları neticesinde çalışanların sahip oldukları umut seviyeleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Simons ve Buitendach (2013), çağrı merkezi çalışanlarının psikolojik sermayeleri, örgütsel bağlılıkları ve işe angaje olmaları arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir. Chaurasia ve Shukla (2014), çalışmalarında psikolojik sermayenin iş performansını artırmasında işe angaje olmanın aracı rolü olduğu ortaya koymaktadır. İşe angaje olmanın çalışan ve örgüt açısından ortaya çıkardığı olumlu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayelerinin profesyonel bir duruş sergilemelerini olumlu yönde etkilemelerinde çalışanın tutum ve davranışları

üzerinde önemli bir etkiye sahip olan işe angaje olmanın bu olumlu etkiyi artırabileceği öngörülebilecektir.

Yukarıda sunulan görüşler ışığında, araştırmaya ilişkin hipotezler şöyledir:

- H₁: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi profesyonelliklerini olumlu yönde etkilemektedir.
- H₂: Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile profesyonellikleri arasındaki ilişkide işe angaje olma düzeylerinin düzenleyici rolü vardır.

Araştırmaya ilişkin hipotezler ve araştırmaya ilişkin yapısal model; psikolojik sermaye, profesyonellik ve işe angaje olma üzerine gerçekleştirilen yazın taraması sonucunda oluşturulmuştur. Yapısal model ve modele ilişkin hipotezler Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma modeli

II. Yöntem

A. Örneklem

Araştırmanın verileri, Erzurum il merkezinde faaliyette bulunan özel bir bankada görev yapmakta olan uzman ve uzman yardımcılardan elde edilmiştir. Veri toplama işlemleri sonucunda anket katılımcılarının %56,4'ünün kadın, %58,4 bekar, %69,3'ü 24 ile 30 yaş aralığında, %87.1'inin ise lisans mezunu olduğu görülmüştür.

B. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formundan yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu, katılımcıların psikolojik sermayeleri, profesyonellik algıları ve işe angaje olma düzeylerini ölçmeye yönelik soruların yanı sıra katılımcıların demografik özelliklerine yönelik soruların yer aldığı dört bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans ve çalışma

arkadaşlarının (2007) geliştirdiği psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye çevrilen ve 5'li likert ölçeği şeklinde derecelendirilen ölçek 24 sorudan oluşmaktadır. Schaufeli ve Bakker tarafından (2003) geliştirilen işe angaje olma ölçeğinin 9 soruluk kısa versiyonu, 5'li likert ölçeği şeklinde derecelendirilerek araştırmada kullanılmıştır. Son olarak, Chisholm ve çalışma arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen 18 sorudan oluşan profesyonellik ölçeği Türkçeye çevrilerek sorular banka çalışanlarına uygun şekilde uyarlanmış ve 5'li likert ölçeği şeklinde derecelendirilmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri içsel tutarlılık yöntemi ile hesaplanmış ve cronbach alpha güvenilirlik ölçütü kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak, işe angaje olma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,91 ve profesyonellik algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak tespit edilmiştir. Geliştirilen ölçeklerin yüzeysel, yakınsama ve ayrışma geçerlilikleri ve güvenilirlikleri madde analizi, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ve içsel tutarlılık katsayısı yöntemiyle ölçülmüştür. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indekslerine ilişkin değerler, Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

Değişkenler	CMIN/DF	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
PS	1,622	,872	,952	,935	,951	,079	,063
PRO	1,423	,881	,969	,958	,968	,065	,046
İA	1,369	,967	,994	,985	,993	,061	,025

C. İşlem

Anket formları bir aylık süreçte, belirlenen örneklem grubuna bizzat araştırmacı tarafından ulaştırılarak dağıtılmış ve sonraki günlerde toplanmıştır. Elde edilen araştırma verilerine, SPSS ve AMOS programları yardımıyla güvenilirlik analizleri, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak araştırmaya ilişkin değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

III. Bulgular

Araştırmaya ilişkin değişkenlerle ilgili betimleyici istatistikler (ortalama ve standart sapma) ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 2'de verilmektedir. Tablo 2' de görüldüğü gibi araştırma modelini oluşturan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmasına karşın ilişki katsayılarının orta düzeyde bulunmasından ötürü değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı probleminin olmadığını göstermektedir. Ayrıca araştırma modelinde çoklu doğrusal bağlantı sorunun tespiti amacıyla doğrudanlık (collinearity) da incelenmiştir. Kutner ve çalışma arkadaşlarına (2004) göre elde edilen tolerans ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı olmadığını doğrulayan sonuçlar vermiştir (Tolerans > .2, VIF < 10).

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Faktör	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6
1- Özyeterlilik	4,01	0,57						
2- İyimserlik	3,95	0,64	,680**					
3- Umut	4,38	0,62	,432**	,465**				
4- Psk. Day.	4,17	0,66	,638**	,759**	,475**			
5- Psk. Ser.	4,06	0,56	,832**	,907**	,496**	,907**		
6- Prof.	4,21	0,62	,453**	,482**	,881**	473**	507**	
7- İşe Ang.	3,64	0,64	,505**	519**	,180	,471**	,568**	,226*

*p<0,05 **p<0,01

Korelasyon analizi ile psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve bu değişkenlere ilişkin faktörler arasındaki ilişkinin varlığı ve kuvveti tespit edildikten sonra, araştırma modeline ilişkin hipotezlerin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Kullanılan bu analiz yöntemiyle psikolojik sermaye ve profesyonellik ilişkisinde işe angaje olmanın düzenleyici rolü incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986) düzenleyici değişkeni, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen üçüncü bir değişken olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda, düzenleyici etkinin tespit edilmesi için düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpılması ile yeni bir değişken olan etkileşim değişkeninin elde edilmesi gerekmektedir. Elde edilen etkileşim değişkeni şayet anlamlı ise, düzenleyici etkinin varlığından söz edilebilecektir (Baron ve Kenny, 1986). Buna göre psikolojik sermaye ile profesyonellik arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün çalışanların işlerine angaje olma düzeyleri açısından farklılaşacağına dair öngörünün sınanması amacıyla gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Psikolojik sermayenin Profesyonelliğe etkisinde İşe Angaje Olmanın Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

1. Adım		2. Adım		3. Adım	
	β		β		β
PS	,421***	PS	,396***	PS	,514***
		İA	,052	İA	,106
				PS*İA	,290**
R ²	,178		,180		,217
ΔR^2	,178		,002		,061
F	21,385***		10,736***		10,264***

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

Gerçekleştirilen analiz neticesinde psikolojik sermaye ile profesyonellik ilişkisinin olumlu yönde ve anlamlı olduğu ($\beta = ,421$ ve $p < ,001$) belirlenmiş olup araştırma

modeline ilişkin H_1 hipotezi desteklenmiştir. Dolayısıyla psikolojik sermaye düzeylerindeki artışın profesyonelliklerini artırabileceği yorumu yapılabilecektir.

Düzenleyici etkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen analizde Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda hesaplanan etkileşim değişkeni (psikolojik sermaye x işe angaje olma) regresyon modeline dahil edilerek profesyonellik üzerinde olumlu yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta = ,290$ ve $p < ,01$). Elde edilen bu sonuç doğrultusunda H_2 hipotezi de desteklenmektedir. Dolayısıyla yüksek düzeyde işe angaje olan çalışanların diğerlerine nazaran psikolojik sermayelerinin profesyonelliklerini daha fazla etkilediği ifade edilebilecektir.

Psikolojik sermayenin yanı sıra psikolojik sermayeyi oluşturan faktörlerin teker teker profesyonelliğe etkisinde işe angaje olmanın düzenleyici rolüne ilişkin analiz sonuçlarına ise Tablo 4’de yer verilmektedir. Tablo 4’deki analiz sonuçları değerlendirildiğinde araştırmaya katılan banka çalışanlarının iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin profesyonel davranışlar sergilemelerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etki üzerinde işlerine angaje olma düzeylerinin düzenleyici bir etki ortaya koyduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların öz yeterlilik algılarının ise profesyonellikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasına karşın işe angaje olma düzeylerinin bu etki üzerinde düzenleyici bir rolü olmadığı görülmüştür.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye Kaynaklarının Profesyonellik Üzerindeki Etkisinde İşe Angaje Olmanın Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

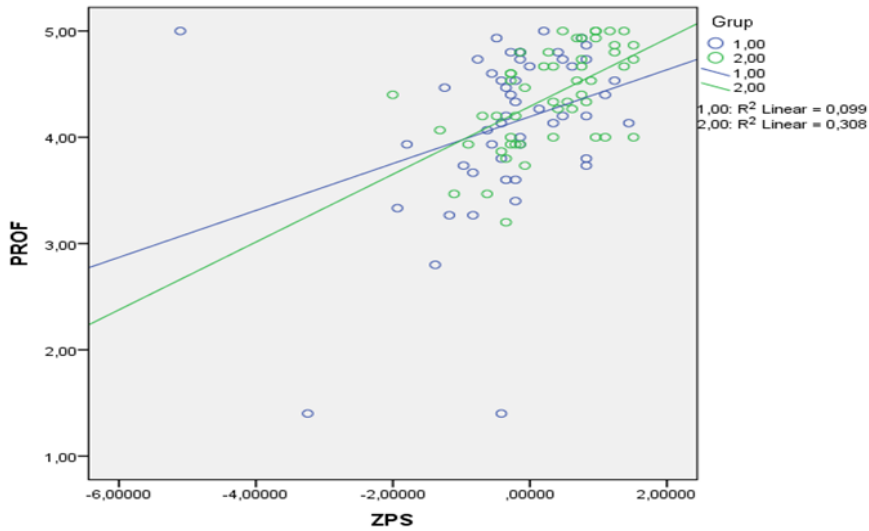
1. Adım		2. Adım		3. Adım	
	β		β		β
ÖY	,237*	ÖY	,179*	ÖY	,228*
		İA	,188*	İA	,230*
				PS*İA	,194
R^2	,056		,088		,120
ΔR^2	,056		,032		,032
F	5,868*		4,725*		4,410**
İ	,446***	İ	,430***	İ	,549***
		İA	,032	İA	,104
				İ*İA	,209***
R^2	,199		,183		,256
ΔR^2	,199		,001		,057
F	24,533***		12,200***		11,117***
U	,393***	U	,363**	U	,475***
		İA	,061	İA	,108
				U*İA	,269*

R ²	,146		,140		,185
Δ R ²	,155		,003		,052
F	18,105***		9,153***		8,577***
PD	,452***	PD	,428***	PD	,508***
		İA	,055	İA	,105
				PD*İA	,242**
R ²	,204		,207		,253
Δ R ²	,204		,002		,046
F	25,415***		12,771***		10,944***

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

ÖY (Öz yeterlilik), U (Umut), İ (İyimserlik), PD (Psikolojik dayanıklılık).

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işe angaje olma düzeylerinin yüksek veya düşük olması durumunda psikolojik sermayeleri ile profesyonellik düzeyleri arasındaki ilişkinin nasıl bir değişim göstereceğini belirleyebilmek amacıyla Şekil 2’de gösterilen basit eğim testi (Aiken ve West, 1991) incelendiği takdirde işe angaje olmanın düşük ve yüksek olduğu seviyelerde sıfırdan farklı değerler tespit edilmiştir. İşe angaje olmanın farklı seviyelerde seyrettiği durumlarda psikolojik sermaye ile profesyonelliğin aynı yönde devam ettiği ve işe angaje olmanın artması durumunda bu ilişkinin güçlendiği ifade edilebilecektir. Dolayısıyla elde edilen bu bulguların, ilgili regresyon analizi sonuçları doğrultusunda kabul edilen H₂ hipotezini desteklediği de söylenebilecektir.



Şekil 2: Psikolojik Serma ile Profesyonellik Arasındaki İlişkide İşe Angaje Olmanın Rolü

IV.Sonuç ve Tartışma

İş hayatı organizasyonlar için giderek hayatta kalmanın zor olduğu, sadece başarılı olmak bir yana ortalamanın çok üzerinde performans gerektiren bir alan haline gelmektedir. Friedman (2005)'a göre, ortaya çıkan bu kıyasıya rekabet ve küresel ölçekte bilgiye erişimin kolaylığı "düz" bir dünya yaratmıştır. Düz dünya rekabetinde, giriş engellerini veya teknolojik atılımları artırmak bile tek başına işletmelere sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü kazandırmamaktadır. Benzer şekilde, işletmelerin sadece zayıflıklarının ortadan kaldırılması ile de başarıya ulaşamamaktadır. Günümüz rekabet koşullarında ancak "kuralları çiğnemek" (Buckingham ve Coffman, 1999) ile "geleneksel varsayımlar ve mevcut paradigmalara meydan okumak" (Cooperrider ve Srivastva, 1987; Thatchenkery ve Metzker, 2006) işletmeleri başarıya ulaştıracaktır (Luthans ve Youssef, 2007b: 322). Dolayısıyla organizasyonların sorunların tespiti ve çözümü kadar onları daha iyi bir noktaya taşıyacak, rakiplerinin önüne geçirecek uygulamalar üzerinde durmaları ve geleneksel yaklaşımların aksine olumlu bir bakış açısına sahip olmaları gerekmektedir. Çalışanların olumsuz ve üretkenlik dışı davranışlarını azaltmak yerine olumlu ve üretken davranışlarının artırılması ile bu davranışların sergilenmesinde etkili olabilecek faktörler üzerinde durulması, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında daha etkin olmalarını sağlayacaktır.

Organizasyonlarda olumlu yaklaşımın bir sonucu olan olumlu örgütsel davranış; ölçülebilen, gelişebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen olumlu yönelimli insan kaynakları ve psikolojik kapasitelerinin, örgütün amaçları doğrultusunda kullanılmasını sağlayan önemli bir performans gelişimidir (Luthans, 2002). Herhangi bir psikolojik kapasitenin, olumlu örgütsel davranışın bir parçası olarak değerlendirilmesi için söz konusu kapasitenin olumlu olması ve çalışanların performans gelişimi açısından gelişmeye ve yönetilmeye uygun durumsal bir nitelik taşıması gerekmektedir (Luthans ve Youssef, 2007). Söz konusu nitelikleri taşıyan kapasiteler ise psikolojik sermayenin ana yapısını oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi duruma özgü kapasitelerdir. Dolayısıyla olumlu örgütsel davranış yaklaşımı ile bireylerin psikolojik sermayeleri arasındaki kavramsal ilişki bu kapasitelere dayanmaktadır. Bireylerin sahip oldukları söz konusu kapasitelerin düzeyi, organizasyon içerisinde sergilemeleri muhtemel olumlu davranışların da belirleyicileri olarak kabul edilebilecektir. Bu bakımdan, çalışanlardan beklenen olumlu örgütsel davranışlardan biri olan profesyonel davranışa çalışanların sahip oldukları olumlu psikolojik kapasitelerin kaynak olabileceği mevcut çalışmada öngörülmüştür.

Profesyonellik, profesyonel ile hizmet sunduğu kurum arasındaki sosyal sözleşmeyi destekleyen ilişkiler, davranışlar ve değerler setinden oluşur (O'Sullivan ve Toohey, 2008). Dolayısıyla, profesyonelin işe yönelik teknik bilgi ve becerisi ile işinin gerektirdiği tutum ve davranışlarını psikolojik kaynaklarıyla destekleyebileceği ifade edilebilecektir. Çünkü çalışandan beklenen profesyonel davranışlardan en önemlileri ahlaki ve etik davranış, özgeci davranış, mesleki duyarlılık ve sorumluk sahibi olmasıdır. Söz konusu bu davranışlar bireyin bilişsel, duygusal ve psikolojik kaynakları ile yakından ilişkilidir ve bu bakımdan bireyin psikolojik kaynakları profesyonel tutum ve

davranışların sergilenmesini kolaylaştırabilecektir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde psikolojik sermayesi yüksek olan bir çalışanın yaptığı işten coşku ve heyecan duyması, işinin temel yapısını oluşturan normlara ve ahlak kurallarına uyması ve görev tanımı doğrultusunda davranış sergilemesi aracılığıyla profesyonel bir kimlik kazanabileceği ifade edilebilecektir. Nitekim araştırma doğrultusunda gerçekleştirilen analizler de katılımcıların psikolojik sermayelerinin profesyonellik düzeyini artırdığını göstermektedir. İlgili yazında psikolojik sermaye ve profesyonellik arasındaki ilişkiye yönelik pek fazla çalışmaya rastlanmamasına karşın Millard'ın (2011) çalışmasına ilişkin analiz sonuçları araştırmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Mesleki açıdan bireylerin profesyonel bir kimlik kazanması kendisine olduğu kadar üyesi olduğu örgüte ve topluma birçok avantaj sağlamaktadır. Profesyonellik kavramının benimsenmesi ve devamlılığı; mesleğin bilimsel ve teknik açıdan zenginleşmesine, meslek mensuplarının sürekli öğrenmesine, örgütün ve üyelerinin değişime açık ve yaratıcı bir nitelik göstermesine, etik ve ahlaki ilkeler oluşturup bu ilkelere bağlılık geliştirilmesine neden olabilmektedir. Örgütsel bir profesyonelliğin kazanılması ise temelde örgüt üyelerinin bireysel profesyonelliklerinin artırılmasına bağlıdır. Dolayısıyla, çalışanların profesyonellik düzeylerinin artırılması amacıyla örgüt yönetiminin çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini artıracak uygulamalara sahip olmaları gerekmektedir. Örneğin; çalışanların öz yeterlilik algılarını yükseltmek amacıyla örgüt yönetimi çalışanlarına daha fazla özerklik verebilir ya da katkı ve çalışmalarını takdir edebilir. Benzer bir şekilde yönetimin çalışanlarının başarısızlıkları karşısında daha yapıcı ve cesaretlendirici davranışları çalışanların umut ve iyimserlik düzeyini artırabilecektir.

Çalışmaya ilişkin bir başka varsayım, çalışanların sahip oldukları işe angaje olma düzeylerinin psikolojik sermayeleri ve profesyonellikleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olabileceğidir. İşe angaje olmayı ilk kez kuramlaştıran Kahn (1990), angaje olan çalışanları fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan iş rollerine tamamen bağlı olmaları şeklinde tanımlamaktadır. Bu bakımdan angaje olma kavramı çalışanın tamamen örgütsel hedeflere yönelik enerjiye odaklanılmasını ifade etmektedir (Macey, ve diğ., 2009). Çünkü yüksek derece işe angaje olan çalışanlar, işlerine derinden bağlı ve isteklidir. Angaje olmayan çalışanlar ise işi yaparlar ancak işe karşı istek ve enerjileri yoktur. Dolayısıyla işe angaje olan çalışanlar diğer çalışanlara nazaran iki buçuk kat daha yüksek performans sergileyebilmektedir (Robins ve Coulter, 2014: 479). Bu nedenle psikolojik kapasitelerinin zengiliği ile profesyonellikleri arasında bir ilişki olduğu ortaya konan çalışanların işe angaje olma düzeylerinin bu ilişkiyi güçlendirebileceği ifade edilebilecektir. Çünkü işe angaje olma kavramı anlamı ve kapsamı itibarıyla psikolojik ve duygusal kaynakları ve bu kaynakların ortaya çıkarabileceği etkileri besleyebilecek bir niteliktedir. Nihayetinde araştırma doğrultusunda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi ve basit eğitim testi de araştırma katılımcılarının işe angaje olma düzeylerinin arttıkça psikolojik sermaye düzeylerinin profesyonellikleri üzerindeki etkisinin güçlendiğini ortaya koymaktadır. Xanthopoulou ve çalışma arkadaşlarının (2007) çalışmaları, Adil ve Kamal (2016) akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmaları,

Chen (2015) liderler ve üyelerini değerlendirdiği çalışması, Joo, Lim ve Kim'in (2015) bir holdingin bilgi çalışanları üzerine yaptıkları çalışmaları, Simons ve Buitendach'ın (2013), çağrı merkezi çalışanlarını değerlendirdikleri çalışmaları, Kaya'nın (2016), farklı sektörlerden iş görenleri incelediği çalışmaları psikolojik sermaye ve işe angaje olma arasındaki olumlu yönlü ilişkiyi destekler niteliktedir ve bu bağlamda araştırma sonuçları ile bir nevi paralel bir görüş ortaya koymaktadır. Çünkü işe angaje olma ve psikolojik sermaye arasındaki bu etkileşime dayanarak psikolojik sermaye kavramının farklı kavramlarla ilişkilerinde işe angaje olmanın etkili bir faktör olabileceği söylenebilecektir.

Çalışmada psikolojik sermayenin yanı sıra psikolojik sermayeyi oluşturan kapasitelerin teker teker profesyonelliğe etkisinde işe angaje olmanın düzenleyici bir rolü olup olmadığı da incelenmiştir. İyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığın katılımcıların profesyonellikleri üzerindeki etkisinde işe angaje olma düzeylerinin düzenleyici bir rolü olduğu tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların öz yeterliliklerinin profesyonelliklerini olumlu yönde etkilemesine karşın bu etki üzerinde işe angaje olma düzeylerinin bir rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu durum katılımcıların iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin öz yeterliliklerine nazaran daha duygusal ve psikolojik kaynaklar olması sebebiyle işlerine karşı duygusal ve psikolojik bağlılıklarının bir göstergesi olan angaje olma düzeylerinden daha fazla etkilenmelerinden kaynaklanabilir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan banka çalışanları rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı bir sektörde varlık mücadelesi vermektedirler. Bu durum ise çalışma ortamlarının stresli ve dinamik olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla gün içerisinde enerjisini ve öz motivasyonunu hep yüksek düzeyde tutması gereken bu meslek grubunun en önemli dayanağı sahip oldukları psikolojik sermayeleri olacaktır. Çünkü kendilerine ne kadar inanır, kendilerini ne kadar yeterli görür, dinamik ve enerjik olabilmek için inanç ve umutlarını ne kadar yüksek tutabilirlerse o denli başarı sağlayabilecek ve profesyonel bir kimlik kazanabileceklerdir. Elbette bu bireysel mücadeleyi verebilmelerinde maddi kaygıların veya işlerini kaybetmelerine ilişkin korkularından bağımsız bir içsel bağa ihtiyaç duymaktadırlar. İşe angaje olma kavramı ile ifade edilen bu bağlılık duygusal bir bağ olması bakımından oldukça güçlü bir motivasyon kaynağı olabilecektir. Dolayısıyla bireyin profesyonel davranışlar sergilemesi ve bu bağlamda organizasyonu tarafından başarılı görülmesi kendi mücadelesidir ve bu mücadele boyunca birey kendi psikolojik kaynaklarından faydalanmaktadır. Bireyin işene karşı geliştirdiği bağlılık artıkcı bu mücadele için göstereceği gayrette artacaktır.

Sonuç olarak bu çalışmada, araştırmaya katılan banka çalışanlarının sahip oldukları psikolojik kapasitelerinin profesyonellik düzeylerini artırdığını ve bu olumlu yönlü ilişkide çalışanların sahip oldukları işe angaje olma düzeylerinin önemli bir rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma değişkenleri ilk kez oluşturulan bir ilişki ağı ile değerlendirilmekte ve bu da çalışmaya özgün bir nitelik kazandırmaktadır. Değişkenlerin araştırma modeli doğrultusunda birbirleri ile ilişkilerini ortaya koyan analiz sonuçları,

bu bakımdan ilgili yazına katkı sağlayabilecektir. Ancak çalışmanın imkanlar dahilinde belirli bir örnekleme yapılması, araştırma modelinin değerlendirilmesinde çeşitli sınırlılıkların oluşmasına neden olmuştur. Bu nedenle araştırma modelinin farklı şehirlerde ve farklı kurumlarda gerçekleştirilmesi, farklı sonuçlar ile karşılaşılabilmek imkanı doğuracağı gibi modelin değerlendirilmesi açısından zengin bir bakış açısı sağlayabilecektir. Yine araştırma modelinin farklı bir meslek grubuna uygulanması, mesleki farklılıkların araştırma modeli açısından değerlendirilmesine imkân verebilecektir.

Kaynaklar

- Adil, A., Kamal, A., (2016). "Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being". *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31/1, 01-21.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Archer, R., Elder, W., Hustedde, C., Milam, A., & Joyce, J. (2008). "The theory of planned behavior in medical education: A model for integrating professionalism training". *Medical Education*, 42,771-777.
- Arđıç K. Ve Polatçı S. (2009), "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Vol 32
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). "Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance". *The Leadership Quarterly*, 22, 282–294.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17–28.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. and Luthans, F. (2008), "Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors", *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 44 No. 1, 48-70.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430–452.
- Avolio, B. J., ve Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
- Bakker, A. B. (2011). "An Evidence-Based Model of Work Engagement". *Current Directions in Psychological Science*, 20(4) 265 –269.

- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: State of the art". *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). "Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology". *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bal E. (ty). "İnsan Kaynakları Alanında Yeni Bir Kavram: "İşe Gönülünden Adanma (Engagement)" ve Türkiye’de Durum”, 12. Lojistik Yönetimi Zirvesi, <http://www.lojistikzirvesi.com.tr/article.aspID=1435>.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., Schaufeli, W.B. (2010). "Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale(UWES-9): A Cross-Cultural Analysis" *European Journal of Psychological Assessment* 2010, 26(2), 143–149.
- Baron R M and Kenny D A (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
- Blue, A., Crandall, S., Nowacek, G., Leucht, R., Chauvin, S., & Swick, H. (2009). "Assessment of matriculating medical students’ knowledge and attitudes towards professionalism". *Medical Education*, 31, 928-932.
- Buckingham, M., Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world’s greatest managers do differently*. New York: Simon & Schuster.
- Chaurasia, S., Shukla, A., (2014). "Psychological Capital, LMX, Employee Engagement & Work Role Performance". *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 2, 342-356.
- Chen, S.L. (2015). "The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, 26/18, 2349–2365.
- Chisholm, M. Cobb, H., Duke, L., McDuffie, C., & Kennedy, W. (2006). "Development of an instrument to measure professionalism". *American Journal of Pharmacy Education* 70(4), 85-89.
- Cooperrider, D., & Srivastva, S. (1987). "Appreciative inquiry in organizational life". *Research in Organizational Change and Development*, 1: 129-169.
- Doğan E. (2002). *Çalışanların İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının Lidere Olan Güvenin Güçlenmesine ve Negatif / Pozitif Duygulanımın Etkileri*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Elliott, D., May, W., Schaff, P., Nyquist, J., Trial, J., & Reilly, J. (2009). "Shaping professionalism in pre-clinical medical students: Professionalism and the practice of medicine". *Medical Teacher* 31, 295-302.
- Fournier V. (1999). "The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism". *Social Review* 47(2): 280–307.
- Fredrickson, B. L. (1998). "What good are positive emotions?", *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- Friedman, T. L. (2005). *The world is flat*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. & Jackson, A.P. (2003), "Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes among Inner City Women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84: 632-43.
- Hwang, J., Lou, F., Han, S., Cao, F., Kim, O., & Li, P. (2009). "Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses". *International Nursing Review*, 56(3), 313-318.
- Joo B.K., Lim, D.H., Kim, S. (2015). "Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment". *Leadership and Organization Development Journal* Vol. 37 No. 8, 1117-1134.
- Kahn, W.A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work". *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kaya, E., (2016). *İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Avolio, B. J. (2007). "The impact of psychological capital interventions on performance outcomes". *Working paper*, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M. (2007b), "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol.60No.3,pp.541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—Employee performance relationship". *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). "Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). "Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work: 9-24*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. London, England: Blackwell.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Millard, Michele L. (2011). "Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt" *ETD collection for University of Nebraska - Lincoln*.
- O'Sullivan, A., & Toohey, A. (2008). "Assessment of professionalism in undergraduate medical students". *Medical Teacher* 30, 280-286.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W.B., I van Wijhe, C. (2012). "Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement". *Human Relations* 65(9) 1129–1154.
- Özkalp, E., Meydan B. (2015) ,"Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Robbins, S. And M. Coulter, (2014). *Management*, USA, Pearson.
- Quick, J.C., & Tetrick, L.E. (Eds.). (2003). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire". *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books. Seligman, M. E. P. 2002. *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Senapaty, S., & Bhuyan, N. (2014). "Evaluating the profession and professionalism of business managers: Control embedded in character". *Decision* Vol. 40(3), 4-14).

- Simons, J. C., Buitendach, J. H., (2013). "Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa". *South Africa. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 12.
- Swick HM. (1998). "Academic medicine must deal with the clash of business and professional values". *Acad Med.* 73, 751–5.
- Thatchenkery, T., & Metzker, C. (2006). *Appreciative intelligence*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Turgut T. , (2010), "Çalışmaya Tutkunluk" (Ed. Güler İslamoğlu), 1. Baskı, Nobel Yayıncılık , Ankara.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). "The role of personal resources in the job demands-resources model". *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.