



Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi

Araştırma Makalesi

Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İrdelenmesi (Düzce Orman Ürünleri Sanayi Örneği)

Tarık GEDİK^{a,*}, Muhammet ÇİL^a, Melek YÜKSELEN KAYA^a, Bircan ŞİMŞEK^a

^a Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, Orman Fakültesi, Düzce Üniversitesi, Düzce, TÜRKİYE

* Sorumlu yazarın e-posta adresi: tarikgedik@duzce.edu.tr

ÖZET

İnsanın hep olumsuz yönüne dönük olarak yapılan psikolojik araştırmaların aksine bu çalışma ile insan psikolojisinin olumlu yönüne değinilmeye çalışılmıştır. Literatürde psikolojik sermaye kavramı ile ele alınan boyutların gerek birey gerekse de işletme performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığı, bunun sonucunda olumlu sonuçlar doğurduğu ve bu olumlu sonuçların da sürekli arttırılabilir olduğu belirtilmektedir. Bu amaçla pozitif psikolojik sermaye olgusu Düzce orman ürünleri sanayi yöneticileri üzerinde irdelenmiştir. Değerlendirme aşamasında daha önce yapılan çalışmalardan ve Fred Luthans tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeğinden” yararlanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinali 4 boyut ve 24 sorudan oluşmaktadır ve ölçekteki 6 ifade umut, 6 ifade iyimserlik, 6 ifade öz-yeterlilik ve 6 ifade de psikolojik dayanıklılıkla ilgilidir. Yapılan analizler sonucunda Düzce orman ürünleri sanayi işletme yöneticilerinin psikolojik sermaye olgusu 3’lü faktör yapısında elde edilmiştir. Elde edilen faktör yapısı sırasıyla “Psikolojik dayanıklılık”, “Umut” ve “İyimserlik” olarak adlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, Düzce, Orman ürünleri sanayi

Examination of the impact of individual values on the psychological capital (Düzce forest industry case study)

ABSTRACT

Unlike the most of the earlier studies dealing with the negative aspects of human psychology, this study focuses on the positive aspects of human psychology. In literature, there are evidence that constructs of the psychological capital affect both individual and company performance positively, thereby leading to positive outcomes which can be enhanced continuously. This study explores the positive psychological capital phenomenon on company managers of Düzce forest products industry. Earlier studies and particularly the psychological capital questionnaire developed by Fred Luthans are utilized for the assessment. Psychological capital questionnaire consists four constructs with 24 items in total, 6 items for each construct of hope, optimism, self-efficacy and resilience. Overall results of our analysis suggest there are three factor constructing the psychological capital as perceived by company manager of Düzce forest products industry including the “psychological resilience”, “hope” and “optimism”.

Keywords: Psychological capital, Düzce, Forest products industry

I. GİRİŞ

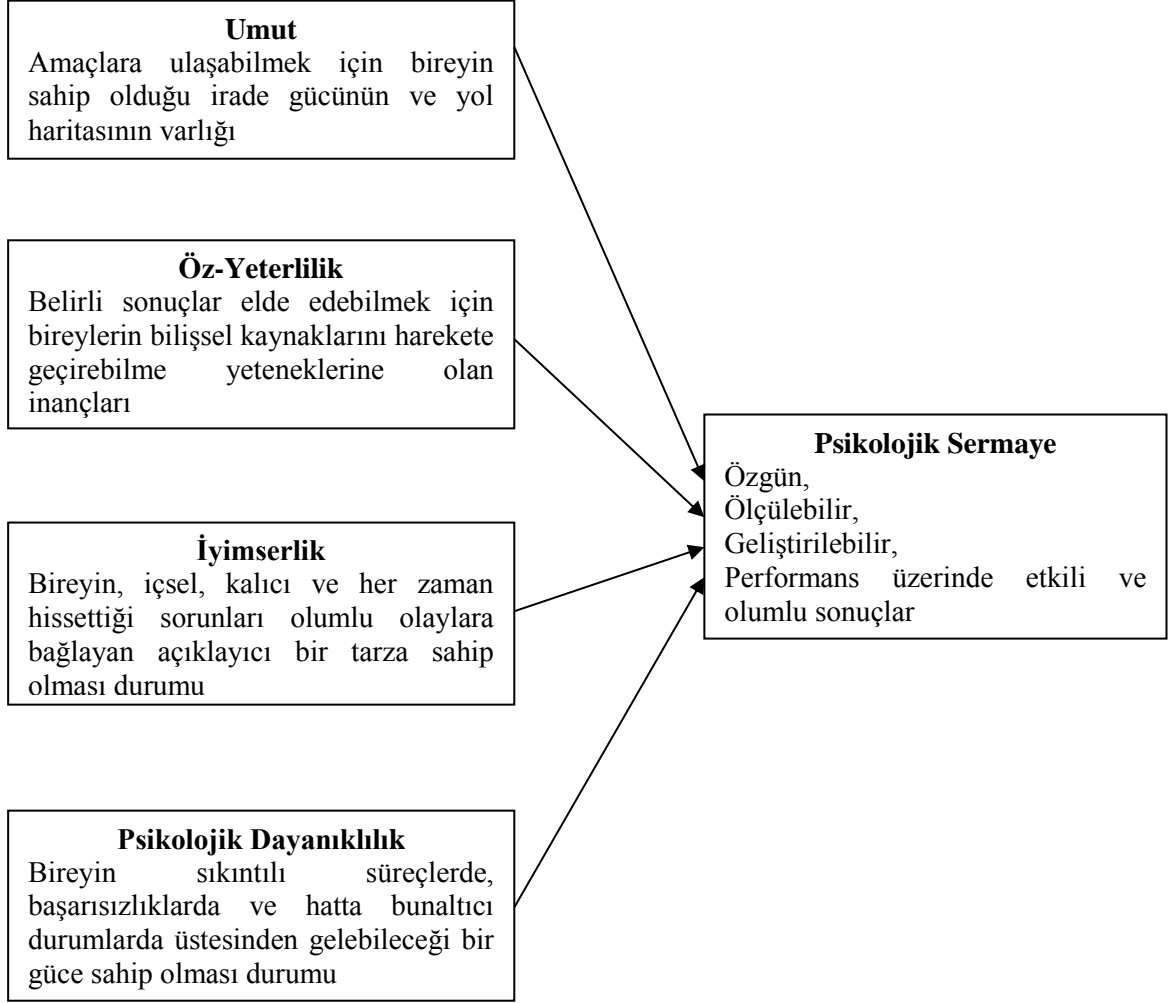
GELİŞEN ve her geçen gün değişen günümüz teknolojisinde örgütlerin ve bu örgütleri yöneten yöneticilerin bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktansa örgütlerine rekabet avantajı sağlayacak değişimleri bizzat kendilerinin ortaya çıkarması ve lider olması gerekmektedir. Bunun içinde yöneticilerin Ar-Ge faaliyetlerine önem vermesi, finansal kaynaklarını en etkili bir şekilde kullanması, teknolojiye yatırım yapması, değişik pazarlara girmesi ve halkla ilişkiler konusunda yeni stratejiler belirlemesi gerekmektedir. Örgüt yöneticileri belirlenecek stratejilerde en önemli girdilerinin insan kaynağı olduğunu unutmaması gerekmektedir. Yani yöneticiler, insan kaynağının (işgücünün) ellerindeki finansal kaynaktan daha güçlü ve değerli olduğunu bilmelidirler.

Çalışan bireyin kendi örgütüne katacağı değer rakip işletmelerce tekrarlanmadıkça başarı süreklilik arz edecektir. Literatürde nitelikli işgücü ya da kişinin kendini geliştirmek için kendine yaptığı yatırımlar ve işletmelerin diğer işletmelerle nasıl bir sosyal iletişim içinde olduğu, ilişki düzeylerinde ne tür kuralların bulunduğu ve bu kurallara uyulmadığında ortaya çıkacak yaptırımların neler olabileceği ile ilgili araştırmalar çokca yapılmış ve hala yapılmaya devam etmektedir. Son dönemlerde literatürde işgücüne verilen önemden dolayı insanın psikolojik yapısını ele alan araştırmalarda önemli yer tutmaktadır. Bu araştırma konularından biri olan pozitif psikoloji kavramıdır. Bu kavramın özünde insan doğasında olan ancak yanlış olarak bilinen olguları düzeltmek yerine olumlu olan özellikleri ön plana çıkararak hem toplum hem de bireyin daha pozitif olmasını sağlamak yer almaktadır. Pozitif psikoloji kavramı içerisinde yer alan psikolojik sermaye kavramı da günümüz araştırma konuları arasında yer almaktadır.

Gerek özel hayatta gerekse de iş hayatında bireylerin daha iyi olmasını/gelişmesini öne çıkaran ve bu haliyle de gerek toplumun gerekse de içinde bulunulan örgütün olumlu hedeflerine ulaşması için olumlu etkide bulunan psikolojik sermayenin 4 boyutu vardır. Bunlar; “Öz-yeterlilik”, “Umut”, “İyimserlik” ve “Psikolojik dayanıklılıktır”.

Psikolojik sermaye ile varılmak istenen temel nokta aslında örgütlerde çalışanların performanslarının artırılmasına yönelik olarak onların güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin sürekli olarak geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmektir. Bunun sonucunda literatürde pozitif psikoloji, “pozitif örgütsel davranış,” “psikolojik sermaye” olarak adlandırılan, işgörenlerin eksiklerinden ziyade onların iyi ve güçlü yönlerini açığa çıkarmaya çalışan, bu güçlü yönlerin ardındaki psikolojik unsurların irdelenerek ölçmesine, geliştirilmesine ve yönetilmesine imkan vererek işyerinde çalışanların performanslarında iyileşmeler sağlanabilmektedir [1]. İşletmeler açısından performans arttırıcı etmenlere yaptığı katkı sonucunda olumlu çıktılar sağlayabilen psikolojik sermaye kavramı işletmeler için önemli hale gelmiş ve değinilmesi gereken konular arasına girmiştir.

Psikolojik sermaye temel yapı olarak; bireyin güdülenmiş çabasına ve azmine dayalı başarısını, durum ve olasılıklar dâhilinde pozitif olarak değerlendirmektir [2]. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri Şekil 1’deki gibi özetlenebilir [3].



Şekil 1. Psikolojik sermaye bileşenleri

II. MATERYAL ve YÖNTEM

A. MATERYAL

Düzce ilinde faaliyette bulunan orman ürünleri sanayi işletme yöneticilerinin psikolojik sermaye kavramı hakkında düşüncelerinin araştırıldığı bu çalışma Ocak-Nisan 2014 döneminde Düzce ilinde Düzce Ticaret ve Sanayi Odasına Kayıtlı 66 orman endüstri işletmesi üzerinde yapılması planlanmıştır [4]. Bu kapsamda 9 ve daha az çalışanı olan 16 işletme çalışma evreninden çıkarılmıştır. Çalışma kapsamında listede olan 4 işletmenin kapandığı tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında 46 işletmeye 2014 Ocak ve 2014 Nisan'da ayrı ayrı her firma için en az 2 defa araştırmacılar tarafından anket yapılması için gidilmiştir. Anket uygulaması sonucunda toplamda 32 tane anket geri alınmıştır. Çalışmada geri dönüş oranı %69,6 olarak hesaplanmıştır. Literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında, ana kütle üzerinden gerçekleşen geri dönüş oranlarının genellikle %20 ile %45 arasında değiştiği gözükmemektedir [5,6]. Bu nedenle ulaşılan veri sayısının istatistikî olarak yeterli olduğu kabul edilmiştir.

B. YÖNTEM

Çalışmada çıkarımsal istatistiksel analiz yapılabilmesi için anket formundan yararlanılmıştır. Değerlendirme aşamasında kullanılacak anket formu hazırlanırken konu ile ilgili daha önce hazırlanan çalışmalardan ve Fred Luthans “Psikolojik Sermaye Ölçeğinden” yararlanılmıştır [2,7,8,9,10,11,12,13,14].

Çalışma kapsamında kullanılan anket formu 14 farklı soru toplam 24 yargıdan oluşturulmuştur. Kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci, giriş bölümünde katılımcıların bazı demografik özelliklerinin analizi yapılmaktadır. Anketin ikinci kısmında katılımcıların işletmeleri hakkında bazı bilgiler araştırılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde katılımcılardan psikolojik sermaye ile ilgili olarak verilen yargıları derecelendirmeleri istenmiştir. Ayrıca anketin son kısmına katılımcıların ilave etmek istedikleri görüşlerinin yer alacağı bir soru ve gerekli alan bırakılmıştır.

Elde edilen anket formları SPSS paket programında değerlendirilmek üzere kodlanmış ve bilgisayar ortamında bir veri tabanı oluşturulmuştur [15]. Oluşturulan bu veri tabanı ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi ile diğer istatistiksel değerlendirmeler yapılmış ve elde edilen bulgular üzerinden sonuçlar ve önerilerde bulunulmuştur.

III. BULGULAR ve TARTIŞMA

A. GEÇERLİLİK ve GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Ölçeğin geçerlilik çalışmaları için açımlayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Faktör analizi SPSS paket programı yardımıyla yapılmıştır. Erkmén ve Esen [13] açımlayıcı faktör analizi ile daha çok yeni oluşturulan ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Düzce orman ürünleri sanayi işletmelerinin psikolojik sermaye olgusunun ölçüldüğü bu çalışmada Fred Luthans ve arkadaşları [2] tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının yapılması ve geçerlilik ve güvenilirlik analizinin sonuçlarının irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ölçeğin geçerlilik çalışmaları için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Çalışmada örneklem sayısı “Materyal Kısmında” açıklanan sebeplerden dolayı kısıtlılık göstermekte ve 32 ile sınırlanmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde örneklem sayısının en azından faktör analizine girecek değişken sayısından daha fazla verilerle faktör analizi yapılmasını öngörmektedir. Çünkü küçük örneklemelerden dolayı hesaplanan korelasyon katsayıları daha az güvenilir olma eğilimindedir. Örneklem büyüklüğünün korelasyonun güvenilirliğini sağlayacak kadar büyük olması önemlidir. Örneklemden elde edilen verilerin yeterliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmaktadır. Kaiser, bulunan değeri 1’e yaklaştıkça mükemmel, 0.50’nin altında ise kabul edilemez olduğu belirtilmektedir. Eğer bu test yapılamıyorsa genel bir kural olarak alınacak örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az beş katı hatta on katı civarında olmasıdır. Örneklem büyüklüğü, faktörlerin sayısı ve evren korelasyon katsayısının büyüklüğüne de bağlıdır [16].

Yine Literatürde, özellikle faktörler güçlü ve belirgin olduğunda ve değişken sayısı fazla büyük olmadığında, 100 ile 200 arasındaki örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirtilmektedir. Genel bir kural olarak ise, örneklem büyüklüğünün en az gözlenen değişken sayısının beş katı olması gerektiği de ifade edilmektedir. Eğer güçlü, güvenilir ilişkiler ve az sayıda belirgin faktör varsa, örneklem

büyüklüğü, değişken sayısından fazla olması koşuluyla 50 olarak kararlaştırılabilir. Buna karşılık Kline (1994), güvenilir faktörler çıkartmak için 200 kişilik örneklemin genellikle yeterli olacağını, faktör yapısının açık ve az sayıda olduğu durumlarda bu rakamın 100'e kadar indirilebileceğini, ancak daha iyi sonuçlar için daha büyük örnekleme çalışmanın yararlı olacağını vurgulamaktadır. Kline, örneklem büyüklüğü için dikkate alınacak denek değişken (madde) oranının ise 10:1 tutulmasını önermekle birlikte, bu oranın düşürülebileceğini, ancak en az 2:1 olması gerektiğini açıklamaktadır [17,18]. Yapılan bu çalışmada ise elde olmayan kısıtlamalardan dolayı ulaşılan örneklem 32 olmuştur.

Yapılan analiz sonucunda faktör yapısının uygunluğuna karar verebilmek için Bartlett küresellik testinin sonucunun anlamlı olması gerekmektedir. Bartlett küresellik testi ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını test etmektedir. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek için de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi kullanılmaktadır [19,20]. Analizde verimax döndürme tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yargıların KMO değerlerinin (0,766) hepsinin 0,50'den büyük çıktığı ve Bartlett testi değerlerinin de (428,025) anlamlı olduğu görülmüştür.

Güvenilirlik analizi için veriler SPSS [15] paket programında güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve güvenilirlik analizi sonucu alfa değeri 0,938 olarak belirlenmiştir. Literatürde alfa değerinin 0,80-1,00 arasında olması yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir [21].

B. KATILIMCILARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Çalışmaya Düzce ili orman ürünleri işletmelerinde faaliyette bulunan işletme çalışanları katkıda bulunmuştur. Katılımcıların %41,9'u büro elemanı, %22,6'sı işletme sahibi ya da işletmelerinde üst düzey yöneticidir. Katılımcıların %16,1'i işletme şefi, %12,9'u işletmenin kalite uzmanı, %6,5'i de işletmede ustabaşı olarak işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde %43,8'inin lisans, %25'inin de önlisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya %25 oranında lise mezunu ve %3,1 oranında da hem yüksek lisans hem de ilköğretim mezunu katılmıştır.

Çalışmaya katılan katılımcıların %71,9'u erkek, %28,1'i de bayandır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %78,1'inin evli, %21,9'unun da bekar olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların ortalama aylık gelirleri incelendiğinde, büyük bir kısmının (%53,1) ortalama aylık gelirinin 2001 TL üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %36,6'sının 5 yıl ve daha az, %20'sinin 6-10 yıl arası, %36,8'inin 11-20 yıl arası ve %6,6'sının da 21 yıldan daha fazla iş deneyimine sahip oldukları belirlenmiştir.

C. KATILIMCI İŞLETMELER HAKKINDA BİLGİLER

Çalışma kapsamında ulaşılan işletmelerin %46,9'u masif ağaç üretimi ile (kereste, parke, kaplama, levha ve palet), %34,4'ü mobilya üretimi ile ve %18,8'i de orman ürünleri alanında (kapı imalatı, ağaç işleri kurutma işleri, diğer ağaç işleri) faaliyette bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında ulaşılan işletmelerin kuruluş yılları incelendiğinde işletmelerin kuruluş tarihi 1900 ile 2012 yılları arasında değişmektedir. İşletmelerin %18,8'i 1960 ve öncesinde, %43,7'si 1961-1999 yılları arasında ve %37,5'i de 2000 yılı ve sonrasında kurulmuştur.

Katılımcı işletmelerin %56,7'sinin anonim şirket olarak faaliyette bulunduğu, %40'ünün limitet şirket olarak faaliyette bulunduğu ve %3,3'ünün de şahıs işletmesi olduğu belirlenmiştir.

İşletmede çalışan sayıları incelendiğinde işletmelerde minimum 10 maksimum 264 kişinin çalıştığı belirlenmiştir. 50 ve daha az çalışanı olan işletme oranı %58,1, 51-150 arası çalışanı olan işletme oranı 25,8 ve 151 ve daha fazla çalışanı olan işletme oranı da %16,1 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcı işletmelerin %62,5'inin ihracat yaptığı hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında işletmelerin 41 farklı ülkeye ihracat yaptığı belirlenmiştir. İhracat yapan işletmelerin %65'i 5 ve daha az sayıda farklı ülkeye ihracat yaparken, katılımcı işletmelerin %30'u 6-10 arasında farklı işletmeye ihracat yapmaktadır. Ayrıca katılımcı işletmelerin %5'inin 11 ve daha fazla ülkeye ihracat yaptığı belirlenmiştir.

D. KATILIMCI İŞLETMELER ÜZERİNDE PSİKOLOJİK SERMAYE ETKİLERİNİN ANALİZİ

Çalışma kapsamında Düzce ili orman ürünleri sanayi işletmelerinde faaliyette bulunan işletme yöneticilerinin işletmelerinde psikolojik sermaye kavramını nasıl gördüklerinin analizinde 24 yargıdan oluşan Fred Luthans Psikolojik Sermaye Ölçeğinden yararlanılmıştır [2].

Psikolojik sermaye kavramı, 2004 yılında Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya konan; umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile açıklanan ve bireylerin pozitif güçlerine odaklanan bir kavramdır [22]. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinali 4 boyut ve 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçekteki 6 ifade umut, 6 ifade iyimserlik, 6 ifade öz-yeterlilik ve 6 ifade psikolojik dayanıklılık ile ilgilidir [23].

Çalışma kapsamında Düzce orman ürünleri sanayi işletme yöneticilerinin psikolojik sermaye olgusunun ölçülmesinde kullanılan 24 yargılı ölçek faktör analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçların faktör analizi için uygun olduğunu ve anlamlı gruplar oluşturulabileceği sonucuna varılmıştır [18].

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri (eigenvalue) 1,00'a eşit veya daha büyük olan 3 sanal faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Analiz esnasında ölçek içerisinde yer alan bazı maddelerin 0,50'den büyük anlamlılığı birden fazla kümede göstermesi ve 0,50'den daha düşük anlamlılıkta olmasından dolayı 10 ifade analizden çıkarılmıştır (Tablo 1). Analizden çıkarılan ifadelerden 5 tanesi öz-yeterlilik, 2 tanesi umut, 1 tanesi psikolojik dayanıklılık ve 2 tanesi de iyimserlik ile ilgilidir.

Tablo 1. Faktör analizi dışında tutulan ifadeler

Yargı no	Yargılar
1	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminim
2	Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi iş alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim
3	Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminim
5	Sorunları tartışmak üzere kurumun dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim
6	Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim
7	İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim
9	Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır
15	Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim
21	İşimle ilgili durumlarda her zaman olumlu yönden bakarım
23	İşimde işler hiçbir zaman istediğim gibi yürümez

24 sorudan oluşan orijinal ankette yer alan ve Tablo 1'de gösterilen ifadeler analizden çıkarıldıktan sonra yapılan ikinci faktör analizi sonucunda oluşturulan 3 faktörlü yapının faktör yüklerinin 0,665 ile 0,946 arasında değiştiği belirlenmiştir (Tablo 2). Belirlenen 3 faktörlü yapı toplam varyansın %79,401'ini açıklayabilmektedir.

Uygulanan faktör analizinde verimax dönüşümünden yararlanılmış ve verimax dönüşüm sonuçlarına göre gruplanan sorular daha sonra grup grup ve tüm olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen faktörlerin faktör yükleri, öz değerleri, varyans yüzdeleri ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Verimax döndürme tekniğine göre elde edilen faktör yükleri

Faktörün Adı	Soru İfadeleri	Faktör Ağlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
<i>Psikolojik dayanıklılık</i>	İşimde bazı şeylerin ters gitme olasılığı varsa, mutlaka gerçekleşir	0,831	36,042	0,923
	İşimde bazı şeylerin üstesinden gelmeye çalışırken, genellikle stresli durumlarla karşılaşırım	0,813		
	İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim	0,785		
	İşimle ilgili olarak gelecekte başıma neler geleceği konusunda iyimserimdir	0,776		
	Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim	0,776		
	Şu an enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim	0,772		
	Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim	0,720		
	Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum	0,665		
<i>Umut</i>	İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir	0,946	29,060	0,966
	İşimde başarısız olduğum zaman bu durumdan kurtularak, ilerlemede sıkıntıya düşerim	0,929		
	Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim	0,913		
	Şu anda işimde kendimi oldukça başarılı görmekteyim	0,911		
<i>İyimserlik</i>	İşime her sıkıntının sonunda bir hayır vardır düşüncesiyle yaklaşırım	0,850	13,699	0,743
	İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin olmasını umut ederim	0,810		
		Toplam	79,401	0,938
		Kaiser Mayer Olkin Measure of Smapling		0,766
		Bartlett's Test Of Sphericity		428,025
		df		91
		Sig.		0,0001

Faktör analizi sonucunda orjinal ölçekte 4 grupta ele alınan yapı araştırma sonucunda 3'lü faktör yapısında elde edilmiştir. Elde edilen faktör yapısı sırasıyla “Psikolojik dayanıklılık”, “Umut” ve “İyimserlik” olarak adlandırılmıştır. Tablo 2 incelendiğinde birinci faktör olan “Psikolojik dayanıklılık” tek başına varyansın %36,042'sini açıklayabilmektedir. Çalışmada ikinci faktör olarak isimlendirilen “Umut” tek başına varyansın 29,060'ını açıklayabilmektedir. Üçüncü faktör olarak belirlenen “İyimserlik” ise tek başına açıklanan varyansın %13,699'unu açıklayabilmektedir. 3 sanal faktörlü yapı toplam varyansın %79,401'ini açıklayabilmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,665 ile 0,946 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan 3 sanal faktörlü yapının güvenilirlik analizi sonucu Alpha katsayısı 0,938 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar güvenilirlik sonuçlarının yeterli düzeyde olduğunu ve ölçeğin güvenilir bir ölçme yapabildiğini göstermektedir [21].

Çalışmada birinci faktör olarak elde edilen yapı “Psikolojik dayanıklılık” olarak değerlendirilmiştir. Orjinal ölçekte psikolojik dayanıklılık içerisinde yer alan 1 yargı analizden çıkarılmıştır. Orjinal ölçege ilave olarak bu çalışmada öz-yeterlilik içerisinde yer alan 1 yargı (4. yargı), umut içerisinde yer alan 1 yargı (8. yargı) ve iyimserlik boyutunda yer alan 2 yargı (20 ve 22. yargılar) eklenmiştir. Ölçek içerisinde yer alan yargıların faktör yükleri 0,665 ile 0,831 arasında değişmektedir. Yapının güvenilirlik analizi sonucu 0,923'dür. Elde edilen sonuçlar ölçülen faktörün ölçülen maddelerle tutarlı olduğunu göstermektedir.

Çalışanların işletmelerinde psikolojik olarak dayanıklı olabilmesi yani sıkıntılı süreçlerde, başarısızlıklarda ve hatta bunaltıcı durumlarda üstesinden gelebileceği bir güce sahip olmasının sağlanması için özellikle yapılan işlerinin olumsuz sonuçlanmaması için tedbirler alınmalıdır. Ayrıca çalışanların karşılaştıkları sorunları çözerken veya üstesinden gelirken stresli oldukları çalışmada önemli bir bulgu olarak belirlenmiştir. Bu nedenle daha az stresli bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir.

Çalışmada ikinci faktör olarak ele alınan faktör “Umut” faktörüdür. Orjinal ölçekte 6 ifade ile ele alınan bu faktörden 2 ifade analizden çıkarılmış ve bir ifade de psikolojik dayanıklılık faktörüne kaymıştır. Orjinal ölçege ilave olarak bu çalışmada psikolojik dayanıklılık boyutunda olan bir yargı (13. yargı) umut faktörüne dahil edilmiştir. Ölçek içerisinde yer alan yargıların faktör yükleri 0,911 ile 0,946 arasında değişmektedir. Faktörün güvenilirlik analizi sonucunda Alpha değeri 0,966'dır. Bu değerler ölçülen yapı ile faktör maddelerinin birbirleri ile tutarlılık gösterdiğini göstermektedir.

Çalışanlar işle ilgili mevcut amaçları gerçekleştirmek için pek çok yolun akıllarına geldiğini belirtmektedirler. Çalışanların işletmelerinde amaçlarına ulaşabilmek için gerekli irade gücünün ve yol haritasının olduğuna inanması onların “umut” lu olduklarının bir göstergesidir. Bu nedenle çalışanların amaçlarını gerçekleştirmek için önerdikleri önerilerin dikkate alınması gerekmektedir.

Çalışmada üçüncü faktör olarak oluşturulan “İyimserlik” boyutunda ise orjinal ölçekte yer alan 2 ifade analizden çıkarılmış ve ayrıca 2 ifade de psikolojik dayanıklılık boyutuna kaymıştır. Ölçek içerisinde yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,810 ve 0,850'dir. Yapının güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Alpha değeri de 0,743'dür.

Çalışanların içsel, kalıcı ve her zaman hissettiği sorunları olumlu olaylara bağlayan açıklayıcı bir tarza sahip oldukları söylenilebilir.

Orjinal ölçekte 6 soru ile açıklanan öz-yeterlilik boyutuna ait ifadeler yapılan bu çalışmada gerek anlamlılığı birden fazla kümede yer almasından gerekse de %50'den daha düşük anlamlılık göstermesinden dolayı analiz dışında tutulmuştur.

Literatürde psikolojik sermaye ölçeğinin Türkiye uyarlamalarının yapıldığı çalışmalarda da orjinal ölçekten farklı yapıların ortaya çıkarıldığı belirlenmiştir [1,8,9,13,24,25,26,27,28].

Dönmez tarafından 2014 yılında, seyahat acentası çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada can sıkıntısı, kafa karışıklığı, bunalım, yorgunluk ve bezginlik gibi negatif duygular, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın etkisiyle hafifletilebilmekteyken; tiksinti, korku, hayal kırıklığı, kızgınlık ve tehdit altında hissetme gibi düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri sadece iyimserlik faktörünün etkisiyle hafifletilebilmektedir. Bireyler negatif duyguları ağır bastığında iyimser düşünüp her şeyin olumlu sonuçlanacağına ve işleriyle ilgili tüm zorlukların üstesinden gelebileceklerine inanarak bu duygularla baş etmeye çalışmaktadırlar [29]. Riolli ve Savicki tarafından 2003 yılında bilişim hizmetlerinde yapılan bir çalışmada çalışanların iyimserlik, dayanıklılık gibi kişisel kaynaklarının özellikle iş kaynakları daha az olduğu zaman daha yararlı olduğunu ifade etmişlerdir [30]. Erdem 2014 tarafından yapılan başka bir çalışmada ise işgörenlerin stresle daha etkin mücadele edebilmesi için psikolojik olarak dayanıklı, iyimser, işleri başarmak için alternatif yollar arayabilmesi, kendi imkân ve kabiliyetlerini tanınmasının önemli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu sayılan özelliklere sahip olan veya bunları geliştirmek için çaba sarfeden işgörenlerin başlarına gelen stresli durumlarda, stres yaratan faktörü ortadan kaldırmaya yönelik davranışlar sergileyebileceği ifade edilmiştir [31].

IV. SONUÇ

Psikolojik sermaye ile ilgili olarak Düzce orman ürünleri sanayinde yapılan bu çalışma ile psikolojik sermaye kavramı ve bileşenleri incelenmiştir. Yapılan çalışmada psikolojik sermayenin; psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik faktörlerinin bir araya gelmesiyle oluşan ve literatürde yer alan teorik, araştırma ve uygulamaya dayalı çalışmalara paralel sonuçlara ulaşılmıştır.

Hem sosyal hayatta hem de iş hayatında bireylerin daha yüksek performans ve mutlulukta çalışmasına yardımcı olan psikolojik sermayenin bireylerin daha yüksek verimlilikte örgüt hedeflerine ulaşmasına pozitif katkı yapacağı unutulmamalıdır. Psikolojik sermayenin boyutları olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık bileşenleri yapılan çalışmada da görüldüğü gibi ölçülebilmektedir.

Yapılan bu çalışma ile birinci faktör olarak elde edilen “Psikolojik dayanıklılık” ile çalışanların işletmelerinde sıkıntılı süreçlerin, başarısızlıkların ve bunaltıcı durumların üstesinden gelebilmek için yapılan işlerinin olumsuz sonuçlanmaması için tedbirler alması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. İkinci faktör olarak elde edilen “Umut” sayesinde ise işletmelerde çalışanların işle ilgili mevcut amaçlarını gerçekleştirmek için irade gücünün ve yol haritasının olduğuna inanmasının gerekli olduğu sonucuna varılmıştır. Üçüncü ve son faktör olarak elde edilen “İyimserlik” boyutu ile çalışanların içsel, kalıcı ve her zaman hissettiği sorunları olumlu olaylara bağlayan açıklayıcı bir tarza sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

İşletme yöneticilerine çalışanlarının psikolojik sermaye olgusunu nasıl gördüklerini ölçmeleri önerilmektedir. Bu ölçümlerden elde ettikleri sonuçlara göre çalışanlarının pozitif psikoloji içerisinde

olmaları için neler yapılması gerektiğini saptamaları ve bu saptamalar sonucunda bireylere verilecek eğitimlerle de onların geliştirilmelerine katkı sağlamaları önerilmektedir.

İşletmelerde verimliliği etkileyen temel faktörler işletme içi ve işletme dışı faktörler olarak iki alt grupta ele alınabilir. İşletme içi faktörler içerisinde yer alan v esnek faktörlerden biri olan çalışanlar üzerinde yapılacak olumlu gelişmeler direkt olarak işletme verimliliği, performansı üzerinde etkili olmaktadır. Psikolojik sermayede de temel amaç çalışanların performanslarını arttırmaya yönelik olarak onların güçlü yönlerine ve psikolojik kapasitelerine katkı sağlanmasını gerektirmektedir. İşletme yöneticilerinin bilmesi gereken kavram çalışanlarının bu psikolojik kapasitelerinin değiştirilebilir olduğudur. Bu nedenle de çalışma kapsamında ele alınan bu “psikolojik sermaye” boyutlarına önem vererek çalışanlarının geliştirilmesine imkan sağlamalıdır.

Son olarak yapılan bu araştırmanın Düzce orman ürünleri sanayi yöneticileri ile yapıldığı ve sonuçlarının genellenebilirliği noktasında yetersiz kalacağı unutulmamalıdır.

V. KAYNAKLAR

- [1] V.H. Akçay *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* **2 (1)** (2012) 123-140.
- [2] F. Luthans, J.A. Bruce, B.A. James, M.N. Steven *Personal Psychology* **60** (2007) 541-572.
- [3] F. Luthans, C.M. Youssef *Human Organizational Dynamics* **33(2)** (2004) 143-160.
- [4] Anonim, *Düzce Ticaret ve Sanayi Odası Üye Kayıtları Listesi* (2014).
- [5] S.H. Hum, L.H. Leow *International Journal of Operations and Production Managements* **16(4)** (1996) 4-18.
- [6] J. Bal, J. Gundry *Team Performance Management: An International Journal* **5(6)** (1999) 174-193.
- [7] N. Keleş *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* **3 (2)** (2011) 343-350.
- [8] F. Çetin, H.N. Basım *Amme İdaresi Dergisi* **45(1)** (2012) 121-137.
- [9] T. Erkmn, E. Esen *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi C.XIV* (2012) S II.
- [10] A. Akdoğan, S. Polatçı *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* **17 (1)** (2013) 273-293.
- [11] F. Battal *Psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi ,Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane-Türkiye, (2013).
- [12] F.Çetin, H. Şeşen, H.N. Basım *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* **13(3)** (2013).
- [13] T.Erkmen, E.Esen *Marmara Üniversitesi SBE Hakemli Dergisi, Öneri Dergisi* **10(39)** (2013) 23-30.
- [14] S. Keser, *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul-Türkiye (2013).
- [15] SPSS Institute Inc., *SPSS Base 12.0 User's Guide*, (2003) 703.
- [16] E. Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi*, Nobel Yayınları, (2002).
- [17] P. Kline, *An Easy Guide To Factor Analysis*, New York: Routledge, (1994).
- [18] Ş. Büyüköztürk *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (**32**) (2002) 470-483.
- [19] P. Ghauri, K. Gronhaug, I.Kristianslund, *Research Methods in Business Studies*, NewYork:

Prentice Hall, (1995).

- [20] M. Nakip, *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, 2. Basım, Seçkin Yayınları, (2006).
- [21] Ő. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, (2009).
- [22] Z. Zhao, J. Hou *International Journal of Psychological Studies* **1(2)** (2009) 35-40.
- [23] J. Avey, T. Wernsing, F. Luthans *The Journal of Applied Behavioral Science* **44 (1)** (2008) 4870.
- [24] A. Erkuş, F.M. Afacan *İstanbul University Journal of The School of Business Administration* **42(2)** (2013) 302-318.
- [25] M. Kaplan, D.M. Biçeş *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi* **20(2)** (2013) 233-242.
- [26] P. Süral Özer, T. Topaloęlu, Ö.N. Timurcanday Özmen *Ege Akademik Bakış Dergisi* **13(4)** (2013) 437-447.
- [27] İ. Tokmak *İşletme Araştırma Dergisi* **6(3)** (2014) 134-156.
- [28] R. Tözten, H. Özman *Ekev Akademi Dergisi* **18(59)** (2014) 429-442.
- [29] B. Dönmez, *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerininin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*, Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin-Türkiye (2014).
- [30] L. Riolli, V. Savicki *Omega* **31** (2003) 227-233.
- [31] H. Erdem, *Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya-Türkiye (2014).