
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹

Asuman AKDOĞAN², Ceren AYDEMİR³

Öz

İnsan kaynağının örgütler açısından öneminin artması ile birlikte insanın etkin bir biçimde çalıştırılabilmesi için neler yapılması gerektiği konusundaki çalışmalar daha da önem kazanmaya başlamıştır. Son yıllarda, bu konuda öne çıkan yaklaşımlardan bir tanesi pozitif psikolojidir. Sorunların çözülmesinde pozitif davranışların geliştirilmesi esasına dayanan pozitif psikoloji akımı bireylerin güçlü ve pozitif yanlarına odaklanarak potansiyellerinin ortaya çıkarılması gerektiğini savunmaktadır. Bu mantıkla geliştirilmiş olan pozitif psikolojik sermaye kavramı araştırmalara konu olmaya devam etmektedir. Günümüzde çalışanların en önemli sorunlarından biri olarak değerlendirilen işe yabancılaşma çalışan performansını düşürmekte, bu durum örgütsel performansı da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yüzden işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için bireysel ve örgütsel birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, araştırmaya katılan 339 akademisyenden elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Pozitif Psikolojik Sermaye, İşe Yabancılaşma
JEL Sınıflandırması: D23, M10

THE EFFECT OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK ALIENATION

Abstract

Studies about what needs to be done to enable people to operate effectively have become more important with the increasing importance of human resources. Positive psychology is one of the most prominent approaches in recent years. Positive psychology argues that the potentials must be uncovered by focusing on the strong and positive aspects of the individual. Positive psychological capital developed with this thinking continues to be the subject of research. Work alienation, as one of the most significant problems of employees, reduces performance, which also effects organizational performance negatively. It is necessary to take individual and organizational measures in order to remove or reduce the work alienation. The aim of this study is to determine the effect of positive psychological capital on work alienation. According to the results of data analyzes obtained from 339 academicians, positive psychological capital has a significant effect on work alienation. There is also a negative relationship between those concepts.

Keywords: Positive Psychology, Positive Psychological Capital, Work Alienation
JEL Classification: D23, M10

¹ Bu çalışma, "İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, akdogana@erciyes.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7373-4556

³ Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, cseyhan@nny.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2021-7333

1. Giriş

Günümüzde, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmelerinde insan kaynağı kritik bir faktör haline gelmiştir. İnsan kaynağının örgütte sergilediği tutum ve davranış örgütsel başarı için önem arz etmektedir. Bu nedenle, işgören performansını etkileyebilecek faktörlerin belirlenmesi, bunların olumlu etkilerinin geliştirilmesi, olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi örgütsel hedeflere ulaşmada faydalı olabilecektir. Örgütler için insan kaynağının önemi arttıkça insanın etkinliğini artırmada pozitif psikolojik kavramların çalışılması da artmaya başlamıştır. Pozitif örgütsel davranış akımının ortaya çıkması ile birlikte araştırmacılar bu alana yeni kavramlar kazandırmaya ve bu kavramlara ait ölçekler geliştirmeye başlamışlardır. Bu alanda öne çıkan kavramlardan birisi de pozitif psikolojik sermaye kavramıdır. İş yaşamında daha etkin performans elde edilebilmesi için ölçülebilir, gelişime açık, yönetilebilir kapasitelere odaklanılarak üretilmiş olan pozitif psikolojik sermaye kavramı kişinin kendisini nasıl tanımladığı ve algıladığı ile ilgilidir (Akçay, 2011: 80) ve bireyin pozitif psikolojik gelişme hali olarak tanımlanır (Luthans vd., 2007: 3).

İşgörenin yaptığı işi anlamlı bulmaması; çalıştığı yerde kurduğu ilişkilerden dolayı tatminsizlik yaşamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz hissetmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması (Elma, 2003: 16) şeklinde tanımlanan işe yabancılaşma, örgütlerde istenmeyen, fakat çok sık karşılaşılan bir sorundur ve sonuçları örgütsel performansın azalmasından işten ayrılmaya kadar uzanabilmektedir. Örgüt içerisindeki en önemli gücün insan, insan içerisindeki en önemli gücün de psikolojik durum olduğu görüşü ile doğru orantılı olarak, bireyin psikolojik sermayesinin yüksek olması, sahip olduğu potansiyeli tam olarak kullanabilmesini (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 289) ve bunu işine olumlu olarak yansıtabilmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması bireyin iş hayatında başarılı olmasına ve karşılaştığı olumsuz durumları yenmesine veya bu olumsuzlukları en aza indirmesine yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, pozitif bir kavram olan psikolojik sermayenin, örgütler ve bireyler açısından önemli sorunların başında gelen işe yabancılaşmayı azaltacağı düşüncesi bu çalışmanın yapısını oluşturmuştur. Ayrıca, ulusal literatürde pozitif psikolojik sermaye ve işe yabancılaşma ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olması bu konuyu araştırmaya değer kılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, çalışmada öncelikle işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ile ilgili literatür incelenmiş, daha sonra bu kavramlar arasındaki ilişkiler ve birbirileri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Son olarak, bulgular yorumlanarak sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2. Literatür Özeti

Beşeri ve sosyal sermaye kavramları, örgütsel etkinlik açısından geçerliliği kabul gören ve üzerinde araştırmaların halen devam ettiği kavramlardır. Diğer yandan son yıllarda insan kaynaklarını değerlendirmek ve yönetmek için psikolojik sermaye olarak adlandırılan yeni bir kavram ortaya çıkmıştır (Polatçı, 2011: 38). Psikolojik sermaye, sosyal alan çalışmalarında sıklıkla nadiren ele alınmış ve genellikle verimlilik kavramı ile aralarındaki ilişki incelenmek amacıyla araştırmalarda konu olmuştur (Goldsmith vd., 1998: 15). Psikolojik sermaye “neyin bilindiğine” yoğunlaşan beşeri sermayeden ve “kimlerin tanındığına” içeren sosyal sermayeden farklıdır. Psikolojik sermaye, “bireyin kim olduğuna” dikkat çeker (Luthans, 2002: 695-705). Luthans vd. (2007), psikolojik sermayeyi “bireyin pozitif psikolojik gelişme hali” olarak tanımlamakta ve psikolojik sermayenin bireyde “Ben kimim?” sorusunun cevabını aradığını ifade etmektedir (Luthans vd., 2007: 3).

Bireylerin kendilerini algılama ve tanımlama konusunda ölçülmesi gereken nitelikler, pozitif psikolojik sermayenin esas boyutlarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kavram şu bileşenlerden oluşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152):

- Özyeterlilik: Belli bir görevi başarıyla yerine getirmede bireyin kendisini yeterli hissetmesi, kendisine güvenmesidir.
- Umut: Hedefe ulaşmak için azimli olması ve gerektiği takdirde hedefe ulaştıracak yeni yollar bulmasıdır.
- İyimserlik: Şuanda ve ileride başarılı olacağına ilişkin iyimser olmaktır.
- Dayanıklılık: Tüm olumsuzluklardan kurtulmak için gerekli esnekliğe sahip olmasıdır.

Pozitif psikolojik sermaye boyutları olarak kabul edilen bu dört öğeden farklı olarak başka faktörlerin pozitif psikolojik sermaye boyutları arasında değerlendirilmemesinin nedenleri, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının performans üzerinde ölçülebilir bir etki sağlaması ve bu dört unsurun geliştirilebilir özellik göstermesidir (Luthans vd., 2006: 388).

Özyeterlilik kavramı sosyal-bilişsel teoriden türetilmiştir. Bu teoride davranış, biliş ve çevre arasında karşılıklı ve dinamik bir etkileşim olduğu varsayılmakta; kişisel faktörler, belirli yetenekler çerçevesinde ele alınmaktadır (Poussard, 2007: 529-530). Özyeterlilik pozitif örgütsel davranış özelliklerini en iyi karşılayan boyuttur (Luthans vd., 2006: 34; Luthans vd., 2008: 222; Luthans vd., 2010: 46). Ayrıca Luthans (2002a) özyeterliliğin diğer pozitif kapasitelere göre ölçülebilirliğinin ve geliştirilebilirliğinin daha kolay olduğunu vurgulamaktadır (Luthans, 2002a: 70).

Umut birbiriyle ilişkili iki unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan biri "agency" irade, vekalet veya istek gücü, diğeri ise "pathways" amaca ulaştıracak alternatif yollardır. İrade/vekalet boyutu, istenilen sonucu elde etmek için gösterilen, kişiyi motive eden, istek veya çabadır. Alternatif yollar boyutu ise, amaca ulaştıracak alternatif yolları öngörmeyi ifade eder (Snyder, 2000: 8-9). İrade/vekalet ve alternatif yollar boyutları, birbirini tamamlayan boyutlardır. Dolayısıyla umut için tek bir boyutun varlığı yeterli olmamaktadır, her iki boyutun da bulunması şartıyla bireyin umutlu olduğu söylenebilir (Peterson ve Luthans, 2003: 26).

İyimserlik, hedefleri gerçekleştirmek gibi olumlu olaylara ilişkin olarak içsel, görece olarak değişmez ve genel bir atfetme eğilimidir (Seligman, 1998: 49). Umut boyutu gibi iyimserlik de günlük konuşmalarda çok kullanılan bir kavramdır (Larson ve Luthans, 2006: 51). Fakat pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan iyimserlik yalnızca, bireyin ileride sürekli iyi olaylar yaşayacağına dair bir beklenti değildir; aynı zamanda iyimserlikte, bu olayları çeşitli nedenlere bağlama durumu da söz konusudur (Akçay, 2011: 57).

Dayanıklılık (resiliency), herhangi bir başarısızlık yahut engellenmişlik karşısında bireyin toparlanma ve duruma baş etmesini sağlayan uyum sağlama sistemi olarak tanımlanabilir. Önceleri çok az insanın sahip olduğu ekstra bir özellik olarak görülen dayanıklılık, günümüzde zaman içerisinde kazanılabilecek ve geliştirilebilecek durum temelli bir özellik olarak kabul edilmektedir (Luthans, 2002: 702). Dayanıklılığı pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutlarından ayırt eden nitelik, olumsuz durumlara karşı hem olay gerçekleşmeden önce hem de olay gerçekleşikten sonra davranış sergileme gerektirmesidir. Buna göre dayanıklılık, olumsuz durumların iyimserlik düzeyi en yüksek insanlarda bile yıkıcı etkisi olduğunu ve bireylerin bu durumu fırsata çevirebilmeleri anlamına gelmektedir (Youssef ve Luthans, 2007: 779-780).

Bireyler ve örgütler için en büyük psikolojik sorunlardan birisi haline gelen işe yabancılaşma, bireyin işine karşı ilgisiz olmasıdır. Farklı bir tanım ile işe yabancılaşma, işgörenin işine yönelik enerjisini ve aidiyetini yitirmesidir (Hirschfeld vd., 2000: 1881; Tonks ve Nelson, 2008: 3). İşe ve işyerine karşı doyumсуuz olma, yönetime iletilen şikayetlerin dikkate alınmaması, çeşitli nedenlerden dolayı işe ve işyerine karşı oluşan düşmanlık gibi olumsuz duygular çalışanların işe karşı yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra örgüt yapılarında eksik güçlerin hissedilmesi, yalnızlık, yönelimsizlik ve işe bağlılığın azalması gibi durumlarda da işgören işe yabancılaşma yaşayabilmektedir (Simşek vd., 2006: 569).

İşe yabancılaşma, yönetim tarzı, çalışma koşulları, işin özellikleri gibi örgüt içi kaynaklardan dolayı yaşanabileceği gibi, ekonomik yapı, teknolojik yapı, sanayileşme ve kentleşme gibi örgüt dışı

kaynaklardan veya tamamen bireysel durumlardan kaynaklanabilmektedir. Hızlı şehirleşme, çevre kirliliği, teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler, ekonomik dalgalanmalar, toplumsal ve kültürel yapı vb. gibi özelliklerin bireyler üzerinde yarattığı olumsuz etki işe yabancılaşmaya yol açmaktadır. Bireylerin yaşam alanlarında karşılaştıkları zorluklar, kültürel yapı, aile yapısı, sağlık sorunları, bireyin çeşitli beklentileri, fiziksel ve ruhsal durumlar, sosyal yapı vb. etmenler de bireylerin işe yabancılaşmasına yol açabilmektedir. Ayrıca, çalışılan işin monotonluğu, çalışma saatleri, aşırı iş yükü, işi sevmeme, karara katılımdan yoksun olma, iş ile ilgili süreçleri kontrol edememe çalışılan kurumdaki katı yönetim tarzı, görevin kapsamı veya iş bölümü, yöneticiler ve diğer çalışanlarla ilişkiler, iş yerinin fiziksel yapısı ve çalışma ortamı, örgütün değerleri, vizyon ve misyonu, ücret gibi etmenler de bireylerde işe yabancılaşmaya neden olmaktadır.

İşe yabancılaşma, bireysel açıdan, çalışanların işlerine yabancılaşmaları sonucunda olaylar karşısında aktif davranış sergileyememe, şartların bozulması konusunda olumlu adım atmama, işe geç gelme veya devam göstermeme, performansın düşmesi ve hata oranlarının yükselmesi gibi olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeye başlamasına neden olmaktadır. Ayrıca stres ve tatminsizlik, başarı, devamsızlık, işten ayrılma gibi geri çekilme davranışlarına zemin oluşturmaktadır. İşe yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkileri, verimlilik ve etkinliğin azalması, işgören performansında düşüş, örgütsel aidiyetin ve bağlılığın azalması, stresin artması, işe karşı ilgi ve alakanın azalması, tatminsizlik ve iş gücü devir oranının artması olarak sıralanmaktadır (Tutar, 2010: 173). Bütün bu durumların örgüte yansımaları ile performansta düşüş gibi yaşanan olumsuzluklar ise, işe yabancılaşmanın örgütsel sonuçları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla, işe yabancılaşmanın nedenlerini ve sonuçlarını ortaya koymak kavramın geliştirilebilmesi, farklı kavramlarla ilişkilendirilebilmesi, kişi ve örgüt açısından olumsuzlukların ortadan kaldırılması veya azaltılması açısından önem taşımaktadır. Örgütlerde işe yabancılaşmayı azaltmak veya ortadan kaldırmak için yabancılaşmaya neden olabilecek faktörlerin belirlenmesi bu faktörlerin ortadan kaldırılmaya çalışılması gerekmektedir. Bu yüzden yöneticilerin örgütün içini ve örgütün dışındaki çevreyi sürekli olarak takip etmedi ve yabancılaşmayı neden olacak faktörleri yönetime iletebilecek bir bilgi paylaşımı sistemi oluşturması gerekmektedir. Ayrıca, yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkilerini belirleyip bunları engelleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bütün bunların yapılması örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılan birçok çalışmada, kavramın pozitif kavramlar ile arasında pozitif yönlü bir ilişki, negatif kavramlar ile arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür (Afzal vd., 2016: 72; Avey vd., 2011: 127; Luthans vd., 2005: 249; Larson ve Luthans, 2006: 75). İşe yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunda ise, kavramın pozitif kavramlar ile arasında negatif bir ilişki, negatif kavramlar ile arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Han vd., 2013: 1332; Tummers ve Dulk, 2013: 850; Fedi vd., 2016: 713; Öcal ve Barın, 2016: 67).

Psikolojik sermaye ve işe yabancılaşmanın birlikte incelendiği araştırmalardan olan Çalışkan ve Pekkan (2017)'in yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi olduğu; ayrıca, psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın işe yabancılaşmayı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Çalışkan ve Pekkan, 2017: 17).

Beğenirbaş (2015)'in çalışmasında ise, psikolojik sermayenin, duygusal emek ve işe yabancılaşma üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Özellikle özyeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanlar ile umut ve iyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri düşük olarak tespit edilmiştir (Beğenirbaş, 2015: 249).

İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin incelendiği literatür taraması sonuçlarına göre, yapılan araştırmalarda, kavramların birbirileri üzerinde anlamlı etkileri olduğu ve kavramlar arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. İncelenen çalışmalar, araştırma

değişkenleri arasındaki ilişkilerin kurulmasına ve aşağıdaki hipotezlerin geliştirilmesine yardımcı olmuştur.

H₁: Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1a}: Özyeterliliğin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Umudun işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1c}: İyimserliğin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1d}: Dayanıklılığın işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3. Yöntem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki üniversitelerin İşletme Bölümünde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, verilerin toplanması için ana kütleli oluşturan kişilere yönlendirilen anket formlarını eksiksiz doldurarak geri dönüşte bulunanların tümü örnekleme dahil edilmektedir. Bu kapsamda geri dönen 339 adet anketten elde edilen veriler ile analizler yapılmıştır.

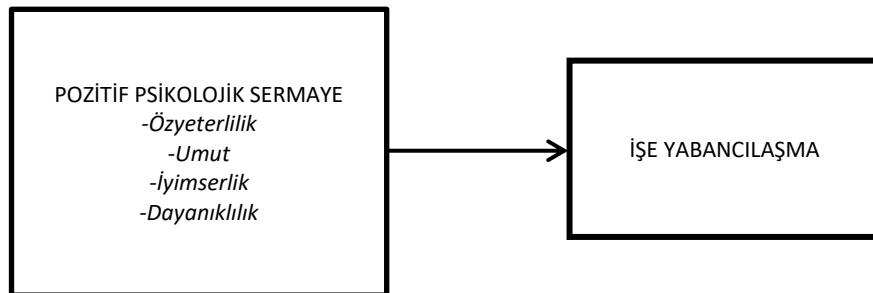
Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sırasıyla, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarına ait ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmada 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

Araştırmada pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiş olan, Türkçe uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan, 24 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. "İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.", "Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim." ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır ($\alpha=0,829$).

Araştırmada işe yabancılaşmayı ölçmek için, Maddi vd. (1979) tarafından geliştirilmiş, Hirschfeld vd. (2000) tarafından uyarlanmış, Türkçe uyarlaması ise Özbek (2011) tarafından yapılmış olan 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. "Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.", "Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum." ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır ($\alpha=0,893$).

Araştırmada verilerin analizi SPSS istatistiksel paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacına da uygun olacak şekilde korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



4. Bulgular ve Tartışma

Çalışmada demografik özellikler ile ilgili bulgular incelendiğinde, ankete katılan akademisyenlerin %49,9'unun kadın %50,1'inin erkek olduğu görülmektedir. Yaşa göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğu 26-35 (%38,3) yaş aralığındadır. Buradan hareketle araştırmada kadın ve erkek katılımcıların eşit oranlarda temsil edildiği ve örneklemin büyük bölümünün genç akademisyenlerden oluştuğu söylenebilir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %15,9'u lisans, %35,7'si yüksek lisans ve %48,4'ü doktora olmak üzere yüksek bir eğitim düzeyi tablosu ortaya çıkmıştır. Örneklemin eğitim düzeyinin yüksek olmasının, katılımcıların ölçekteki ifadeleri daha rahat anlayabilmelerini sağlayacağından dolayı araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından da önemli olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların şu anki kurumlarındaki çalışma süreleri incelendiğinde, örneklemin %26,3'ü görev yaptığı kurumunda ilk beş yıl içerisindeydi. Mesleki deneyim açısından ise, meslekte 6-10 yıl arasında deneyimi olanlar örneklemin %26'sını oluşturmaktadır. Bu durum katılımcıların meslek hayatı ile yeni tanışmış akademisyenlerden oluştuğu şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, büyük çoğunluğunun evli (%77,9) olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların eşlerinin çalışma durumu sorulduğunda, 264 katılımcıdan %56'sı eşlerinin de çalıştığını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan akademisyenlerden 226'sının 1 veya daha fazla sayıda çocuğu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. İşe Yabancılaşma						
2. Pozitif Psikolojik Sermaye	-,254**					
3. Özyeterlilik	-,067	,873**				
4. Umut	-,035	,801**	,627**			
5. İyimserlik	-,507**	,725**	,488**	,368**		
6. Dayanıklılık	-,213**	,863**	,791**	,573**	,495**	

Not: ** korelasyon $p < 0,01$ derecesinde anlamlı

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi sonuçlarına göre, işe yabancılaşma değişkeni ile pozitif psikolojik sermaye arasında güçlü düzeyde ve negatif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır ($r = -0,254$, $p < 0,01$). Bu sonuçlara göre, araştırmacının örneklemini dikkate alındığında pozitif psikolojik sermaye arttıkça işe yabancılaşmanın azaldığı belirlenmiştir. Alt boyutlar itibarıyla bakıldığında, özyeterlilik ve umut değişkenleri ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki çıkmazken, iyimserlik ($r = -0,507$, $p < 0,01$) ve dayanıklılık ($r = -0,213$, $p < 0,01$) değişkenleri ile işe yabancılaşma arasında güçlü düzeyde negatif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık
Pozitif psikolojik sermaye	İşe yabancılaşma	,254	,064	-,467	23,170	-4,814	,000

Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre F değeri 23,170 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p = 0,000$ olarak hesaplanmıştır. İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,254 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R² değeri 0,064 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, işe yabancılaşmadaki değişimin %6,4'ü pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,064$; $F = 23,170$). Buna göre H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	Anlamlılık	Tolerans Değeri	VIF
Sabit	4,809	,335		14,355	,000		
Özyeterlilik	,564*	,119	,373	4,722	,000	,322	3,106
Umut	,142	,077	,107	1,833	,068	,589	1,698
İyimserlik	-,868*	,130	-,591	-11,255	,000	,351	2,848
Dayanıklılık	-,474*	,077	-,276	-3,656	,000	,727	1,375

R²=0,330; Düzenlenmiş R²=0,322; Durbin Watson=1,320; F=41,080; *p<.05

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre F değeri 41,080 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde p=0,000 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,574 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R² değeri 0,330 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, işe yabancılaşmadaki değişimin %33'ü pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır (R²=0,330; F=41,080). Bu dört boyut arasında, işe yabancılaşmayı en yüksek düzeyde açıklayan boyut iyimserliktir. İyimserlik boyutunun B katsayısı diğer bağımsız değişkenlerle kıyaslandığında daha yüksek ve anlamlıdır (β =-0,868; p<0.05).

Alt boyutlar açısından bakıldığında umut değişkeninin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir (β =0,142). Buna göre H_{1b} hipotezi reddedilmiştir. Özyeterlilik değişkeninin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı 0,564 olup anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde p=0,000 olarak hesaplanmıştır (β =0,564; p<0.05). İyimserlik değişkeninin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı -0,868 olup anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde p=0,000 olarak hesaplanmıştır. Dayanıklılık değişkeninin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı -0,474 olup anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde p=0,000 olarak hesaplanmıştır (β =-0,474; p<0.05). Buna göre H_{1a}, H_{1c}, H_{1d} hipotezleri kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış akımı ile birlikte ortaya çıkan kavramlardan birisidir ve bireyin pozitif psikolojik gelişimine odaklanır. Kavramın bilim adamları ve uygulayıcılar tarafından fark edilmesi ile birlikte çalışanların psikolojik sermayelerinin artırılması için gösterilen çaba artmıştır. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan işe yabancılaşma, bireyin işe dair beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması hali olarak tanımlanmaktadır (Alkan ve Ergil, 1980, s. 214).

Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, ana kütleyi oluşturan bireylere gönderilen anket formlarını doldurarak anketlere cevap veren 339 akademisyenden elde edilen verilerle analiz yapılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler incelendiğinde, değişkenlerin birbiri ile istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar beklenen sonuçlardır. Araştırma hipotezlerinin testine ilişkin olarak yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye işe yabancılaşmayı etkilemektedir ve aralarında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu sonuç, Tokmak (2014: 134); Beğenirbaş (2015: 249); Çalışkan ve Pekkan (2017: 17)'in çalışmalarının sonuçları ile örtüşmektedir. Alt boyutlardan özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık işe yabancılaşmayı etkilemektedir. Özyeterlilik ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, iyimserlik ve dayanıklılık ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki bir mevcuttur. Bu sonuçlardan iyimserlik ve dayanıklılık ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki, Çalışkan ve Pekkan (2017: 17) ile Beğenirbaş (2015: 249)'ın çalışmaları ile örtüşmektedir; fakat özyeterlilik ile işe yabancılaşma arasındaki pozitif yönlü bir ilişki bu çalışmaların sonuçları ile uyumlu değildir. Özyeterlilik ile işe yabancılaşma arasındaki pozitif yönlü

ilişkinin nedeni örneklemin büyük çoğunluğunun araştırma görevlilerinden oluşmasından kaynaklanabilir. Bu sonuç, özgüvenleri yüksek olmasına rağmen araştırma görevliliğinin akademisyenlikte ilk adımı oluşturduğu için meslekte görev ve sorumluluğun fazla olması, bir yandan eğitim hayatı devam ederken diğer yandan iş hayatının devam etmesi, daha fazla akademik çalışma gerektirmesi gibi nedenlerle işe yabancılaşmanın arttığı şeklinde yorumlanabilir. Umut ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Çalışma, örnekleme dahil edilen katılımcılardan anket formunu doldurmayı kabul edip, bu formu eksiksiz bir şekilde dolduranlarla sınırlı kalmıştır. Bu çalışma, yalnızca akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı meslek grupları örnekleme dahil edilebilir. Modele, işe yabancılaşmayı daha da azaltabilecek örgütsel güven, örgütsel adalet, psikolojik iyi oluş gibi bir aracı değişken eklenebilir.

Kaynakça

- Afzal, A., Atta, M. ve Malik, N. I. (2016). Role of Positive Psychological Capital in Prediction of Emotions and Subjective Wellbeing Among Adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 42(1), 72-81.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Alkan, T. ve Ergil, D. (1980). *Siyaset Psikolojisi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans F. ve Mhatre, K. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Beğenirbaş, M. (2015). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yabancılaşmalarına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 249-263.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S. ve Rollero, C. (2016). Correlates Of Work-Alienation and Positive Job Attitudes In High and Low-Status Workers. *Career Development International*, 21(7), 713-725.
- Goldsmith, A. H., Darity, W. ve Veum, J. R. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26(2), 15.
- Han, R., Ya-Ling, X. ve Wei-Zheng, C. (2013). Abusive Supervision and Employees' Work Alienation: Comparative Analysis of Migrant Workers and Urban Workers. (International Conference on Management Science and Engineering). *20th Annual Conference Proceedings*, 1332-1340.

- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. ve Bedeian, A. G. (2000). Work Alienation As An Individual-Difference Construct For Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Larson, M., ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational*, 13(1), 45-62.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Weixing, L. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management & Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 388.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The Developmental and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Öcal, H. ve Barın, N. (2016). Örgütlerde Otantik Liderlik Davranışının İşe Yabancılaşma ile İlişkisi: Bursa İli Dericilik Sektöründe Bir Araştırma. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(2), 67-94.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 231-248.
- Peterson, S. J., ve Luthans, F. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership&Organization Development Journal*, 24 (1/2), 26.
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Poussard J. M. (2007). *Kişisel Yetkinlik Kavramı*. Salih Güney (Ed.), Yönetim ve Organizasyon içinde (ss. 529-530), Ankara: Nobel Yayınları, 2. Baskı.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Snyder, C. R. (2000). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 258.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.

- Tokmak, İ. (2014). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Tonks, G.R. ve Nelson, L. G. (2008). HRM: A Contributor to Employee Alienation? *Research and Practice in Human Resource Management*, 16 (1), 1-18.
- Tummers, L. G. ve Dulk, L. D. (2013). The Effects of Work Alienation on Organisational Commitment, Work Effort and Work-to-Family Enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21, 850-859.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

THE EFFECT OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK ALIENATION

Extended Abstract

Aim: With the increasing importance of human resources studies about what needs to be done to enable people to operate effectively have become more important. In recent years, one of the most prominent approaches is positive psychology. Positive psychology, based on the development of positive behaviors in solving the problems, argues that the potentials must be uncovered by focusing on the strong and positive aspects of the individual. The concept of positive psychological capital developed with this logical thinking continues to be the subject of research. Today, work alienation, which is considered as one of the most important socio-psychological problems of employees reduces employee performance, which also effects organizational performance negatively. Therefore, it is necessary to take individual and organizational measures in order to remove the alienation from the work or reduce it. The purpose of this study is to determine the effect of positive psychological capital on work alienation.

Method(s): In this study survey method was used as data collection tool. The survey is conducted through a questionnaire on 339 academicians working in the department of business administration in Turkey. The questionnaire consists of two parts. In the first part of the questionnaire, respectively, expressions related to work alienation and positive psychological capital are mentioned. In the second part, there are questions about determining the demographic characteristics of the participants. 5-point likert type scale was used in this study (1 = Absolutely not, 2 = Not agree, 3 = Neither agree nor disagree, 4 = Agree, 5 = Absolutely agree). In this study to measure positive psychological capital used a scale consisting of 24 expressions developed by Luthans et al. (2007). Some of the expressions on the scale are: "I usually deal with the difficulties at work", "I can think of many ways to achieve current job goals". To measure work alienation used a scale consisting of 10 expressions developed by Maddi et al. (1979). Some of the expressions on the scale are: "The people who work for living are exploit by the administrators", "I wonder what does working do". Analysis of data in the study was made by using SPSS statistical package program. In this context, correlation analysis and regression analysis were performed.

Findings: According to the results of the correlation analysis, there is a strong and negative relation between work alienation and positive psychological capital. In terms of sub-dimensions, there is no significant relationship between self-efficacy and hope variables with work alienation. It is determined that there is a strong negative relationship between variables of optimism and resilience with work alienation. According to the results of regression analysis, positive psychological capital has a significant effect on alienation to work. In terms of sub-dimensions, only the effect of hope on work alienation is not statistically significant, the other variables (self efficacy, optimism, resilience) have significant effects on work alienation.

Conclusion: According to the results, positive psychological capital effects the work alienation and there is a negative relationship between them. The result is coincides with the results of the Tokmak (2014: 134); Beğenirbaş (2015: 249); Çalışkan and Pekkan (2017: 17)'s studies. Self-efficacy, optimism and resilience effect work alienation. While there is a positive relationship between self-efficacy and work alienation, there is a negative relationship between optimism and endurance and alienation to work. The negative relationship between optimism and resilience with work alienation overlaps with the study of Çalışkan and Pekkan (2017: 17) and Beğenirbaş (2015: 249); but the positive relationship between self-efficacy and alienation to work is not consistent with the results of these studies. There was no significant relationship between hope and work alienation. The study was limited to those who agreed to fill out the questionnaire. This study was carried out only on academics. In future studies, different occupational groups may be included in the sampling. It can be added to model an mediator variable such as organizational trust, organizational justice, and psychological well-being that can further reduce to work alienation.

