



International Journal of Academic Value Studies

ISSN : 2149 - 8598
www.javstudies.com



International Journal of Academic Value Studies, 2016 / 2 (1): 25-40.

Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması

Doç.Dr. Salih YEŞİL¹

Emirhan YETİŞ²

Sümeyra TELLİ³

¹ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, syes66@hotmail.com

² Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İşletme Ana Bilim Dalı, emirhanyetis@hotmail.com

³ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İşletme Ana Bilim Dalı, sumeyratelli7@gmail.com

Öz

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin çalışanlar üzerinde etkilerini (bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ve yenilikçi davranış) belirlemeye yöneliktir. Araştırmanın alan çalışması, bir banka çalışanları üzerinde yapılmış, analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin çalışanlar açısından bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ve yenilikçi davranış üzerinde farklı düzeylerde etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç psikolojik sermaye konusunun işletmeler ve çalışanlar açısından önemini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulguların ilgili literatüre ve bundan sonra yapılacak çalışmalara ve konunun gelişimine katkı sağlayacağı beklenmektedir. Araştırmanın sonuç kısmında elde edilen bulgular teorik ve uygulama bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Bilgi Paylaşımı, İş Tatmini, İşten Ayrılma Eğilimi, Yenilikçi Davranış.

JEL Kodları : M10, M19

Psychological Capital and Its Effects On Employees: A Field Study in Banking Sector

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of psychological capital on the employee's knowledge sharing, job satisfaction, performance, intent to leave the job and, innovative behaviour. A field study was conducted on the employees of a bank, analysed and interpreted.

As a result of the analysis made, important findings have been obtained in connection with the related variables. The result indicate that psychological capital has effect on knowledge sharing, job satisfaction, performance, intent to leave the job and, innovative behaviour. The findings show the importance of psychological capital for both organizations and employees. It is expected that the finding from this study will contribute the current literature and future investigations and development of the concept. The findings from this study have also been discussed both theoretically and practically in the result section.

Key Words: Psychological Capital, Knowledge Sharing, Job Satisfaction, Leaving Tendency, Innovative Behavior.

JEL Classification: M10, M19.

1. GİRİŞ

Günümüz örgütleri, hızlı çevresel değişimlere karşı sadece tepkisel davranmaya ya da sadece karşılaştıkları yeni durumlara uyum sağlamaya çalışmamalıdır. Bunun yerine örgüt yöneticileri değişimleri sağlayacak olan rekabetçi üstünlük araçlarını bizzat kendileri yaratmalı ve hızla değişen çevrede üstünlüğü kendi ellerinde tutmayı başaramamalıdır (Berberoğlu, 2013: 3). Küreselleşen ekonomi ve yoğun rekabet şartlarında örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için geleneksel yöntem ve kaynakları kullanmaları yeterli olmamaktadır (Polatçı, 2011: 4). Küresel pazarda üstünlük sağlayabilmeleri ve değişimi kendileri yaratabilmeleri için farklı seçenekleri kullanabilirler. Teknoloji, ar-ge, finansal kaynaklar, çeşitli pazarlama ve halkla ilişkiler stratejileri doğru kullanıldığı takdirde örgütü rakiplerine karşı bir adım öne çıkartabilen araçlardır. Ancak bu araçların her biri rakipler tarafından izlenebilir ve tekrarlanabilir kaynaklardır (Berberoğlu, 2011: 3). İşletmelerin sahip oldukları değerli, kıt, taklit ve ikame edilemez kaynaklar, onların sürdürülebilir rekabet üstünlüklerini oluşturmaktadır (Polatçı, 2011: 4). Örgütlerin bu noktada bahsedilen değişimleri yaratabilmeleri için kopyalanamayan ve tekrar edilemeyen kaynaklara ihtiyacı vardır (Berberoğlu, 2011: 3). İnsan kaynağı örgüte ihtiyaç duyduğu eşsizliği sağlamaktadır. Günümüzde liderler ve yöneticiler ellerindeki gerçek gücün finansal kaynaklarının öncesinde işletme bünyesindeki beşeri kaynak olduğunun farkına varmıştır (Polatçı, 2011: 4).

Örgütsel başarının elde edilmesi, sadece finansal ve fiziksel sermaye ile mümkün olmamaktadır. Ancak çalışan performansı, motivasyonu, kuruma bağlılığı, iş tatmini, motivasyonu artırılarak örgütsel başarı elde edilecektir. Bunun için de çalışanların psikolojik durumları iyileştirilmeye çalışılmalı, var olan kapasitelerinin ortaya çıkartılması için fırsatlar tanınmalı ve sahip oldukları özellik ve yetenekleri geliştirilmelidir (Kara, 2014: 3).

Son yıllarda gelişen pozitif psikoloji akımının da etkisiyle, doğru kullanılan insan kaynağı işletmenin en büyük gücü olarak kabul edilmektedir. İnsan kaynağının rekabet üstünlüğü oluşturacak şekilde kullanılabilmesi için, örgütlerin insana yatırım yapmaları gerekmektedir. Bu gerçeği fark eden bilim adamları psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmışlardır. Psikolojik sermaye "Yarının küresel iş dünyasında rekabet üstünlüğü konusunda ne ile gerçek anlamda fark yaratırız ve rakiplerden üstün hale geliriz?" sorusuna cevap olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye kavramı geçmişte üzerinde önemle durulan ekonomik, beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türlerinden farklı özelliklere sahip olan yeni bir sermaye türüdür. Kavram "bireyin verimlilik amacıyla ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme yeteneği" şeklinde ifade edilebilmektedir (Polatçı, 2011: 4).

Literatürde konu ile ilgili çalışmalara daha derinlemesine bakıldığında, alanda birçok çalışma göze çarpmaktadır. Bunlardan birkaçından özet bir şekilde bahsetmek gerekirse;

- Polatçı (2011) ,psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramlarının rolü araştırılmıştır.
- Erkmén ve Esen (2012) çalışmasında ise, günümüzde bilgi toplumunun öne çıkan sektörlerinden ve en önemlilerinden biri olan bilişim sektöründe, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve çalışanların demografik değişkenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır.
- Çetin vd. (2013) ise örgütlerin rekabet avantajını elde etmesi ve sürdürmesinde önemli bir kaynak olan psikolojik sermayeye etki eden destekleyici örgüt kültürü ve kontrol odağının doğrudan ve dolaylı etkilerinin ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.
- Biçkes (2014),duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişki de psikolojik sermayenin aracılık rolünü öğretmenler arasından belirlenen bir örneklem üzerinde incelemiştir.

- Kutanis ve Oruç (2014) çalışmalarında, pozitif örgütsel davranış ile bu yaklaşımdan doğan psikolojik sermaye kavramının ilişkisi inceleyerek bu kavramın diğer pozitif yaklaşımlardan ayıran özellikleri ve kavramın örgüt psikolojisi alanına etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır.
- Polatçı(2014) ise, psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, polis memurlarının performanslarını açıklamada ne derece etkin olduğunu anlamaya ve sahip olunan psikolojik sermayenin polislerin görev ve bağlamsal performans düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmıştır.
- Dönmez (2014) çalışmasında, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı iş gören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerini seyahat acentesi çalışanları örnekleminde araştırmıştır.

Literatürde yer alan ve yukarıda bahsettiğimiz bu çalışmalar, psikolojik sermayenin kurumlar ve kurumsallaşmaya önem veren örgütler için giderek önemini arttığını ve psikolojik sermayenin çalışanlar ve işletmeler açısından önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu çalışma da psikolojik sermaye ele alınmakta ve banka sektöründe çalışanlar üzerindeki etkileri üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın amacı banka sektöründe çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerine yönelik algılarını ölçmek ve bu algıların çalışanlar üzerindeki etkilerini (bilgi paylaşımı, iş tatmini, performans, işten ayrılma eğilimi ve yenilikçi davranış) belirlemektir. Literatürde ki çalışmalara bakıldığında, bankacılık sektöründe bu konuyu ele alan çalışmaya pek rastlanmamış olup, bu durum çalışmamızın önem ve değerini ortaya koymakla kalmayıp, buradan elde edilecek bulguları psikolojik sermaye literatürüne önemli katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

Çalışmanın amacına yönelik hipotezler ilgili yazından yola çıkılarak oluşturulmuş ve bunların test edilmesi amacıyla bir alan çalışması yapılmıştır. Veriler, banka sektöründe çalışanlardan anket yoluyla toplanmış ve sonrasında SPSS programında analiz edilerek teorik ve uygulama perspektiflerinden değerlendirilmiştir. Çalışmada öncelikle teorik çerçeve çizilmiş, araştırmanın metodolojisinden bahsedilmiş, analizler açıklanmış ve en son olarak sonuçlar tartışılmıştır.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE VE BOYUTLARI

Brandt vd. (2001: 269) iş hayatında, çalışanlara olumsuz bir yaklaşım sergilenen ve daha çok olumsuz taraflarına odaklanılarak bunların düzeltilmesi yoluna gidilebilmektedir. Oysaki olumsuz taraftan bakılabileceği gibi, olumlu bir yaklaşımda sergilenmesi mümkündür. Çalışanlar, kapasiteli, değişime açık, çalışkan, çalıştıkları kuruma bağlı, sorumluluk sahibi bireylerdir. Çalışanlar artık olumlu durumların yaratıcısı olabilmekte, mutlu ve sağlıklı bireyler olma yolunda ilerleyebilmektedirler. Pozitif psikoloji de, bireylerin problemlerinden ziyade, iyi taraflarına odaklanma esas alan bir olgudur. Bu doğrultuda, bireyleri daha olumlu yapan özelliklerin tanımlanması açısından, pozitif psikoloji bilimi, örgütlere katkılar sağlamaktadır.

Pozitif psikolojinin örgüt yaşamındaki yansıması olarak nitelendirilebilecek olan pozitif örgütsel davranış kavramı, pozitif psikolojik sermayenin ortaya atılmasını sağlamıştır (Güler, 2009: 142-143). Pozitif örgütsel davranış tanımındaki kriterleri en iyi şekilde sağlayan dört boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlidir. Bu boyutlar bir araya getirildiğinde "psikolojik sermaye" olarak ifade edilmektedir (Karacaoğlu & İnce, 2013: 185). Aşağıda bu boyutlar özet bir şekilde ele alınmıştır.

2.1. Umut

Umut kavramı, amaç-yönelimli olma ve amaçlara ulaşmak için plan yapmakla ilgili pozitif ve motive edici bir durumdur. Yüksek umut düzeyine sahip olan çalışanlar, amaçlarını gerçekleştirmek için çözüm yolları ararlar, örneğin bazen olumsuz gözükken bir durumu bile olumluya çevirmeye çalışabilirler, olayları bütün yönleri ile ele almaya uğraş gösterirler (Erkmen & Esen, 2013: 24). Bu bağlamda kişiyi, bir amaca ulaşmasında sürükleyen güç ya da daha doğru bir ifadeyle itici güç, pozitif örgütsel davranış açısından umut kavramının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. İrade gücü, amaçlara başarılı biçimde ulaşılmasında gerekli olmakla birlikte, arzulanan amaçlara ulaşmada karşılaşılan engellerin üstesinden gelmenin yanı sıra alternatif çıkış yolları bulmak için motive olma açısından da kritik önem taşımaktadır. Umut kavramının diğer bileşeni ise metotlar veya alternatif yolları düşünmedir. Bu tür düşüncenin merkezi, engeller karşısında alternatif yolların araştırılmasıyla ilişkilidir (Çetin & Basım, 2012: 124).

2.2. İyimserlik

Kişinin amacına ulaşmak için gayret etmek uğruna ısrarcı davranmasını sağlayacak şekilde hayatta başına iyi şeylerin geleceğine dair genellenmiş bir beklenti olarak ifade edilmiştir (Keleş, 2011: 347). Psikologların birçoğu, iyimserliği bireyin doğasında var olan bireysel bir farklılık olarak görmekte ve iyimserliği, olumlu düşüncenin gücü olarak ifade etmektedirler. Psikoloji bilimi ise iyimserliği, genelleştirilen olumlu beklentilerin sonucunda gelişen bir bilişsel karakteristik veya olumlu yüklemeler olarak açıklamaktadır (Karacaoğlu & İnce, 2013: 185).

İyimserlik, iş hayatında güdüleyici, yüksek moralli, yüksek beklentileri ve olumlu amaçları olan, güçlükler karşısında daha sebatkâr, kişisel yeterlilikleri daha az, fiziksel ve ruhsal açıdan ise daha canlı bireylerin ruh haline karşılık gelmektedir (Çalışkan & Erim, 2010: 265). Aslında iyimserlik kavramı, ilk bakışta umut, güven gibi kavramlarla benzer anlam taşımakla birlikte, yapılan çalışmalarda, teorik ve ampirik açıdan farklı bir kavram olduğu ortaya konmuştur (Çetin & Basım, 2012: 124). İyimserlik kişinin niteleyici, açıklayıcı ve ifade etme kabiliyetine göre tanımlanmaktadır (Keleş, 2011: 347).

2.3. Dayanıklılık/Direnç

Psikolojik dayanıklılık kişinin birçok olumsuz durumla (engel, belirsizlik) baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Keleş, 2011: 348). Psikolojik dayanıklılığın öğelerini gerçeğin olduğu biçimde kabulü, derin bir inanç, güçlü benimsenen değerlerle destekleme, yaşamı anlamlı kılma, olağanüstü bir doğaçlama yeteneği" olarak sıralamaktadır. Maddi, stresle baş etme ve çaba gösterme için psikolojik dayanıklılıkta temel anahtarın psikolojik olarak sağlamlık olduğunu belirtmektedir (Çetin & Basım, 2012: 126). Aslında, psikolojik dayanıklılık stresli yaşam durumları ile karşılaşıldığında kendini toparlama gücünün en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler, stresli bir çevrede iyi olma özelliklerini devam ettirirler. Aynı zamanda bireyler, kendilerini değiştirmek durumunda kaldıklarında da, duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak kendilerini gerçekleştirmeye çabalarlar (Terzi, 2008: 2).

Dayanıklılığın daha çok olumsuz olaylarda etkisini gösterdiği düşünülecek olursa, kavramın çalışma yaşamına özgü olumsuz koşul ve dönemlerinde bireyin stresle başa çıkmasını kolaylaştıran bir özellik olacağı düşünülebilir (Keleş, 2011: 348). Psikolojik dayanıklılık yapısının açıklanmasında "kendilik algısı", "gelecek algısı", "yapısal stil", "sosyal yeterlilik", "aile uyumu" ve "sosyal kaynaklar" olmak üzere toplam altı faktörlü bir yapı öne sürmektedir (Çetin & Basım, 2012: 126). Bunlara dayanarak psikolojik sermaye; zorlu görevlerin üstesinden gelmek için inanca sahip olma; şimdi veya gelecekte başarılı olunacağına dair pozitif beklenti; zorlu amaçların üstesinden gelme; başarıyı devamlı kılmak için problemlerin üstesinden gelmeye dair bireyin pozitif psikolojik durumudur diyebiliriz (Erkmen & Esen, 2013: 24).

2.4. Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik, bireyin becerilerinde ne kadar yetkin olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir (Özkalp, 2009: 491). Bu öz-yeterlilik inançları insanların kendileri için belirledikleri amaçları, bu amaçlara ulaşmak için ne kadar çaba harcayacaklarını, amaçlarına ulaşmak için karşılaştıkları güçlüklerle ne kadar süre yüz yüze kalabileceklerini ve başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkilemektedir. Yaşanan başarılı deneyimler kişinin kendisiyle ilgili güçlü inançlar geliştirmesini sağlar. Eğer birey önceden bir yeterlik duygusu oluşturmuşsa, başarısızlıklar bu inancı sarsar ancak mücadele duygusunu yok edemez. Birey yeniden başarılı olma çabasını kendinde bulabilir (Üstün & Tekin, 2009: 36). Bandura (1994)' e göre ömür boyu süregelen öz yeterlilik sürecinin dört ana kaynağı vardır (Bandura, 1994; Keser, 2013: 76):

- Performans deneyimleri
- Başkalarını model alma-Sosyal Modellik
- Sosyal ikna
- Psikolojik tepkilerdir.

2.4.1. Performans (Doğrudan) Deneyimleri

Doğrudan deneyim olarak da bilinen performans deneyimi, öz-yeterlilik sürecinin en etkili olanı, kişinin bizzat yaşadığı deneyimlerdir. Bir görevi yapmayı defalarca denemek, her deneme ile bir öncekinin hatasını kapatma fırsatı yaratır. Bireyler faaliyetlerinin etkilerini ölçerek bu etkileri yorumlar ve yeterlilik inançlarını belirlerler. Sonuçları başarılı olarak yorumlayabiliyorlarsa öz-yeterlilik yüksek, başarısız olarak yorumluyorlarsa düşük olarak belirtilebilmektedir (Kara, 2014: 17)

2.4.2. Başkalarını Model Alma-Sosyal Modellik

Bandura'ya (2004: 622) göre, kişilerde başkalarının çaba göstererek başarılı olduklarını gördüklerinde, kendilerinin de, yeteri kadar çalıştıkları zaman, başaracaklarına dair bir inanç oluşur. Bu "dolaylı deneyim" olarak da bilinmektedir Performans (doğrudan) deneyim, bireyin kendisi tarafından gerçekleştirildiği için en etkili öz-yeterlilik sürecidir denilmiştir. Bu doğru bir çıkarım olması ile birlikte bazı durumlarda, örneğin bir işletmenin bütçesinin kısıtlı olması halinde doğrudan deneyim yerine, bilişsel süreçler aracılığıyla, gözlem vasıtasıyla öğrenmede olduğu gibi, başkalarının deneyimleri, başarıları ve başarısızlıkları gözlemlenerek öz-yeterlilik oluşturulabilir (Battal, 2013: 8).

2.4.3. Sosyal İkna

Öz-yeterlilik sürecinin diğer bir ana kaynağı da "sosyal ikna" dır. İçinde bulunduğumuz çevre, yaşadığımız hayatın en sıradan ve rutin durumlarında bile bizim kararlarımızı ya da fikirlerimizi etkilemeye yetebilecek güçtedir. Bu çevreden alınan olumlu telkinler öz-yeterlilik inancını pekiştirir ve kişiyi cesaretlendirirken, olumsuz telkinler ise öz-yeterlilik inancını zayıflatıcı bir etki yaratır (Kara, 2014: 17).

2.4.4. Psikolojik Tepkiler

Öz yeterlilik inançları bireylerin kendileri için oluşturdukları amaçları, bu amaçlara ulaşmak için ne kadar gayret sarf ettikleri, amaçlarına ulaşmak için karşılaştıkları güçlüklerle ne kadar süre yüz yüze kalabileceklerini ve başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkilemektedir. Yaşanan başarılı deneyimler kişinin kendisiyle ilgili güçlü inançlar geliştirmesine olanak tanır (Üstün & Tekin, 2009: 36).

Eğitim kurumlarının da işletmeler gibi performanslarını etkin bir şekilde sürdürüp bilinçli bireyler yetiştirebilmek için öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini geliştirici yönde tedbirler almaları gerekir. Bu ise, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik bileşenlerinin geliştirilmesi ile mümkündür. Çalışanların öz yeterlilikleri, öz yeterlilik kaynakları ve öz-yeterliliği etkileyen faktörler aracılığıyla geliştirilebilir (Akçay, 2011: 125).

3. PSİKOLOJİK SERMAYE SONUÇLARI VE İLİŞKİLİ HİPOTEZLERİ

Psikolojik sermaye konusunda gerek ulusal gerekse uluslararası yazında birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bunlardan özellikle Türkiye’de yapılan çalışmalara odaklandığımızda birçok çalışmanın psikolojik sermaye ve sonuçları üzerine odaklandığı görülmektedir. Çalışmamız perspektifinden bazı çalışma ve sonuçları burada özetle değerlendirilmeye çalışılmış ve sonrasında çalışmamızın hipotezlerine yer verilmiştir.

Erkmen ve Esen (2012: 28)’in yaptıkları çalışmalarından çıkan sonuçlara göre, bilişim sektöründe psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yönetici pozisyonunda, yaşça daha büyük, erkek, toplam kıdemi fazla olan çalışanlar olduğu saptanmıştır. Buna karşın, eğitim durumu ve kurumdaki kıdem, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri açısından herhangi bir farklılık yaratmamıştır. Kutanis (2014: 153) ve Araz (2013)’ün çalışmalarından çıkan sonuca göre de, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu, örgütsel bağlılık gibi konularla ilişkili olduğunu ve bu kavramları pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Kavramın ölçülebilir ve verilecek eğitimlerle geliştirilebilir olması öğrenmeyi, gelişmeyi ve değişimi destekleyici bir unsur olduğu ortaya atılmıştır. Biçkes (2014: 99)’ün araştırma bulgularına göre de, doğal duyguların sergilenmesi ile iş tatmini ilişkisinde psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Diğer bir çalışma Polatçı (2014: 119) tarafından yapılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, toplam psikolojik sermaye performans üzerinde önemli ölçüde etkili olurken, psikolojik sermayenin tüm alt boyutları performans üzerinde aynı şekilde etkili olmamıştır. Son olarak Dönmez (2014: 247)’in araştırmasının sonucundan bahsedecek olursak, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı iş gören performansı ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulguların literatürde yer alan önceki araştırmalarla birlikte tartışılmasıyla, hem kuramsal hem de uygulamaya yönelik çıktılar elde edilmiştir.

Yukarıda yapılan çalışmalar ve psikolojik sermaye ile ilgili teorik bilgiler ışığında aşağıda belirtilen temel hipotezler test edilmek üzere oluşturulmuştur. Bunlar;

Hipotez 1: Psikolojik sermaye çalışanların bilgi dağıtımını pozitif anlamda etkiler.

Hipotez 2: Psikolojik sermaye çalışanların bilgi toplamalarını pozitif anlamda etkiler.

Hipotez 3: Psikolojik sermaye çalışanların iş tatminlerini pozitif anlamda etkiler.

Hipotez 4: Psikolojik sermaye çalışanların performanslarını pozitif anlamda etkiler.

Hipotez 5: Psikolojik sermaye çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif anlamda etkiler.

Hipotez 6: Psikolojik sermaye çalışanların yenilikçi davranışlarını pozitif anlamda etkiler.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin banka sektöründe çalışanlar üzerindeki etkilerini (bilgi dağıtımı, bilgi toplama, iş tatmini, performans, işten ayrılma eğilimi, yenilikçi davranışı) belirlemeye yöneliktir. Çalışmamız teorik çerçeve, metodoloji, analiz ve sonuç olmak üzere dört kısımdan oluşmaktadır. Anket çalışmamıza dayanan araştırmamızın örneklemini banka sektöründe görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

- Hipotez 1: "Psikolojik sermaye çalışanların bilgi dağıtımını pozitif anlamda etkiler" temel hipotezi çerçevesinde;

H1a: Öz-yeterlilik boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1b: Umut boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1c: Dayanıklılık boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1d: İyimserlik boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır.

Hipotezleri geliştirilmiştir.

- Hipotez 2: "Psikolojik sermaye çalışanların bilgi toplamalarını pozitif etkiler" temel hipotezi çerçevesinde;

H2a: Öz-yeterlilik boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2b: Umut boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2c: Dayanıklılık boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2d: İyimserlik boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır.

hipotezleri geliştirilmiştir.

- Hipotez 3: "Psikolojik sermaye çalışanların iş tatminini pozitif etkiler" temel hipotezi çerçevesinde;

H3a: Öz-yeterlilik boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3b: Umut boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3c: Dayanıklılık boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3d: İyimserlik boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

hipotezleri geliştirilmiştir.

- Hipotez 4: "Psikolojik sermaye çalışanların performansını pozitif etkiler" temel hipotezi çerçevesinde;

H4a: Öz-yeterlilik boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4b: Umut boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4c: Dayanıklılık boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4d: İyimserlik boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

hipotezleri geliştirilmiştir.

- Hipotez 5: "Psikolojik sermaye çalışanların işten ayrılma eğilimini negatif etkiler" temel hipotezi çerçevesinde;

H5a: Öz-yeterlilik boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır.

H5b: Umut boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır.

H5c: Dayanıklılık boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır.

H5d: İyimserlik boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır.

hipotezleri geliştirilmiştir.

- Hipotez 6: 'Psikolojik sermaye çalışanların yenilikçi davranışını pozitif etkiler' temel hipotezi çerçevesinde;

H6a: Öz-yeterlilik boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır.

H6b: Umut boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır.

H6c: Dayanıklılık boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır.

H6d: İyimserlik boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır.

hipotezleri geliştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Örnekleme ve Yöntemi

Araştırmanın hedefine ulaşmak için gerekli olan veriler anket yöntemi ile oluşturulan soru formları yoluyla toplanmıştır. Ankette yer alan ölçekler ('Psikolojik Sermaye Ölçeği' Luthans vd., 2007: 73), ilgili yazından en güncel ve geçerli olanlar dikkate alınarak seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini Türkiye'de faaliyet gösteren bir kamu bankasının farklı il ve ilçelerinde çalışan gişe görevlisi, müşteri temsilcisi, operasyon görevlisi, yönetmen, şube yöneticisi oluşturmaktadır. Bu bankanın Türkiye genelinden katılımın olduğu bir eğitim esnasında katılımcılara anket uygulanmıştır. Toplam 250 katılımcı arasından 146 kişiyle

ankete katılım sağlanmıştır. Anketler, bu eğitime katılan araştırmacılardan biri tarafından gönüllülük esasına göre çalışanlara elden dağıtılarak ve toplanarak yaptırılmaya çalışılmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi ve değerlendirilmesinde, SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır. Ankette yer alan sorular için frekans dağılımları ve yüzdeler verilmiş sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ve yorumlanmıştır

4.5. Araştırmanın Bulguları

4.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın sonuçlarını daha iyi anlayabilmek ve yorumlamak noktasından araştırmaya katılanların demografik bilgileri aşağıda Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Kümülatif (%)
Cinsiyet				
Bay	79	54,1	54,1	54,1
Bayan	67	45,9	45,9	100,0
Medeni Durum				
Evli	29	19,9	20,3	20,3
Bekâr	114	78,1	79,7	100,0
Yaşınız				
20-25	51	34,9	34,9	34,9
26-30	92	63,0	63,0	97,9
31-35	2	1,4	1,4	99,3
36 ve üzeri	1	,7	,7	100,0
Eğitim Durumu				
Lise	2	1,4	1,4	1,4
Lisans	127	87,0	87,6	89,0
Yüksek Lisans	16	11,0	11,0	100,0
Bankadaki Statünüz				
Gişe Görevlisi	133	91,1	93,0	93,0
Müşteri Temsilcisi	4	2,7	2,8	95,8
Operasyon Görevlisi	4	2,7	2,8	98,6
Yönetmen	2	1,4	1,4	100,0
Aylık Kazanç				
1000-1500	26	17,8	17,8	17,8
1501-2000	99	67,8	67,8	85,6
2001-2500	18	12,3	12,3	97,9
2501-3000	3	2,1	2,1	100,0
Çalışma Süreniz				
0-5 Yıl	143	97,9	97,9	97,9
11-15	2	1,4	1,4	99,3
16 ve üzeri	1	,7	,7	100,0

N=146

- Uygulanan ankete katılanların % 54,1 (79 kişi) bay % 45,9 (67 kişi) bayan olduğu tespit edilmiştir. Uygulama yapılan alanda çalışanların çoğunluğunu baylar oluşturmaktadır.

- Çalışmaya katılanların % 19,9 (29 kişi) evli % 78,1 (114 kişi) bekâr olduğu tespit edilmiştir. Uygulama yapılan alanda çalışanların çoğunluğunu bekârlar oluşturmaktadır.
- Çalışmaya katılanların 20-25 yaş % 34,9 (51 kişi) 26-30 yaş % 63,0 (92 kişi) 31-35 yaş % 1,4 (2 kişi) 36 ve üzeri yaş % 0,7 (1 kişi) olduğu tespit edilmiştir.
- Ankete katılanların % 87,0 (127kişi) lisans mezunlarından oluşmaktadır.
- Katılımcıların bankadaki statüsü açısından; %91,1 (134 kişi) Gişe görevlisi, %2,7 (4 kişi) Müşteri Temsilcisi, % 2,7 (4 kişi) Operasyon Görevlisi %1,4 (2 kişi) Yönetmen olarak belirlenmiştir. Buna göre çalışanların %91,1'ini Gişe Görevlileri oluşturmaktadır.
- Anket yaptığımız katılımcıların aylık kazanç sorusuna verdiği cevaplarda 1000-1500 kazanca %17,8 (26 kişi) 1501-2000 kazanca %67,8 (99 kişi) ,2001-2500 kazanca %12,3 (18 kişi) 2501-3000 kazanca %2,1 (3 kişi) sahip olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri açısından; 0-5 yıl %97,9 (143 kişi) 6-10 yıl %1,4 (2 kişi) 16 ve üzeri yıl %0,7 (1 kişi) olarak belirlenmiştir.

4.5.2. Araştırmanın Temel Bulguları

Araştırmanın hipotezlerinin regresyon yöntemi kullanılarak test edilmesi uygun görülmüş olup bu amaçla regresyon analizleri yapılmıştır. Diğer taraftan değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkabilmek adına öncelikli olarak korelasyon analizi yapılmış ve regresyon analizi sonuçlarından önce sunulmuştur.

4.5.3. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce modelde bulunan değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin derecesine bakılmıştır. Öncelikle psikolojik sermaye boyutları ile bilgi dağıtım, bilgi toplama, iş tatmini, performans, işten ayrılma ve yenilikçi davranış değişkenleri arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2'de araştırmada ele alınan değişkenlerin aritmetik ortalaması, standart sapması ve örneklem sayısı değerleri verilmektedir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	N Örneklem Sayısı
1. Öz-yeterlilik	4,15	,780	139
2. Umud	3,89	,670	140
3. Dayanıklılık	3,57	,566	136
4. İyimserlik	3,54	,930	141
5. Bilgi Dağıtım	4,13	,712	143
6. Bilgi Toplama	3,97	1,58	145
7. İş Tatmini	3,14	,756	140
8. Performans	4,15	,660	141
9. İşten Ayrılma	2,53	1,164	143
10. Yenilikçi Davranış	3,98	,720	142

- Psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik ($r=,426$, $p<0,01$), umud ($r=,514$; $p<0,01$), dayanıklılık ($r=,368$; $p<0,01$) ve iyimserlik ($r=,362$; $p<0,01$) ile bilgi dağıtım değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.
- Yine Tablo 2'deki değerlerden psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik ($r=,110$; $p>0,05$), umud ($r=,207$; $p<0,05$), dayanıklılık ($r=,116$; $p>0,05$) ve iyimserlik

($r=,178$; $p<0,05$) ile bilgi toplama arasındaki anlamlı ilişki sadece psikolojik sermayenin iki alt boyutu arasında bulunmuştur.

- Korelasyonun bir diğer sonucuna göre; psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik ($r=,290$; $p<0,05$), umut ($r=,360$; $p<0,01$), dayanıklılık ($r=,396$, $p<0,01$) ve iyimserlik ($r=,224$; $p<0,05$) ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.
- Benzer bir şekilde psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik ($r=,560$; $p<0,05$), umut ($r=,663$; $p<0,05$), dayanıklılık ($r=,593$; $p<0,05$) ve iyimserlik ($r=,397$; $p<0,05$) ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik ($r=,026$; $p>0,05$), umut ($r=-,089$; $p>0,05$), dayanıklılık ($r=,089$; $p>0,05$) ve iyimserlik ($r=,013$; $p>0,05$) ile işten ayrılma değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur.
- Son olarak, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik ($r=,555$; $p<0,01$), umut ($r=,717$; $p<0,01$), dayanıklılık ($r=,621$; $p<0,01$) ve iyimserlik ($r=,514$; $p<0,01$) ile yenilikçi davranış değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Öz-yeterlilik	1									
2.Umut	,611**	1								
3.Dayanıklılık	,553**	,751**	1							
4.İyimserlik	,328**	,381**	,258**	1						
5.Bilgi Dağıtım	,426**	,514**	,368**	,362**	1					
6.Bilgi Toplama	,110	,207*	,116	,178*	,274**	1				
7.İş Tatmini	,290**	,360**	,396**	,224**	,134	,117	1			
8.Performans	,560**	,663**	,593**	,397**	,536**	,152	,378**	1		
9.İşten Ayrılma	,026	-,089	0,89	,013	-,007	-,034	,117	-,009	1	
10.Yenilikçi Davranış	,555**	,717**	,621**	,514**	,487**	,155	,367**	,727**	0,08	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

4.5.4. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Testi

Bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 4'de görüldüğü gibi regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olarak psikoloji sermaye boyutlarının, bağımlı değişken olarak bilgi dağıtımını yaklaşık % 25 gibi bir oranda açıklayabildiğini göstermiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik ($\beta =,194$; $p<0,10$), umut ($\beta =,264$; $p<0,05$) ve iyimserlik ($\beta =,195$; $p<0,05$)'in bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yine aynı tabloya göre dayanıklılık boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Buna göre; H1a (Öz-yeterlilik boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır), H1b (Umut boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır), H1d (İyimserlik boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezleri kabul edilmiştir. Bunun yanında elde edilen bulgular ışığında dayanıklılık alt boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre; H1c (Dayanıklılık boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4:Psikolojik Sermaye ile Bilgi Dağıtımı İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bilgi Dağıtımı											
	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	Beta	T değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.
Öz-yeterlilik	,407	4,948	,000	,224	2,346	,021	,224	2,258	,026	,194	1,966	,052
Umut				,325	3,398	,001	,325	2,600	,010	,264	2,096	,038
Dayanıklılık							,000	-,004	,997	,013	,108	,914
İyimserlik										,195	2,322	,022
	ΔR²= ,159 F=24,485 ,000			ΔR²=,226 F=19,064 ,000			ΔR²=,219 F=12,605 ,000			ΔR²=,247 F=11,145 ,000		

Tablo 5’de görüldüğü gibi regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olarak psikoloji sermaye boyutlarının, bağımlı değişken olarak bilgi toplamayı yaklaşık % 2 oranında açıklayabildiğini göstermiştir. Sonuçlara bakıldığında psikolojik sermaye boyutlarının bilgi toplama üzerinde bir etkisini olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak, H2a (Öz-yeterlilik boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır), H2b (Umut boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır), H2c (Dayanıklılık boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır), ve H2d (İyimserlik boyutunun bilgi toplama üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezleri reddedilmiştir. Diğer taraftan analiz sonuçlarına derinlemesine bakıldığında psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu ($\beta=,079$; $p>0,05$) regresyon modeline tek başına dahil edildiğinde bilgi toplama üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahip olmadığı tespit edilmiş olmakla birlikte umut boyutunun ($\beta=,216$; $p<0,05$) modele dahil edilmesiyle bilgi toplama üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanında diğer boyutlar olan dayanıklılık ($\beta=,003$; $p>0,05$) ve iyimserlik ($\beta=,106$; $p>0,05$) boyutlarının modele dâhil edilmesi sonucunda, birbirleriyle olan etkileşimlerinden dolayı bilgi toplama üzerindeki pozitif etkiyi kaybetmektedirler.

Tablo 5: Psikolojik Sermaye ile Bilgi Toplama İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bilgi Toplama											
	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	Beta	t değ.	P değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.
Özyeterlilik	,079	,880	,381	-,043	-,396	,693	-,043	-,387	,699	-,060	-,532	,595
Umut				,216	2,009	,047	,214	1,521	,131	,180	1,255	,212
Dayanıklılık							,003	,023	,982	,011	,076	,940
İyimserlik										,106	1,104	,272
	ΔR²= -,002 F=,774 ,381			ΔR²=,022 F=2,415 ,094			ΔR²=,014 F=1,597 ,194			ΔR²=,016 F=1,504 ,205		

Tablo 6’da görüldüğü gibi regresyon analizi sonucuna göre bağımsız değişken olarak psikoloji sermaye boyutlarının, bağımlı değişken olarak iş tatminini yaklaşık % 16 gibi bir oranda açıklayabildiğini göstermiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları öz-yeterlilik($\beta=,000$; $p>0,05$), umut($\beta=,107$; $p>0,05$) ve iyimserliğin ($\beta=,047$; $p>0,05$) iş tatmini üzerinde bir etkiye sahip olmadıkları, dayanıklılığın ($\beta=,325$; $p<0,05$) ise iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan umut boyutunun ikinci modelde

iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu fakat bunun sonraki modellerde kaybolduğunu belirtmek gerekmektedir. Bu sonuçlara göre; H3a (Öz-yeterlilik boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır), H3b (Umut boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır), H3d (İyimserlik boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezleri reddedilmiştir. Sadece, H3c (Dayanıklılık boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini İlişisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	İş Tatmini											
	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.
Özyeterlilik	,259	2,937	,004	,074	,723	,471	,007	,068	,946	,000	-,002	,999
Umut				,328	3,191	,002	,122	,922	,358	,107	,793	,429
Dayanıklılık							,322	2,431	,017	,325	2,443	,016
İyimserlik										,047	,518	,606
	$\Delta R^2=,059$ F=8,627 ,004			$\Delta R^2=,126$ F=9,736 ,000			$\Delta R^2=,161$ F=8,729 ,000			$\Delta R^2=,156$ F=6,573 ,000		

Tablo 7’de görüldüğü gibi regresyon analizi sonucunda, bağımsız değişken olarak psikoloji sermaye boyutlarının, bağımlı değişken olarak performans yaklaşık % 44 gibi önemli bir oranda açıklayabildiğini göstermiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları öz-yeterlilik ($\beta=,155$; $p<0,10$), umut ($\beta=,273$; $p<0,05$), dayanıklılık ($\beta=,260$; $p<0,05$) ve iyimserliğin ($\beta=,154$; $p<0,05$) performans üzerinde pozitif etkiye sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Buna göre; H4a (Öz-yeterlilik boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır), H4b (Umut boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır), H4c (Dayanıklılık boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır), H4d (İyimserlik boyutunun performans üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 7: Psikolojik Sermaye İle Performans İlişisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Performans											
	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	Beta	t değ.	p değ.	Beta	T değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.
Özyeterlilik	,503	6,357	,000	,231	2,697	,008	,180	2,058	,042	,155	1,782	,077
Umut				,480	5,599	,000	,321	2,920	,004	,273	2,471	,015
Dayanıklılık							,250	2,267	,025	,260	2,394	,018
İyimserlik										,154	2,086	,039
	$\Delta R^2=,247$ F=40,408 ,000			$\Delta R^2=,400$ F=41,029 ,000			$\Delta R^2=,420$ F=30,025 ,000			$\Delta R^2=,437$ F=24,252 ,000		

Tablo 8’de görüldüğü gibi regresyon analizi sonucuna göre, yine bağımsız değişken olarak psikoloji sermaye boyutlarının, bağımlı değişken olarak işten ayrılma % 5 gibi bir oranda açıklayabildiğini göstermiştir. Psikolojik sermaye alt boyutları öz-yeterlilik ($\beta=,094$; $p>0,05$) ve iyimserliğin ($\beta=,016$; $p>0,05$) işten ayrılma üzerinde bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. Ancak umut ($\beta=,430$; $p<0,01$) işten ayrılma üzerinde negatif etkiye sahipken, dayanıklılık boyutunun ($\beta=,369$; $p<0,05$) işten ayrılma üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, H5a (Öz-yeterlilik boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde

negatif etkisi vardır), H5c (Dayanıklılık boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır) ve H5d (İyimserlik boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır) hipotezleri reddedilmiştir. Sadece H5b (Umut boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

İşten Ayrılma												
Bağımsız Değişkenler	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	Beta	T değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.
Özyeterlilik	,067	,740	,461	,174	1,593	,114	,097	,875	,384	,094	,840	,403
Umut				-,190	-1,734	,086	-,424	-3,046	,003	-,430	-3,001	,003
Dayanıklılık							,367	2,622	,010	,369	2,616	,010
İyimserlik										,016	,173	,863
	$\Delta R^2 = ,004$ F=547 ,461			$\Delta R^2 = ,013$ F=1,781 ,173			$\Delta R^2 = ,059$ F=3,537 ,017			$\Delta R^2 = ,051$ F=2,638 ,037		

Tablo 9'da görüldüğü gibi regresyon analizine göre, yine bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye boyutlarının, bağımlı değişken olarak yenilikçi davranışı yaklaşık %51 gibi önemli bir oranda açıklayabildiğini göstermiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları öz-yeterlilik ($\beta = ,148$; $p < 0,10$) ve umut ($\beta = ,433$; $p < 0,01$) boyutlarının yenilikçilik davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olup, dayanıklılık ($\beta = ,149$; $p > 0,05$) ve iyimserlik ($\beta = ,111$; $p > 0,05$) boyutlarının yenilikçilik davranışı üzerinde ise bir etkiye rastlanmamıştır. Bu sonuca göre de; H6a (Öz-yeterlilik boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır), H6b (Umut boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezleri kabul edilmiştir. Bunun yanında, H6c (Dayanıklılık boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır), H6d (İyimserlik boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisi vardır) hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 9: Psikolojik Sermaye ile Yenilikçi Davranış İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

Yenilikçi Davranış												
Bağımsız Değişkenler	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	Beta	t değ.	P değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.	Beta	t değ.	p değ.
Özyeterlilik	,528	6,806	,000	,202	2,595	,011	,168	2,093	,039	,148	1,813	,072
Umut				,577	7,402	,000	,473	4,673	,000	,433	4,133	,000
Dayanıklılık							,162	1,594	,114	,149	1,461	,147
İyimserlik										,111	1,398	,165
	$\Delta R^2 = ,272$ F=46,317 ,000			$\Delta R^2 = ,498$ F=60,939 ,000			$\Delta R^2 = ,504$ F=41,999 ,000			$\Delta R^2 = ,508$ F=32,243 ,000		

5. SONUÇ

Bu çalışmada psikolojik sermaye ve çalışanlar açısından sonuçları üzerinde durulmuş ve çalışma banka sektöründe farklı statülerde çalışanlar üzerinde yapılan bir alan çalışması ile desteklenmiştir. Çalışmada psikolojik sermaye faaliyetlerinin çalışanların, bilgi dağıtımını, bilgi toplama, iş tatmini, performans, işten ayrılma eğilimi ve yenilikçi davranış üzerindeki etkileri araştırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın ilk hipotezi "Psikolojik sermaye çalışanların bilgi dağıtımını pozitif anlamda etkiler" şeklindedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular çoğunlukla bu hipotezi destekler niteliktedir. Sadece psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde etkisi belirlenmemiştir. Çalışmamızın ikinci hipotezi "Psikolojik sermaye çalışanların bilgi toplamalarını pozitif anlamda etkiler" şeklinde olup desteklenmemiştir. Analizlere derinlemesine bakıldığında psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu tek başına modele dahil edildiğinde bilgi toplama üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahip olmadığı tespit edilmiş olmakla birlikte umut boyutunun modele dahil edilmesiyle bilgi toplama üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında diğer boyutlar olan dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının modele dahil edilmesi sonucunda, birbirleriyle olan etkileşimlerinden dolayı bilgi toplama üzerindeki pozitif etkiyi kaybetmektedirler.

Çalışmamızın üçüncü hipotezi "psikolojik sermaye çalışanların iş tatminini pozitif anlamda etkiler" şeklindedir. Çalışmamız sonucunda bu hipotezimiz kısmen sadece psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu açısından desteklenmiştir. Literatüre bakıldığında psikolojik sermayenin bütün alt boyutları (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğunu görülmektedir (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş & Uğur, 2014: 115). Bu çalışmamızda sadece dayanıklılık boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisi bulunmuştur. Bu sonuçta daha önceki çalışmalardan elde edilen sonuçları ve psikolojik sermaye iş tatmini ilişkisini destekler niteliktedir. Çalışmamızda dördüncü hipotez "psikolojik sermaye çalışanların performanslarını pozitif anlamda etkiler" şeklindedir. Çalışmamızın sonucunda bu hipotez desteklenmiştir. Literatüre bakıldığında psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkileri incelenmiş ve performans üzerinde pozitif etkileri olduğu belirlenmiştir (Polatçı, 2014: 119). Bu çalışmadan elde edilen bulgular literatürdeki diğer çalışmaları ve psikolojik sermaye performans ilişkisini desteklemektedir.

Çalışmamızın beşinci hipotezi "psikolojik sermaye çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif anlamda etkiler" şeklindedir. Çalışmamız sonucunda bu hipotez kısmen sadece psikolojik sermayenin umut boyutu açısından desteklenmiştir. Analizlere derinlemesine bakıldığında dayanıklılık boyutunun işten ayrılma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç beklentimizin aksine bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ve daha sonraki yapılacak çalışmalarda farklı örneklerle test edilmelidir. Çalışmamızın altıncı ve son hipotezi "psikolojik sermaye çalışanların yenilikçi davranışlarını pozitif anlamda etkiler" şeklindedir. Çalışmamız sonucunda bu hipotez kısmen desteklenmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları öz-yeterlilik ve umut boyutlarının yenilikçilik davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olup, dayanıklılık ve iyimserliğin yenilikçilik davranışı üzerinde bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Genel olarak elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, sonuçlar psikolojik sermayenin çalışanlar açısından bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ve yenilikçi davranış üzerinde etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç psikolojik sermaye konusunun işletmeler açısından önemini ortaya koymaktadır. Yeni bir kavram olan psikolojik sermaye konusu işletmeler tarafından farkına varılması, daha iyi anlaşılması ve etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan psikolojik sermaye konusu bireysel düzeyde çalışanlarında farkında olmaları, anlamaları ve yönetmeleri gereken bir konudur. Psikolojik

sermayenin çalışanlar açısından önemli sonuçlar doğurduğu gerek bu çalışmamızdan ve gerekse literatürdeki diğer çalışmalardan elde edilen bulgularla desteklenmektedir.

İşletmeler küreselleşen ekonomi ve yoğun rekabet şartları karşısında rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için geleneksel yönetim ve kaynak kullanımının yeterli olmadığını görmektedirler. Aynı zamanda işletmeler elindeki gerçek gücünde, finansal kaynakların da öncesinde işletme bünyesinde yer alan beşeri kaynakları daha etkin ve verimli olarak kullanmak zorundadırlar. Son yıllarda gelişen pozitif psikoloji akımının etkisiyle doğru kullanılan insan kaynağının işletmenin en büyük gücü olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte işletmeler pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış hareketlerinden yola çıkarak işletmelerin taklit edilemeyen kaynağı olan insan kaynağını yöneterek sürdürülebilir bir rekabet avantajı yakalama imkânına sahiptir. İnsan kaynağının rekabet üstünlüğü oluşturacak şekilde kullanılabilmesi için ise örgütler insana yatırım yapmak zorundadır. Bu bağlamda işletmeler, iş görenlerin psikolojik sermayelerini arttırmanın yollarını aramalıdırlar. Çünkü psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatminleri, yenilikçi davranış, bilgi paylaşım ve performans düzeylerinin de yüksek olduğunu araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur.

Her çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın kendi içerisinden bir takım sınırlılıkları olduğundan bahsetmek gerekir. Her şeyden önce belli bir kurum ve sektörde sınırlı katılım ile gerçekleştirilmiş olan bu çalışmanın sonuçlarını genellemek zorlaşmaktadır. Okuyucuların bu noktayı dikkate almaları gerekmektedir. Bu perspektiften bakıldığında, ileride yapılacak olan çalışmaların daha geniş katılımlı, daha fazla kurum ve sektörüne içine alması araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi ve karşılaştırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Diğer taraftan ileride yapılacak çalışmalar çalışmaya farklı değişkenler ekleyebilir ve çalışmalarını farklı veri toplama yöntemleri ile zenginleştirebilirler. Bunların yanında uzun dönemli çalışmalar daha derinlemesine bilgi elde etme noktasında önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Araz, Y. (2013). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamına Etkisi Üzerine Yapılmış Çalışmaların İçeriksel Analizi" .<http://gmba.org.tr/dosya/3417.pdf>(Erişim Tarihi:30.07.2015).
- Bandura, A. (1994). "Self-efficacy", Encyclopedia of Human Behavior, 4, 71-81
- Bandura, A. (2004). "Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream", Behavior Research and Therapy, 42, 613-630.
- Battal, F. (2013). "Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane": Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berberoğlu, N. (2013)."Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Biçkes, D. M.; Yılmaz,C.; Demirtaş ,Ö. & Uğur,A. (2014). "Duyusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi , 9(2) : 97-121.
- Brandt, T.; Gomes, J. F. S. & Boyanova, D. (2011). "Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success? ", LTA, 3(11) : 263-289.

Çalışkan, S.E. & Erim, A. (2010). "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları", 18. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Kitapçığı, 658-671.

Çetin, F. & Basım, N. (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", Amme İdaresi Dergisi", 45(6): 121-137.

Çetin, F.; Hazır, K. & Basım, N. (2013). "Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü", H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31: 31-52.

Dönmez, B. (2014). "Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyelik Algısı, İş Doyumu, İş gören Performans ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örneklerinde İncelemesi", Doktora Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimle Enstitüsü.

Erkmen, T. & Esen E. (2012). "Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14: 55-72

Erkmen, T. & Esen, E. (2013). "Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", Öneri, 10(39): 23-30.

Güler, B. K. (2009). "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi" (Ed.Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, İzmit, Umuttepe Yayıncılık .

Kara, A. U. (2014). "Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi". Yüksek Lisans Tezi , Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2013). "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, 18(1): 181-201.

Keser, S. (2013). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keleş, N. H. (2011). "Pozitif Psikolojik Sermaye: "Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2):345-350.

Kutanis, R. & Oruç, E. (2014). "Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerinde Kavramsal Bir İnceleme", The Journal of Happiness & Well-Being, 2 (2):145-159.

Luthans, F.; Youssef C. M. & Avolio B. J. (2007). "Psychological Capital", New York: Oxford University Press.

Özkalp, E. (2009). "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyutları", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (Editör: Ömer Torlak), Osmangazi Üniversitesi Yayınları, Eskişehir:491-498.

Polatçı, S. (2011). "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü". Kayseri: Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Polatçı, S. (2014). "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış, 1(1):115-124.