

10.33537/sobild.2023.15.1.2

Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 11.04.2023
Kabul edildiği tarih: 25.12.2023

Article Info

Date submitted: 11.04.2023
Date accepted: 25.12.2023

PSİKOLOJİK SERMAYENİN BULAŞICILIĞI: YÖNETİCİNİN PSİKOLOJİK SERMAYESİ ASTLARININ PSİKOLOJİK SERMAYESİNİ ETKİLER Mİ?*

CONTAGIOUSNESS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL: DOES
SUPERVISOR'S PSYCHOLOGICAL CAPITAL AFFECT
SUBORDINATES' PSYCHOLOGICAL CAPITAL?

Anıl ÖZATA

MBA Programı Tezli Yüksek Lisans Mezunu
Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
anilozata7@gmail.com

Senay YÜRÜR

Prof. Dr., Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi İşletme Bölümü Örgütsel Davranış Anabilim Dalı,
senay.yurur@yalova.edu.tr

Filiz ERCAN

Arş. Gör., Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi İşletme Bölümü Örgütsel Davranış Anabilim Dalı
filiz.ercan@yalova.edu.tr

Anahtar sözcükler

Pozitif Psikolojik Sermaye; İlk
Amir, Ast, Sosyal Öğrenme.

Keywords

Positive Psychological Capital,
Supervisor, Subordinate, Social
Learning Theory.

Öz

Bu çalışmanın amacı yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin astlarının pozitif psikolojik sermayesine olan etkisini, diğer bir ifadeyle yöneticinin psikolojik sermayesinin bulaşıcı olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaçla bir otomotiv ana sanayi firmasında çalışmakta olan 121 çalışanın katılımıyla görgül bir araştırma yürütülmüştür. Elde edilen en önemli bulgu yöneticinin psikolojik sermayesinin astın psikolojik sermayesini etkilediğidir. Üstelik bu etki pozitif psikolojik sermaye boyutlarının (umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlik) her birinde kendini göstermiş, en yüksek etki ise iyimserlik boyutunda tespit edilmiştir. Yani çalışanların en çok iyimserlik özelliklerinin yöneticilerinin iyimserlik özelliklerinden etkilendiği tespit edilmiştir.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of supervisor's positive psychological capital on subordinates' positive psychological capital. In other words, whether supervisor's psychological capital is contagious or not. For this purpose, an empirical study was conducted with the participation of 121 employees working in an automotive company. The most important finding is that the psychological capital of the manager affects the psychological capital of the subordinate. Moreover, this effect reflected itself in each of the positive psychological capital dimensions (hope, optimism, psychological resilience, self-efficacy), and the highest effect was found in the optimism dimension. Namely, it has been found that the optimism characteristics of the subordinates are mostly affected by the optimism of their managers.

* Bu çalışma, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlanan "Yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin astlarının pozitif psikolojik sermaye özelliklerine etkisi: Otomotiv sektöründe bir araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1.Giriş

Örgütsel başarının elde edilmesi için birçok faktörün bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu faktörler yalnızca finansal ya da fiziksel değil çalışan ve ona liderlik eden kişilerin olumlu yönlerinin desteklenmesi, motivasyonu, iş yerine olan bağlılığı ve verimini artırmak için çalışmalar yapılarak mümkün olmaktadır. Bütün bunları sağlamak için de kişinin psikolojik durumunun iyileştirilmesi önemlidir. Mevcut olan kapasitenin ortaya çıkarılması, farkına varılması ve kim olduğundan ziyade nasıl daha iyi olacağı ile ilgilenilmesi gerekmektedir (Youssef ve Luthans, 2007; Luthans, 2010).

Bu anlayışla ortaya çıkan ve geçmişi 2000'li yılların başlarına dayanan pozitif örgütsel davranış yaklaşımı (Luthans, 2002a; 2002b), çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerini geliştirerek bireyin iş yerindeki verimini buna bağlı olarak da performans artışını öngörmektedir. Bu yaklaşımın önemli kavramlarından biri olan pozitif psikolojik sermaye ise Luthans ve arkadaşları tarafından, bireyin iş yaşamındaki performansının artışı için yönetilebilir ve geliştirilebilir bir yapı olarak ortaya atılmıştır (Luthans, vd., 2004; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007b). Örgütsel başarı için geleneksel olarak finansal sermayenin tek başına yeterli olmadığı, bunun yanı sıra örgütlerin beşeri sermayesinin ve sosyal sermayesinin de güçlü olması gerektiği düşüncesine ek olarak bu sermaye türlerinin yanı sıra pozitif psikolojik sermayenin de yüksek performans için kritik bir öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (Luthans vd., 2004).

Umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık boyutlarından oluştuğu ifade edilen pozitif psikolojik sermaye (Luthans vd., 2004) bireylerin iş yerindeki performanslarını olumlu yönde etkilemesinin yanında kişilik özelliklerinin de gelişmesine katkı sağlamaktadır (Luthans vd., 2007b). Buna ek olarak pozitif psikolojik sermayesi güçlü bireylerin iş performansının ve iş tatmininin arttığı (Luthans vd., 2007a; Walumbwa vd., 2011; Avey, 2011a; Akçay, 2012; Kaplan ve Biçkes, 2013; Polatçı, 2014), işe ve örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu (Çınar, 2011; Şen vd., 2017) ifade edilmektedir. Bunun tersine pozitif psikolojik sermayenin düşük olmasının işten ayrılma niyeti, sinizm, iş stresi, tükenmişlik, iş güvencesizliği algısı (Avey vd., 2009; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Şen vd., 2017; Uygungil ve İşcan, 2018; Gong vd., 2019; Darvishmotevali ve Ali, 2020) gibi olumsuz sonuçları olduğu da ifade edilmektedir. Yüksek düzeyde olmasının bu denli pozitif etkisi varken, psikolojik sermayesi düşük olan çalışanlar açısından istenmeyen sonuçları, bu kavramı tüm yönleriyle incelenmeye ve anlaşılmaya değer bir konu haline getirmektedir.

Ayrıca Luthans'ın (2002a; 2002b) öncülüğünü yaptığı pozitif örgütsel davranış yaklaşımında, örgütlerde çalışanlarla ilgili negatif, yanlış ya da istenmeyen tutum ve davranışlardan çok olumlu ve geliştirilmek istenen

yönlere odaklanması gerektiği savunulmaktadır. Olumlu yönlerin nasıl geliştirileceğine odaklanıldığında örgütler, sorun ortaya çıktıktan sonra çözmeye yönelik reaktif çabaların maliyetinden kurtulmuş olacaktırlar. Bu nedenle pozitif psikolojik sermayenin nasıl geliştiği ve nelerden etkilendiğinin anlaşılması bu açıdan da önemlidir.

Daha önce pozitif psikolojik sermayeyi etkileyen faktörlere yönelik araştırmalara bakıldığında; pozitif psikolojinin gücünün (Sweetman ve Luthans, 2010), çalışanın aldığı eğitimin (Demerouti, 2011), çalışanların örgütsel adalet algılarının (Çelik vd., 2014), örgütsel desteğin (Hui vd., 2014; Cömert ve Yürür, 2017), duygusal zekanın (Uslu, 2019; Lye vd. 2022), liderin davranışının (Marashdah ve Albdareen, 2020) ve demografik özelliklerin (Lye vd. 2022) psikolojik sermayeyi etkilediği görülmektedir.

Acaba liderin ya da yöneticinin pozitif psikolojik sermayesi astlarının psikolojik sermayesini etkiler mi? Bir başka ifadeyle pozitif psikolojik sermaye bulaşıcı mıdır? Bununla ilgili araştırmalar bu sorunun yanıtının evet olduğu yönünde bulgular içermektedir (örn., Avey vd., 2011b). Ancak Avey vd. (2011b) yöneticinin psikolojik sermayesini, yöneticinin kendi algısına dayalı olarak ölçmektedir. Oysaki yöneticinin kendisi hakkındaki algısı ile astın onun hakkındaki algısı farklı olabilir ve astın psikolojik sermayesi, yöneticisinin kendisini nasıl tanımladığına göre değil, astın onu nasıl algıladığına göre şekillenecektir. Örneğin yöneticinin kendisini iyimser biri olarak tanımlamasından çok astının yöneticisini iyimser biri olarak görüp görmemesi astın iyimserliğini etkileyecektir. Ayrıca ast merkezli (follower-centered) bakış açısına göre yöneticinin sahip olduğu liderlik tarzı ve sergilediği davranışlar ast tarafından inşa edilir. Bir başka ifadeyle liderlik, astın bakış açısıyla sosyal olarak inşa edilmektedir (Meindl, 1995).

Bu nedenle bu çalışmada yöneticinin psikolojik sermayesinin ölçümü, astlarına sorularak yapılmakta ve yöneticilerin pozitif psikolojik sermayesinin, astın pozitif psikolojik sermayesini etkileyip etkilemediği astın bakış açısı ile ele alınarak incelenmektedir. Bu çalışmayla ayrıca yöneticinin asta olan etkisinin, pozitif psikolojik sermayenin umut, öz yeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik (Luthans vd., 2007a) boyutlarında nasıl şekillendiği de tespit edilmiş olacaktır. Acaba yöneticinin iyimserliği astın sadece iyimserlik özelliğini mi etkilemektedir yoksa umut ya da öz yeterlik düzeyini de etkilemekte midir? Pozitif psikolojik sermayenin bulaşıcı olup olmadığı sorusuna ışık tutacak olmasının yanı sıra boyutlarının etkileri bazındaki bu farklılaşmanın, pozitif psikolojik sermaye yazınına katkı sağlaması beklenmektedir.

2.Kavramsal Çerçeve

2.1.Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı

Kuramsal temelini pozitif örgütsel davranış yaklaşımından alan pozitif psikolojik sermaye, çalışan performansı üzerinde etkili olan, ölçülebilen ve geliştirilebilen bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, insanlarda yanlış olana odaklanmak yerine, doğruya ve bunun nasıl geliştirilebileceğine odaklanan (Luthans vd., 2007a) pozitif psikoloji yaklaşımının örgütlere yansması olarak görülmektedir. Pozitif psikoloji ve aynı zamanda pozitif örgütsel davranış düşüncelerinden yola çıkan Luthans ve Youssef (2004), beşerî, ekonomik ve sosyal sermayelerin analizini yapmış, bu kavramların barındırdığı özelliklere atıfta bulunarak ve kişilerin olumlu güçlerinden ilham alarak pozitif psikolojik sermaye kavramını ileri sürmüşlerdir. Daha sonra Luthans vd. (2004) temel bileşenlerini tanımlamaya çalıştıkları kavramın ekonomik, beşerî ve sosyal sermayenin çok daha ötesinde anlamlılığı olduğunu ortaya koymuşlardır. Genel olarak kim olduğumuzdan çok, olabileceğimizin en iyisi olmak, başka bir deyişle “kişinin pozitif psikolojik gelişme hali” şeklinde ifade edilen pozitif psikolojik sermayenin (Luthans 2007a: 3), insan sermayesi ve sosyal sermayeden farklı olarak yükseltici ve rekabet avantajı sağlamada etkili olduğu ifade edilmektedir (Luthans ve Youssef 2004). Kavramı ortaya atanlardan Luthans vd. (2004) psikolojik sermayeyi, zor görevleri başarmak için çabalayacağına güvenmek, hedeflere erişmek için kararlılık ve isteklilik göstermek, şimdi ve gelecek zamanda başarılı olacağına dair pozitif beklenti, zorluklara rağmen pes etmeden başarıya ulaşma unsurları ile açıklanabilen, kişinin gelişimine ait pozitif psikoloji olarak tanımlamaktadır. Tanım incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın, öz yeterliğin, umudun ve iyimserliğin bu üst düzey pozitif yapının kapsamında ele alındığından bahsedilebilir (Luthans vd., 2007a).

2.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Yukarıda da ifade edildiği gibi pozitif psikolojik sermayenin genel olarak iyimserlik, öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört ana unsurdan oluştuğu vurgulanmaktadır (Luthans vd., 2007b; Luthans vd., 2007a). Buna göre iyimserlik, bireyin şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu beklentisi olarak ifade edilmekte ve bireyin hayatta başına iyi şeylerin geleceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2006). Öz yeterlik, “bireyin, belli bir performansı göstermek amacı ile gereken organizasyonu yapıp, başarılı bir şekilde hayata geçirme kapasitesi hakkında kendi ile alakalı yargısı” olarak tanımlamakta (Bandura, 1977), zor anların üstesinden gelebilmek ve bu çerçevede çaba harcamaya ve gayretli olmaya yönelik kendinde güven oluşturmak olarak ifade edilmektedir. Umut ise başarıma yolunda her türlü sabrı göstermek, gerektiğinde seçenekleri tekrar gözden geçirip değerlendirmek ve amaçlara giden yolları değiştirebilmek

olarak tanımlanmıştır (Luthans vd., 2007a). Son olarak dayanıklılık, bireylerin zor durumlarla başa çıkma gücü ve sergilediği olumlu tutum, problemler ve zorlayıcı görevler karşısındaki dayanıklılığı olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2002b; Luthans vd., 2007a).

3. Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi

3.1.Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı

Bu araştırmanın altyapısını oluşturan kuram Bandura (1977) tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramı ve sosyal bulaşma kuramıdır (Levy ve Nail, 1993). Sosyal öğrenme kuramına göre öğrenme sosyal bir çevrede gerçekleşmektedir. Bir diğer ifade ile bireyler gözlem yoluyla öğrenebilmekte, kurallar, stratejiler, beceriler, inançlar ve tutumlar hakkında bilgi sahibi olabilmekte ve bunu bilişsel süreçler sayesinde gerçekleştirebilmektedir. Gözlem yoluyla öğrenme bir modelin gözlemlenmesi ve taklit edilmesi yoluyla gerçekleşir. Gözlem yoluyla öğrenme süreci; dikkat etme, bellekte tutma, davranış üretme ve güdülenme olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1971; Aydın ve Basım, 2019). Bu süreçte öncelikle model alınan kişinin davranışları bireyin dikkatini çeker ve davranış bellekte sembolik olarak yer tutar. Sonrasında bireyin tepkileri ile model alınan kişinin tepkileri karşılaştırılır ve eşleşmesi sağlanır. Davranışlar benzeyene kadar karşılaştırma işlemi devam eder. Son olarak güdülenme sürecinde ise, bireyi güdüleyen birtakım pekiştiriciler bireyin model davranışını benimsemesini sağlar (Bandura, 1986).

Sosyal bulaşma kuramına göre ise sosyal öğrenme kuramı ile benzer şekilde bir tutum ya da davranış sosyal ortamda bir kişiden bir başkasına yayılmaktadır. Davranış ya da tutumun alıcı olan tarafı bu etkiyi kasıtlı olarak algılamamaktadır. Davranışın ya da tutumun bulaşması için alıcının farkında olmadan bu davranışı ya da tutumu edinmiş olması gerekmektedir (Levy ve Nail, 1993). Bu bakış açısıyla bir davranış ya da tutum gibi yöneticinin pozitif psikolojik sermayesi de astına bulaşabilir. Böylelikle sosyal bulaşma ile yöneticiye ait olan sermaye asta geçebilir.

Bireyin hayatındaki olumlu kaynaklara ve iyimser düşüncelere odaklanan pozitif psikoloji (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) ve bunu örgütsel alana taşıyarak bireylerin güçlü yanlarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilgilenen pozitif örgütsel davranış yaklaşımında (Luthans vd., 2004) da sosyal öğrenme önemli bir yere sahiptir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından olan öz yeterliğin sosyal öğrenme kuramını temel alması ve sosyal öğrenme kuramınca bireylerin kendilerine ilişkin yaptıkları en önemli değerlendirmelerden biri olarak görülmesi de bu ilişkiyi vurgulamaktadır (Bandura, 1977; Luthans vd., 2007a). Bir kişi, modeli gözlemleyerek taklit ediyor ve bir davranış özelliği kazanıyorsa bu durumda davranış gibi; model olarak belirlediği yöneticisinin psikolojik sermaye özelliklerinin de astının pozitif psikolojik sermayesini etkilemesi beklenebilir. Bu nedenle sosyal öğrenme

kuramı ve sosyal bulaşma kuramı bu çalışmanın kuramsal alt yapısını oluşturmuştur.

3.2. Pozitif Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Faktörler İle İlgili Görgül Araştırmalar

Bireyin pozitif psikolojik sermayesinin kişisel bir özellik olarak nelerden etkilendiği ya da daha özel olarak bireyin yine kendisine ilişkin özelliklerden mi yoksa dışsal faktörlerden mi etkilenip etkilenmediği sorusuna yönelik ilgili yazın incelendiğinde her iki unsurun da etkisinin olduğu görülmektedir. Örneğin bireysel özellikler olarak kişilik (Erdem vd., 2016) ve duygusal zekânın (Gong vd., 2019) bireyin pozitif psikolojik sermayesini etkilediği ifade edilmektedir. Dışa dönük, sorumlu, deneyime açık ve olumlu bir kişilik özelliği olarak sayılabilecek iç kontrol odaklı bireylerin psikolojik sermayelerinin bu kişilik özelliklerinden olumlu etkilenecek yüksek olduğunu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin, bireylerin kişisel özelliklerinin yanı sıra sosyal öğrenme kuramının da önermeleri doğrultusunda dışsal faktörlerden de etkilendiği, bazı görgül araştırmalarla da kanıtlanmaktadır. Örneğin örgütsel destek algısının (Hui vd., 2014; Cömert ve Yürür, 2017), örgütsel adaletin (Çelik vd., 2013) bireylerin psikolojik sermayesini olumlu etkilediği ifade edilmektedir. Çelik vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada kendisine adil davranılan çalışanların kendini daha iyi hissettiği, pozitif psikolojik sermayelerinin de bu durumdan olumlu etkilendiği ortaya konulmuştur.

Bu örgütsel faktörlerin etkisinin yanı sıra çalışanların genel olarak yöneticilerinin (liderlerinin) davranış tarzlarından (liderlik tarzlarından) etkilendiği bilinmektedir (Gooty vd., 2009; İsmail vd., 2011). Olumlu liderlik tarzı olarak tanımlanabilecek dönüşümcü liderliğin, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile pozitif ilişki içinde olduğu bildirilmektedir (Gooty vd., 2009; İsmail vd., 2011). Buna göre yöneticisini dönüşümcü lider olarak tanımlayan astların pozitif psikolojik sermayelerinin de güçlü olduğu (İsmail ve Hussain, 2011), dönüşümcü liderlerin astlarının pozitif psikolojik sermayelerinin gelişmesine olumlu katkıda bulunduğu, psikolojik sermayesi güçlenen astların ise bireylere ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı sergileme olasılığının arttığı (Gooty vd., 2009) tespit edilmiştir. Bir başka olumlu liderlik tarzı olarak görülebilecek otantik liderlik tarzının da (Jensen ve Luthans, 2006; Walumbwa vd., 2011; Rego vd., 2012) astın pozitif psikolojik sermayesi ile pozitif ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Rego vd. (2012) tarafından yapılan araştırmada otantik liderlik tarzının astın yaratıcılık düzeyini hem doğrudan hem de astın pozitif psikolojik sermayesi aracılığıyla etkilediği tespit edilmiş; hem otantik liderliğin hem de astın pozitif psikolojik sermayesinin astın yaratıcılığını arttırdığı, otantik liderlik ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel etkinliği

arttırmada önemli birer kaynak olduğu ortaya konmuştur.

Yöneticinin liderlik tarzının, astın pozitif psikolojik sermayesini olumlu yönde etkileyebileceği yukarıdaki çalışmalarla ifade edilmiştir. Bu çalışmalara ek olarak literatürde yer alan araştırmalarda; yöneticilerin olumlu duygusal ifadelerinin astlarının ruh halini olumlu yönde etkilediği (Bono ve İlies, 2006), olumlu yöneticilerle çalışan astların duygu durumlarının olumlu, olumsuz yöneticilerle çalışan astların duygu durumlarının ise olumsuz yönde etkilendiği, yöneticinin olumlu davranışlarının olumlu iş çıktılarına neden olduğu (Sy vd., 2005), astın yöneticisi ile olan etkileşiminin az olduğu durumda bile liderin pozitif psikolojik sermayesinin astın pozitif psikolojik sermayesini etkilediğine (Story vd., 2013) dair bulgular tespit edilmiştir.

Yöneticilik/liderlik tarzlarının ya da yöneticilerin duygu durumlarının astları üzerindeki etkilerine yönelik bu sonuçlara ek olarak, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri üzerinde, yöneticilerinin psikolojik sermayelerinin etkili olduğu ve liderlerin (yöneticilerin) burada önemli rol oynadığı da yaklaşık son on yıldır yapılan araştırmalarda vurgulanmaktadır (Walumbwa vd., 2011; Avey vd., 2011b; Story vd., 2013; Chen vd., 2019). Chen vd.'ne (2019) göre liderin psikolojik sermayesinin takipçileri üzerindeki etkisi basit bir duygusal bulaşmadan çok sosyal mübadelenin bir ürünüdür. Bu bakış açısına göre yöneticilerin psikolojik sermayesi, astların psikolojik sermayelerini pozitif yönde etkileyen bir mübadele kaynağı olarak, astın kendisini psikolojik olarak güvende hissetmesini sağlamaktadır (Wang vd., 2021). Bunun yanı sıra astın işe bağlılığı liderlerin psikolojik sermayesinin bir sonucu olarak görülmekte (Xu vd., 2017), liderin psikolojik sermayesi astın psikolojik sermayesi aracılığıyla astın performansını olumlu yönde etkilemektedir (Walumbwa vd., 2011).

Elbette konu tam tersine, astın bazı özelliklerinin, yöneticisini etkilemesi açısından da ele alınabilir. Bireyler arası etkileşim çerçevesinde yöneticisi astını etkilerken astın duygu, tutum ve davranışları yöneticide kişiliğine dair değişim yaratabilir. Ancak ilgili yazında bu etkinin daha çok güçlü olandan gücü daha az olana doğru olduğu ifade edilmektedir (Anderson vd., 2003) Hiyerarşik seviyede daha üstte bulunan ve gücü daha fazla olan taraf, -örneğin yönetici- gücü daha az olanın -yani ast- duygularını etkilemekte ve şekillendirmektedir. Dolayısıyla gücü daha az olan taraf diğer tarafın duygu durumuna uyum sağlamaktadır (Anderson vd., 2003). Bu nedenle de bu çalışmada konu, yöneticinin psikolojik sermaye özelliklerinin astlarına olan etkisi yönünde ele alınıp incelenmiştir.

Yukarıda ifade edilen kuram, yaklaşım ve araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

H1: Yöneticinin umut düzeyi (astları tarafından algılanan), astlarının umut düzeyini pozitif yönde etkiler.

H2: Yöneticinin öz yeterlik düzeyi (astları tarafından algılanan), astlarının öz yeterlik düzeyini pozitif yönde etkiler.

H3: Yöneticinin iyimserlik düzeyi (astları tarafından algılanan), astlarının iyimserlik düzeyini pozitif yönde etkiler.

H4: Yöneticinin dayanıklılık düzeyi (astları tarafından algılanan), astlarının dayanıklılık düzeyini pozitif yönde etkiler.

4.Yöntem

Bu araştırmada yöneticilerin psikolojik sermaye düzeylerinin astlarına geçip geçmediği, bir diğer ifadeyle psikolojik sermayenin bulaşıcı olup olmadığı sorgulanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veriler araştırma değişkenlerini ölçen ifadelerin ve demografik soruların yer aldığı bir soru formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma verileri 2019 yılının Ekim-Aralık ayları arasında Bursa ilinde faaliyet gösteren bir otomotiv ana sanayi firması çalışanlarından elde edilmiştir. Soru formları katılımcılara yüz yüze görüşülerek ulaştırılmış, yanıtlanan formlar, kapalı zarflarda yine elden teslim alınmıştır. Soruları eksik veya hatalı yanıtlayan katılımcıların cevapladığı soru formları değerlendirme dışı tutulmuştur.

Bu araştırmada yöneticilerin pozitif psikolojik sermaye boyutlarındaki düzeyleri (umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık) astların algılarına göre ölçülmüştür. Yani yöneticilerin bu özelliği öz-raporlama (self-report) ile kendilerinden değil, astlarının bakış açısından ölçülmüştür. Araştırma, astların yöneticilerinin özelliklerinden etkilenip etkilemediğini tespit etmek amacıyla yapıldığı için yöneticilerin kendi özelliklerine ilişkin beyanlarından çok, astların onları nasıl gördüklerinin önemli olacağı düşünülmüştür. Yani eğer bir etki varsa, astların psikolojik sermaye düzeylerini, yöneticilerinin kendilerine ilişkin algıları değil, astlarının yöneticilerine ilişkin algıları etkileyecektir düşüncesiyle araştırma, yöneticilerin psikolojik sermayelerinin astlara sorulması şeklinde tasarlanmıştır. Bu nedenle de araştırmanın örnekleminin, bir süredir yöneticisini tanıyan astlardan oluşmasına karar verilmiş ve mevcut yöneticisiyle en az 1 yıldır birlikte çalışan kişiler araştırmaya dahil edilmiştir.

Soru formunda pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için kullanılan ve aşağıda ayrıntıları verilen ölçek, astların kendi psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için ve yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için olmak üzere iki ayrı formatta düzenlenerek kullanılmıştır. Bunun için aşağıda adı geçen ölçeğin astların kendi psikolojik sermayelerini ölçebilmek amacıyla 'ben' ifadesinin yer aldığı orijinal versiyonu ve yöneticilerinin psikolojik sermayelerine ilişkin algılarını ölçebilmek için de 'ben' ifadesi yerine 'yöneticim' ifadesinin kullanıldığı ikinci bir şekli kullanılmıştır.

4.1.Veritoplama Araçları

Veri toplamaya yönelik kullanılan soru formunun ilk kısmı çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, bu işyerinde çalışma yılı, iş yaşamındaki toplam deneyim, yöneticisiyle çalışma süresi gibi sorular bu grupta yöneltilen sorulardır.

Araştırmada pozitif psikolojik sermaye değişkenini ölçmek için Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilen pozitif psikolojik sermaye ölçeği "PsyCap Questionnaire (PCQ-24)" kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili olarak en yaygın olarak kullanılan ölçeğin Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği olduğu belirtilmektedir (Avey vd., 2011a). Bu nedenle araştırmada Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Basım ve Çetin (2012) tarafından yapılmış olan 24 ifadenin yer aldığı Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan soru formunda cevapların Basım ve Çetin'in (2012) ölçeğinde olduğu gibi 6'lı likert ölçeği ile kullanılmasına karar verilmiştir (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılmıyorum, 4-Kısmen katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6- Kesinlikle katılıyorum). Astın kendisine ilişkin pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçen ifade örnekleri şöyledir: "Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.", "Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.", "İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.", "Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır." Astın yöneticisine ilişkin pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçen ifade örnekleri şöyledir: "Yöneticim uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendine güvenir.", "Yöneticim genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde halleder.", "Yöneticim işiyle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görür.", "Yöneticim eğer çalışırken kendisini bir tıkanıklık içinde bulursa, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilir."

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni Bursa ilinde faaliyet gösteren ve otomotiv ana sanayisinin öncüsü olan bir firmanın çalışanları olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini, toplam 7214 kişinin istihdam edildiği kuruluştaki 5 ayrı departmandan (Tedarik Zinciri, Üretim, Kalite, Ar-ge ve İnsan Kaynakları) kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 121 çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarına bakıldığında %71'inin erkek olduğu görülmektedir. Yaş grupları açısından incelendiğinde örnekleme oluşturan çalışanların %54'ünün 29-37 yaş aralığında, %22'sinin 22-28 ve %24'ünün ise 38 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların %49'u lise/önlisans mezunu, %44'ü lisans, %7'si ise yüksek lisans mezunudur. Mevcut iş yerlerinde çalışma süreleri ortalama 7,5 yıl, psikolojik sermaye düzeylerini değerlendirdikleri yöneticileriyle çalışma süreleri yaklaşık ortalama 3 yıldır.

5. Analizler

5.1. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçeğin alt boyutlarını belirlemek için yapılan keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. Yapılan analize göre faktör yükü düşük olan ifadeler analizden çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Her bir boyut için yapılan güvenilirlik testine göre Cronbach alfa kat sayısının kabul edilen değerin (0,70) üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Astın Kendisine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermayesi ile İlgili Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yüğü	Cronbach Alpha
Öz Yeterlik		
Asta İlişkin Öz Yeterlik-1	0,860	0,85
Asta İlişkin Öz Yeterlik-2	0,780	
Asta İlişkin Öz Yeterlik-3	0,710	
Asta İlişkin Öz Yeterlik-4	0,700	
Asta İlişkin Öz Yeterlik-5	0,570	
Psikolojik Dayanıklılık		
Asta İlişkin Psi. Dayanıklılık-1	0,790	0,82
Asta İlişkin Psi. Dayanıklılık-2	0,750	
Asta İlişkin Psi. Dayanıklılık-3	0,720	
Asta İlişkin Psi. Dayanıklılık-4	0,710	
Asta İlişkin Psi. Dayanıklılık-5	0,500	
İyimserlik		
Asta İlişkin İyimserlik-1	0,880	0,83
Asta İlişkin İyimserlik-2	0,850	
Asta İlişkin İyimserlik-3	0,760	
Asta İlişkin İyimserlik-4	0,690	
Asta İlişkin İyimserlik-5	0,520	
Umut		
Asta İlişkin Umut-1	0,784	0,79
Asta İlişkin Umut-2	0,696	
Asta İlişkin Umut-3	0,690	
Asta İlişkin Umut-4	0,619	

Tablo 2: Astın Yöneticisine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı ile İlgili Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yüğü	Cronbach Alpha
Öz Yeterlik		
Yöneticiye İlişkin Öz Yeterlik-1	0,649	0,91
Yöneticiye İlişkin Öz Yeterlik-2	0,722	
Yöneticiye İlişkin Öz Yeterlik-3	0,782	
Yöneticiye İlişkin Öz Yeterlik-4	0,819	
Yöneticiye İlişkin Öz Yeterlik-5	0,704	
Yöneticiye İlişkin Öz Yeterlik-6	0,643	
Psikolojik Dayanıklılık		
Yöneticiye İlişkin Psi. Dayanıklılık-1	0,499	0,70
Yöneticiye İlişkin Psi. Dayanıklılık-2	0,687	
Yöneticiye İlişkin Psi. Dayanıklılık-3	0,740	
Yöneticiye İlişkin Psi. Dayanıklılık-4	0,787	
İyimserlik		
Yöneticiye İlişkin İyimserlik-1	0,763	0,74
Yöneticiye İlişkin İyimserlik-2	0,785	
Yöneticiye İlişkin İyimserlik-3	0,707	
Umut		
Yöneticiye İlişkin Umut-1	0,781	0,87
Yöneticiye İlişkin Umut-2	0,693	
Yöneticiye İlişkin Umut-3	0,843	
Yöneticiye İlişkin Umut-4	0,831	
Yöneticiye İlişkin Umut-5	0,615	
Yöneticiye İlişkin Umut-6	0,477	

Yapılan faktör analizinde astın hem kendisine hem de yöneticisine ilişkin pozitif psikolojik sermaye algısını ölçen ölçeklerdeki ifadelerden Basım ve Çetin'in (2012) çalışmasında olduğu gibi 3 ifade ve buna ek olarak 2 ifade faktör yükü düşük olduğu için çıkarılmış ve analiz tekrar yapılmıştır. İyimserlik boyutundan "Bu işyerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez", dayanıklılık boyutundan "İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum", iyimserlik boyutundan "Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış

gidecekse, o şekilde gider", öz yeterlik boyutundan "Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim" ile "Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim" olmak üzere toplamda 5 ifade ölçekten çıkarılmıştır.

Astın kendi pozitif psikolojik sermayesini ölçen ifadelerden "Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim." ifadesi umut boyutu yerine öz yeterlik boyutunda, "Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum." ifadesi umut boyutu yerine iyimserlik

boyutunda; yöneticiye ilişkin ifadelerden “Yöneticim mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilir.” ifadesi umut boyutu yerine öz yeterlik boyutunda ve “Yöneticim işindeki zorlukları genellikle bir şekilde halleder.” ifadesi dayanıklılık boyutu yerine öz yeterlik boyutunda algılanmıştır. Ortaya çıkan faktör

yapısı Basım ve Çetin’in (2012) çalışması ile tutarlı olarak 4 faktörlü bir yapı sergilemiştir.

6. Bulgular

6.1. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3: Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyut	Ort.	Ss	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Ast Umut	5,10	0,64	1	,617**	,657**	,723**	,738**	,499**	,528**	,626**
2.Ast dayanıklılık	5,06	0,59		1	,508**	,757**	,463**	,624**	,395**	,609**
3.Ast iyimserlik	4,75	0,72			1	,593**	,511**	,322**	,782**	,499**
4.Ast özyeterlik	5,1	0,65				1	,512**	,516**	,413**	,748**
5.Yönetici umut	5,09	0,63					1	,479**	,466**	,650*
6.Yönetici dayanıklılık	5,00	0,70						1	,355**	,636**
7.Yönetici iyimserlik	4,52	0,94							1	,468**
8.Yönetici özyeterlik	5,14	0,65								1

*N=121, ** Korelasyon değeri 0,01 düzeyinde anlamlıdır.*

Değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizine göre astın kendine ilişkin pozitif psikolojik sermayesi ile yöneticisinin pozitif psikolojik sermayesine ilişkin algısı arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişki pozitif psikolojik sermaye boyutlarının tamamında kendini göstermiş olup en yüksek ilişki astın iyimserliği ve

yöneticisine ilişkin iyimserlik algısı arasında ($r = ,782$) tespit edilmiştir.

6.2 Regresyon Analizi ve Sonuçları

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analizlerinin sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 4: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (Umut)

Bağımsız Değişkenler	B	β	t	p
Yöneticisine İlişkin Umut	0,514	0,510	6,494	0,000
Yöneticisine İlişkin Dayanıklılık	0,087	0,095	1,260	0,210
Yöneticisine İlişkin İyimserlik	0,128	0,188	2,793	0,006
Yöneticisine İlişkin Öz yeterlik	0,142	0,146	1,647	0,102

Bağımlı Değişken: Astın Umut Düzeyi

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde, astın kendisine ilişkin umut düzeyindeki değişimin yaklaşık %60'ının, yöneticisinin psikolojik sermaye düzeyine ilişkin astın algısı tarafından açıklanabildiği görülmektedir (Uyarlanmış $R^2 = ,601$). F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyesi incelendiğinde, kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=46,192$; $p= ,000$). Bağımsız değişkenlere ait t değerleri, Beta katsayıları ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında, astın yöneticisinin umut düzeyine ilişkin algısının yanı sıra, astın yöneticisinin iyimserlik düzeyine ilişkin algısının da astın kendi umut düzeyini açıklamada bireysel anlamlılığa

sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Buna göre yöneticisinin umut düzeyine ilişkin astın algı düzeyindeki bir birimlik artış, kendisine ilişkin umut düzeyini yaklaşık %51 artırmaktadır. Aynı zamanda yöneticisinin iyimserlik düzeyine ilişkin astın algısındaki bir birimlik artış, astın kendisine ilişkin umut düzeyini yaklaşık %19 artırmaktadır. Yöneticinin algılanan umut düzeyinin astlarının umut düzeyini pozitif yönde etkileyeceği varsayımıyla geliştirilen H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (Öz Yeterlik)

$R^2=,567$ Uyarlanmış $R^2= ,552$ $F=38,026$ $p= ,000$				
Bağımsız Değişkenler	B	β	t	p
Yöneticisine İlişkin Umut	0,017	0,017	0,205	0,838
Yöneticisine İlişkin Dayanıklılık	0,055	0,059	0,738	0,462
Yöneticisine İlişkin İyimserlik	0,051	0,073	1,029	0,306
Yöneticisine İlişkin Öz yeterlik	0,658	0,665	7,102	0,000

Bağımlı Değişken: Astın Öz Yeterlik Düzeyi

Tablo 5'teki sonuçlar incelendiğinde, astın kendisine ilişkin öz yeterlik düzeyindeki değişimin yaklaşık %55'inin, astın yöneticisinin öz yeterlik düzeyine ilişkin algısı tarafından açıklanabildiği görülmektedir (Uyarlanmış $R^2 = ,552$). F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyesi incelendiğinde, kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=38,026$; $p= ,000$). Buna göre yöneticisinin öz yeterlik düzeyine ilişkin astın algı

düzeyindeki bir birimlik artışın, astın kendisine ilişkin öz yeterlik düzeyini yaklaşık %67 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Yöneticinin algılanan öz yeterlik düzeyinin astlarının öz yeterlik düzeyini pozitif yönde etkileyeceği varsayımıyla geliştirilen H2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (İyimserlik)

$R^2=,647$ Uyarlanmış $R^2= ,635$ $F=53,166$ $p= ,000$				
Bağımsız Değişkenler	B	β	t	p
Yöneticisine İlişkin Umut	0,162	0,142	1,889	0,061
Yöneticisine İlişkin Dayanıklılık	-0,076	-0,074	-1,023	0,308
Yöneticisine İlişkin İyimserlik	0,522	0,678	10,530	0,000
Yöneticisine İlişkin Öz yeterlik	0,150	0,136	1,608	0,111

Bağımlı Değişken: Astın İyimserlik Düzeyi

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde, astın kendisine ilişkin iyimserlik düzeyindeki değişimin yaklaşık %64'ünün, astın yöneticisinin iyimserlik düzeyine ilişkin

algısı tarafından açıklanabildiği görülmektedir (Uyarlanmış $R^2 = ,635$). F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyesi incelendiğinde, kurulan modelin

anlamli olduğu görülmektedir ($F=53,166$; $p=,000$). Buna göre yöneticisinin iyimserlik düzeyine ilişkin astın algı düzeyindeki bir birimlik artışın, astın kendisine ilişkin dayanıklılık düzeyini yaklaşık %68 oranında artırdığı

tespit edilmiştir. Yöneticinin algılanan iyimserlik düzeyinin astlarının iyimserlik düzeyini pozitif yönde etkileyeceği varsayımıyla geliştirilen H3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (Dayanıklılık)

R ² =,476 Uyarlanmış R ² = ,458 F=26,315 p= ,000				
Bağımsız Değişkenler	B	β	t	p
Yöneticisine İlişkin Umut	0,041	0,043	0,475	0,636
Yöneticisine İlişkin Dayanıklılık	0,324	0,382	4,353	0,000
Yöneticisine İlişkin İyimserlik	0,066	0,104	1,328	0,187
Yöneticisine İlişkin Öz Yeterlik	0,262	0,289	2,802	0,006

Bağımlı Değişken: Astın Dayanıklılık Düzeyi

Tablo 7'deki sonuçlar incelendiğinde, astın kendisine ilişkin dayanıklılık düzeyindeki değişimin yaklaşık %46'sının, astın yöneticisinin dayanıklılık düzeyine ilişkin algısı tarafından açıklanabildiği görülmektedir (Uyarlanmış R² = ,458). F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyesi incelendiğinde, kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=26,315$; $p=,000$). Bağımsız değişkenlere ait t değerleri, Beta katsayıları ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında, astın yöneticisinin öz yeterlik düzeyine ilişkin algısının da astın kendi dayanıklılık düzeyini açıklamada bireysel anlamlılığa sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Buna göre astın yöneticisinin dayanıklılık düzeyine ilişkin algı düzeyindeki bir birimlik artış, astın kendisine ilişkin dayanıklılık düzeyini yaklaşık %38 artırmaktadır. Aynı zamanda astın yöneticisinin öz yeterlik düzeyine ilişkin algı düzeyindeki bir birimlik artış, astın kendi ait umut düzeyini yaklaşık %29 artırmaktadır. Yöneticinin algılanan dayanıklılık düzeyinin astlarının dayanıklılık düzeyini pozitif yönde etkileyeceği varsayımıyla geliştirilen H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin astlarının psikolojik sermayesine olan etkisi, bir başka ifadeyle yöneticinin psikolojik sermayesinin astına bulaşıp bulaşmadığı araştırılmıştır. Genel olarak araştırmanın öne çıkan bulgusu astın kendi psikolojik sermayesine ilişkin algısının, yöneticisinin psikolojik sermayesine ilişkin algısından etkilenmesidir. Üstelik bu etki ast ve yöneticinin pozitif psikolojik sermayelerinin aynı boyutlarında kendini göstermiştir. Yani astların umut düzeyleri yöneticilerinin umut düzeylerine ilişkin algılarından, öz yeterlik düzeyleri yöneticilerinin öz yeterliklerine ilişkin algılarından, dayanıklılık düzeyleri yöneticilerinin dayanıklılığına ilişkin algılarından, iyimserlik düzeyleri de yöneticilerinin

iyimserliğine ilişkin algılarından pozitif yönde etkilenmektedir. Bu etkinin en güçlü olduğu boyut ise iyimserlik boyutudur. Elde edilen bu bulguya dayanarak güçlü bir psikolojik sermayeye sahip yöneticiyle çalışan astların da zaman içinde pozitif psikolojik sermayesinin güçlü olacağı düşünülmektedir.

Yöneticilerin psikolojik sermayelerinin, astlarını nasıl etkilediği konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde yöneticinin olumlu özelliklerinin astlarını olumlu yönde etkilediğine dair araştırma bulguları olduğu görülmektedir. Buna göre; yöneticinin psikolojik sermayesinin astlarının psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilediği, böylece astların performanslarını artırdığı (Gotty, 2009; Walumbwa vd., 2011), dönüştürücü lider olarak algılanan yöneticilerin psikolojik sermayelerinin astları tarafından yüksek algılandığı (Ismail vd., 2011), otantik liderlik tarzının astın pozitif psikolojik sermayesini artırdığı, böylece astın daha yaratıcı olduğuna (Rego, 2012) ilişkin çalışmalara ulaşılmıştır. Bono ve Illies (2006) tarafından yapılan bir çalışmada ise yöneticilerin olumlu duygusal ifadelerinin astlarının ruh halini olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Astların yöneticilere dair olumlu algılarının astta olumlu etkiler bıraktığı sonucundan hareketle, astın yöneticiye dair pozitif psikolojik sermaye algısının kendi psikolojik sermayesini etkilemesi sonucunun da daha önceki sonuçlarla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Bu bulgu aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye boyutlarının birbirinden belirgin olarak ayrıştığının bir kanıtı olarak da görülebilir (Luthans vd., 2007a). Çünkü yöneticinin sahip olduğu her pozitif psikolojik sermaye boyutunun astın aynı pozitif psikolojik sermaye boyutunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yani iyimser bir yönetici astında dayanıklılık yaratmamış yine iyimserlik özelliği yaratmıştır. Ya da umut düzeyi yüksek

bir yönetici astının öz yeterlik özelliğini değil umut düzeyini etkilemiştir. Bu da bu boyutların Luthans vd.'nin (2007a) ifade ettiği gibi farklı yapılar olduğuna bir işaret olarak görülebilir.

Araştırmada yöneticilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ya da bu düzeye ilişkin kendi algıları değil, astların algıları ölçülmüştür. Ast yöneticisini nasıl algılıyorsa, ona uygun tutum ve davranış sergileyecektir. Bu düşünceden hareketle yapılan bu araştırma sonucuna göre yöneticisinin pozitif psikolojik sermaye düzeyini yüksek algılayan astın da pozitif psikolojik sermayesinin yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın bulguları kuramsal alt yapıyı oluşturan sosyal öğrenme kuramı ve sosyal bulaşma kuramını destekler niteliktedir. Sosyal öğrenme kuramına (Bandura, 1977) göre bireyler sosyal çevrelerinde gözlem yoluyla öğrenir ve model alınan kişinin davranışlarını taklit eder. Bir davranışın sosyal ortamda taklit edilerek kazanılmasından yola çıkılarak, ast ve yönetici arasındaki ast tarafından algılanan umut, öz yeterlik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarındaki benzerliğin de sosyal öğrenme kuramı ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Yöneticisini umut dolu algılayan ast umut dolu, iyimser algılayan ast iyimser, öz yeterliği yüksek algılayan ast öz yeterliği yüksek ve dayanıklı olarak algılayan ast kendisini de dayanıklı olarak algılamaktadır. Bu bulgu Sosyal öğrenme kuramındaki (Bandura, 1977), davranışların taklit edilmesi vurgusunun yanı sıra bireylerin kişisel özelliklerinin de (umutlu, iyimser, dayanıklı, öz yeterliği yüksek) sosyal öğrenme yoluyla kazanılabildiğini düşündürmektedir.

Bu araştırmada umut dolu, iyimser, öz yeterliği yüksek ve dayanıklı yöneticilerin kendileri gibi pozitif psikolojik sermayesi güçlü çalışanlar yarattığı ortaya konulmuştur. Astın ve yöneticinin birbirine benzerliğinin olumlu sonuçlara (güven, sadakat, örgütsel vatandaşlık) yol açtığına dair araştırma bulgusundan yola çıkarak (Huang ve Iun, 2006) ast ve yönetici arasındaki pozitif psikolojik sermaye düzeylerindeki benzerliğin de olumlu iş çıktıları yaratacağı düşünülebilir. Ayrıca bu çalışma sonucu, yöneticilerin psikolojik sermayelerinin artırılması adına girişilecek tüm örgütsel ve yönetsel faaliyetlerin, dolaylı olarak astlarına da yansıtacağına bir delil olarak görülebilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya katılan çalışanlara soru formlarının dağıtılmasından önce, kişisel verilerin gizliliği kapsamında kendilerinden elde edilecek olan verilerin yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağı, bu ölçümlerde özel ve kişisel bilgilerin yer almayacağı tebliğ edilmiştir. Buna istinaden cevaplayıcıların olası kaygılarının giderildiği ve cevaplarını içtenlikle verdikleri varsayılmıştır. Çünkü, özellikle çalışanlara yöneticilerinin özellikleri ile ilgili soruların yöneltildiği bu tür araştırmaların en önemli sınırlılıklarından biri, araştırmaya katılanların

kimliklerinin açığa çıkması kaygısı ile içten yanıt vermemiş olma olasılıklarıdır.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Anderson, C., Keltner, D., & John, O. P. (2003). Emotional convergence between people over time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 1054-1068.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011a). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011b). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Aydın, E., & Basım, N. (2019). Sosyal öğrenme kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel davranış kuramları*, 159-186, *İstanbul: Beta Yayınları*.
- Bandura, A. (1971). Social learning theory. *New York: General Learning Press*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: Social Cognitive Theory. *Eglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall*. (23-28).
- Basım, N., Çetin, F. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Bono, J. E., & Ilies, R. (2006). Charisma, positive emotions and mood contagion. *The Leadership Quarterly*, 17(4), 317-334.
- Chen, Q., Kong, Y., Niu, J., Gao, W., Li, J., & Li, M. (2019). How leaders' psychological capital influence their followers' psychological capital: social exchange or emotional contagion. *Frontiers in psychology*, 10, 1578.
- Cömert, Y., & Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.

- Çelik, M., Turunç, Ö., & Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Çınar, E. 2011, *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Demerouti, E., van Eeuwijk, E., Snelder, M., & Wild, U. (2011). Assessing the effects of a "personal effectiveness" training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60-81.
- Erdem, H.; Kalkın, G. ve Deniz, M. (2016), "Kişilik Özelliklerinin ve kontrol odağının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 7(16), 26-43.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Huang, X., & Iun, J. (2006). The impact of subordinate-supervisor similarity in growth-need strength on work outcomes: the mediating role of perceived similarity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1121-1148.
- Hui, Q., Cao, X., Lou, L., He, H. (2014) Empirical research on the influence of organizational support on psychological capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(4), 1015-1027.
- Ismail, K., Khurram, W., Hussain, T., & Jafri, S. K. A. (2011). Perceptions for transformational leadership, followers' psychological capital and intent to leave in Pakistan: An insight from medical and engineering sector. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(8), 49-61.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership and Organization Development Journal*, 27,646-666.
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde yapılan bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Karacaoğlu, K., & İnce, A. G. F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Levy, D. A., and P. R. Nail 1993 Contagion: A theoretical and empirical review and reconceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 119, 233-284.
- Luthans, F. 2002a. "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, 16,59.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). "Positive psychological capital: Beyond human and social capital", *Positive psychological capital: Beyond the human and social Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., ve Lester, P. B. (2006) Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.

- Lye, A. J., Liew, P. Y., Mohd Fadzil, H., & Foong, C. C. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Demographic Characteristics on Psychological Capital among Chemical Engineering Students. *Journal of Chemical Education*.
- Marashdah, O., & Albdareen, R. (2020). Impact of leadership behavior on psychological capital: the mediating role of organizational support. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 46.
- Meindl, J. R. (1995). The romance of leadership as a follower-centric theory: A social constructionist approach. *Leadership Quarterly*, 6: 329-341.
- Polatci, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Seligman, M. E. P., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychological Association*. 55, 5-14.
- Story, J. S., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., & Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2534-2553.
- Sy, T., Côté, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of applied psychology*, 90(2), 295.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.
- Şen, C., Mert, İ. S., & Aydın, O. (2017). The Effects Of Positive Psychological Capital On Employee's Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Ability Coping With Stress. *Journal Of Academic Research İn Economics*, 9(2).
- Uyungil, S., & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 435-453.
- Uslu, M. (2019). Duygusal zekâ ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi. [Yüksek Lisans Tezi] Sakarya Üniversitesi.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of organizational behavior*, 32(1), 4-24.
- Wang, Y., Chen, Y., & Zhu, Y. (2021). Promoting innovative behavior in employees: The mechanism of leader psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 598090.
- Xu, J., Liu, Y., and Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: the roles of employee psychological capital and team collectivism. *Leadership & Organization Development Journal*. 38, 969-985.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.