



Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği

The Volatility of Employees' Psychological Capital Sub-Dimensions with Demographic Features

Dr. Cem ŞEN¹, Prof. Dr. İbrahim Sani MERT², Dr. Öğ. Üyesi Kemal EROĞLUER³

Öz

Psikolojik sermaye örgütsel davranış alanında son yıllarda üzerinde önemli çalışmaların yapıldığı bir konu olmuştur. Literatürde umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutları ile incelenen psikolojik sermaye konusu bu çalışmada da aynı boyutlarla incelenmiştir. Çalışmanın amacı çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları olan öz-yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutları ile demografik özelliklerden cinsiyet, yaş ve çalışma süresi arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bu maksatla oluşturulan anket formları savunma sanayinde faaliyet gösteren örgütlerdeki 311 çalışana uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları vasıtasıyla analiz edilmiştir. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, gruplar arası farklılıklar ve karşılaştırma testleri ile yapısal eşitlik modellemesi ve hipotez testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları (öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik); yaş ve kurumdaki çalışma süresi bağlamında değiştiği, cinsiyet bağlamında değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, cinsiyet, yaş, çalışma süresi, pozitif örgütsel davranış

Makale Türü: Araştırma

Abstract

Psychological capital subject is an important area in the field of organizational behavior in which crucial works has been carried out recently. The psychological capital subject analyzed with hope, optimism, endurance and self-efficacy dimensions in literature has been analyzed with the same dimensions in this study too. The aim of the study is to define the relations between the subdimensions of the psychological capital; self-efficacy, hope, psychological endurance and optimism and the demographic features of gender, age, and working hours. The questionnaire forms which has been prepared with this aim have been applied to 311 employees working in the operations in the field of defense industry. Data has been analyzed with SPSS and AMOS programs. In the analysis, descriptive statistics, effective and reliability analysis, differences among the groups, comparison test, structural equation modeling, and hypothesis test have been applied. According to the analysis results it is found out that the psychological capital subdimensions of the employees (self-efficacy, hope, psychological endurance and optimism) are changed in the context of age and the working hours in the organization and do not change in the context of gender.

Keywords: Psychological capital, gender, age, working periods, positive organizational behavior

Paper Type: Research

¹Milli Savunma Bakanlığı, csen@gmail.com.

²Antalya Bilim Üniversitesi, İbrahim.mert@antalya.edu.tr.

³MSÜ Kara Harp Okulu İşletme ve Yönetim Bilimleri Bölümü, k_eroğlu@yaho.com.tr.

Atf için (to cite): Şen, C. Mert, İ. S. ve Eroğlu, K. (2019). Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1171-1192.

Giriş

İçinde bulunduğu toplumun ayrılmaz bir parçası olan ve onun özelliklerinin büyük bir kısmını taşıyan örgütler, insanların tek başına karşılayamadıkları ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlar. Soyut ve cansız bir kavram olan örgüt kadrolarına çalışanlar atandıkça canlı bir yapı haline alır. Bu canlı yapının amaçlar doğrultusunda harekete geçirilmesinde emir komuta ve kurallar her zaman yeterli olmamaktadır. Bu yapının etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmesine yönelik hususları tespit etmek üzere son yıllarda yazında birçok araştırma yapılmıştır. Pozitif örgütsel davranışın son yıllarda üzerinde önemle durulan bir alt kavramı olarak çalışanların psikolojik sermaye algıları da bu kapsamda öne çıkmaktadır.

Psikolojik sermaye, örgütlerde başarının artırılması amacıyla ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönlendirilebilir insan kaynağı varlığının ve psikolojik yeterliliğinin incelenmesine yönelik uygulamalar şeklinde tanımlanmıştır (Keleş, 2011: 243). Bu kapsamda çalışanların öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarından oluşan psikolojik sermaye algılarının iş yaşamında özellikle çalışanların performansı başta olmak üzere pek çok konuyu etkilediği değerlendirilmektedir.

Dinamik çevre koşullarına paralel olarak yaşanan gelişmeler örgütlerde etkinlik ve verimliliği arttırmak için sürekli bir arayışı zorunlu hale getirmiştir. Örgütün işleyişinde ana unsurun çalışanlar olduğu düşünüldüğünde çalışanların etkinliğinin artırılmasında kullanılan yöntemlerin de sürekli olarak bilimsel yöntemler kullanılarak geliştirilmesi gereklidir. Son dönemde “pozitif örgütsel bilim” ve “pozitif psikoloji” konularının yoğun olarak yönetim kademelerince kullanılması bu kapsamda değerlendirilebilir.

Çalışanların psikolojik sermaye algıları iç ve dış çevre koşullarından kaynaklanan pek çok unsurdan etkilendiği gibi kişinin kendisinden, demografik özelliklerinden de etkilendiği düşünülmektedir. Demografik özellikler çalışanların iş yaşamında ve örgüt içindeki davranışları üzerinde etkili olduğundan hareketle, bu çalışmada psikolojik sermaye alt boyutlarının çalışanların cinsiyeti, yaşı ve çalışma süreleri ile olan ilişkileri incelenmiştir.

1. Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojinin yazında birçok farklı tanımına rastlamak mümkündür. Söz konusu tanımların bazılarını göre pozitif psikoloji;

* İdeal insan işleyiş ve gelişiminin bilimsel yöntemlerle değerlendirilmesi (Sheldon ve King, 2001: 216),

* Birey, grup ve örgütlerin uygun bir şekilde faaliyet göstermesine ve gelişimlerine katkı sağlayan süreç ve şartların araştırılması (Gable ve Haidt, 2005: 103),

* Bireyin bireysel gelişimine katkıda bulunan kişilik özellikleri (Gohel, 2012: 35) olarak tanımlanmıştır.

Tanımlar farklı olsa da, pozitif psikolojinin; eksikliklerin geliştirilerek giderilmesi ve sadece bozuk olanı düzeltmek yerine, öznel iyi-oluş, mutluluk ve uzun ömürlü olmayı sağlamaya ve geliştirmeye odaklanan, insanın yaratılışından gelen iyilikleri besleyen durumlar ve davranışlarla ilgili bir kavram olduğu (Gable ve Haidt, 2005: 108; Lewis, 2011; Hefferon ve Boniwell, 2011: 2; Gohel, 2012: 34; Özkalp ve Seçgin, 2013: 402; Bell, 2014: 1) göze çarpmaktadır. Bu bağlamda pozitif psikolojinin mutluluk, sevinç ve fikirlerini dile getirme gibi olumlu deneyimleri; karakter, yetenek ve ilgi alanları gibi olumlu kişisel özellikleri; aile, okul, örgüt, topluluk ve toplumlar gibi olumlu birliktelik ve kurumları içerdiği (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003) vurgulanmaktadır.

Seligman'ın da ifade ettiği gibi pozitif psikoloji uygulamaları, sadece mutlu olma üzerine odaklanmamış, bunun yanında kişi, aile ve toplum olarak olumlu insani duyguları ön plana çıkarmayı da hedeflemiştir (Oslington, 2011: 60). Bu şekilde, örgütteki çalışanların pozitif duygu

ve davranışlarının, örgütün strateji ve çıktılarına olan etkilerinin anlaşılacağı ve örgütün etkinliğini en üst seviyeye çıkarmak için psikolojik sermayeden faydalanıp (Cameron vd., 2003; Caza ve Cameron, 2008: 16) gerçek mutluluğa ulaşılacağı (Seligman, 2006: 3) ifade edilmiştir. Bu bağlamda, rekabet avantajının, etkinlik ve performansın artırılmasında pozitif psikoloji çatısı altındaki pozitif örgütsel davranışın bir kaynak olarak gördüğü psikolojik sermaye (Toor ve Ofori, 2010: 342), yönetilmesi gereken bir güç alanı olarak ortaya çıkmakta (Wright, 2003: 441; Luthans ve Youssef, 2007: 336; Bakker ve Schaufeli, 2008: 152), bu gücün çıkış noktası pozitif yaklaşımlar olarak gösterilmektedir (Cameron, 2009: 8).

Olumlu davranışları vurgulayan pozitif psikoloji örgütsel bazda da incelenmiş, örgütsel davranış alanına pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye kavramlarını kazandırmıştır. Pozitif örgütsel davranış Luthans (2002a: 59) tarafından çalışanların performanslarını arttırmak için olumlu yönde harekete geçirilmiş psikolojik kapasitelerin ölçülebilir ve geliştirilebilir olduğu kadar etkili bir biçimde kullanılabilir olması şeklinde tanımlanırken, ekonomi ve finans konularındaki anlamından daha farklı olarak bir değeri ifade eden psikolojik sermaye ise Luthans ve Avalio (2009: 300) tarafından pozitif örgütsel davranışın sonrasında ortaya çıkan bir gelişme olarak belirtilmiştir (Yaşın, 2016: 44).

Psikolojik sermaye kişinin pozitif psikolojik durumunu belirtmektedir. Üst seviyede bir faktör olan psikolojik sermaye, kişinin üstlendiği görevleri başarıyla yerine getirebilmesi için çaba göstermesi ve kendine güvenmesi ile nitelendirilen öz yeterlilik, içinde bulunulan zamanda ve geleceğe yönelik olumlu duygulara sahip olması ile nitelendirilen iyimserlik, hedeflerine ulaşmak için güçlü istek duyması ile nitelendirilen umut ve zor şartlar altında hedeflerini elde etmesi ve başarılı olması ile nitelendirilen dayanıklılık boyutlarının psikolojik sermayeyi en iyi şekilde temsil ettiği ve bu boyutların birleşerek önemli bir etki yarattıkları belirtilmiştir (Luthans vd., 2007a: 3).

Psikolojik sermaye Çetin vd., (2013: 99) tarafından kişisel gelişim ve performansı ön planda tutan, örgütsel bazda ise artan performansla yatırım getirisi ve rekabet avantajı sağlayan psikolojik bir kaynak olarak ifade edilmiştir (Bitmiş, 2014: 48). Psikolojik sermaye, örgütün ve çalışanların çaba ve performanslarını arttırmak ve belirlenen hedeflere yönlendirmek için oluşturulan pozitif bir yapı olarak ifade edilmiştir (Karacan, 2018: 2).

Yapılan alan incelemesinde psikolojik sermaye boyutlarının öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olarak kullanıldığı görülmüş olup yapılan bu çalışmada da aynı boyutlar kullanılmıştır. Bu boyutların kısaca açıklanması konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.1. Öz Yeterlilik

Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik, literatürde diğer boyutlara nazaran en çok incelenen ve Bandura'nın "Sosyal Bilişsel Kuramı"nda (Bandura, 2001: 4) ön plana çıkan bir kavramdır (Özkalp, 2009: 492). Sosyal bilişsel kuram, örgütsel davranışı açıklarken çalışanlar, çevre ve davranışın kendisi arasındaki karşılıklı nedensellik ilişkisinden yararlanmakta, çalışanların söz konusu nedensellik ilişkisi yoluyla hem çıktılarını hem de kendi kişiliklerini inşa ettiklerini ifade etmektedir (Luthans, 2010: 234). Bu bağlamda öz yeterlilik, bireyin belirli bir alandaki ilgi, yetkinlik ve motivasyonunu, hayatında karşılaşacağı olayları kontrol altına alması ve yaşadığı problemlerin üstesinden gelebileceğine ilişkin kendi yetenek ve kapasitesine olan güveni veya inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1976; 1982; 1986; 1997; 2001; Stajkovic ve Luthans, 1998: 240; Stajkovic ve Luthans, 1998a: 63; Fernández-Ballesteros vd., 2002: 110; Luthans ve Youssef, 2004: 153; Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005; Harms ve Luthans, 2012: 590).

Öz yeterlilik kişinin sahip olduğu en önemli ve en güçlü yönlerinden birisidir (Keleş, 2011: 347), fakat vurgulanmak istenen, öz yeterlilik kavramı bireyin yetkinliğini değil, sahip olduğu yeteneklerine olan güvenidir. Söz konusu inanç, bireyin davranışlarını etkilemekte ve

onlara yön vermektedir (Bandura, 1997). Başlatılması planlanan herhangi bir faaliyetten önce çalışanlar sahip oldukları özellikleri ve yeteneklerini değerlendirir. Yüksek z yeterliliğe sahip çalışanlar, kapasitelerini zorlayacak, çaba gerektirecek görevleri seçerler, karşılaştıkları sorunlar ve engeller karşısında kararlı tutumlarından vazgeçmeden görevlerini sürdürebilmektedir (Luthans, 2002a: 700; Luthans vd., 2007a: 38; etin ve Basım, 2012: 125; etin, Hazır ve Basım, 2013: 36). Bunun yanında olumsuz geri bildirimler, sosyal eleştiriler, karşılaşılan engeller ve başarısızlıklar öz yeterliliği düşük kişilerde yıkıcı etkilere neden olmaktadır (Bandura ve Locke, 2003). Söz konusu tespitler neticesinde bireylerin başarılı olabilmekle ilgili ısrarcılığının öz yeterlilik seviyeleri ile doğru orantılı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Luthans vd. (2007a: 36-37), kişinin kendi yeteneklerine olan inancı ve güvenini içeren öz yeterliliğin beş özelliğinden bahsetmektedir, bunlar;

* Bağlama zglk: Herhangi bir bağlamda oluşturulan öz yeterliliğin başka bir bağlama transfer edilememesi,

* Tekrarlanabilir uygulamalar: Tecrübe edilmiş ve başarı ile sonuçlanmış uygulamaların öz yeterliliğe olumlu yönde etki etmesi,

* Gelişime açıklık: Bireyin kendisine en güvendiği bağlamda bile geliştirilebileceği yönlerinin olması,

* Diğerlerinden etkilenme: Başkalarının kendisine inandığını gören bireyin kendine olan inancının artması,

* Değerkenlik: Bireyin kendisine olan güveninin kendi kontrolünde olan ve olmayan değerik faktörlere dayanmasıdır.

Birey, z yeterliliğini söz konusu özellikler kapsamında yaşayarak ve tecrübe ederek keşfedip şekillendirebilir. Konuya yönelik yapılan yüzlerce araştırmayı kapsayan meta analizde, öz yeterlilik ile çalışma performansı arasındaki pozitif ilişki ortaya konulmuştur (Stajkovic ve Luthans, 1998: 240; Judge, Jackson, Shaw, Scott ve Rich, 2007: 113). Bu çalışmaya ilave olarak yapılan diğer çalışmalar öz yeterliliğin motivasyon ve performans (Bandura ve Locke, 2003), iş tatmini (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001), kültürler arası işyeri davranışları (Luthans, Zhu ve Avolio, 2006) ve stres altında etkin çalışabilme (Bandura ve Locke, 2003) arasındaki pozitif ve gcl ilişkiyi desteklemektedir.

Özellikle başarıyı ve bireysel doyumunu artıran yn ön plana çıkan öz yeterlilik, zamanla gelişimi sağlanabilir (Stajkovic ve Luthans, 1998, 1998a; Maddux, 2002; Luthans ve Youssef, 2007: 328; Bandura, 2009: 182-186) bir psikolojik sermaye bileşenidir. Bandura'nın (2008) alışmasına dayandırılan görüşlerinde öz yeterlilik kavramının geliştirilmesinin dört özel yolunun olduğunu vurgulamışlardır (Luthans vd., 2008a: 223). Bunlar;

* Çalışanın başarıyı yakalaması ve tatması,

* Çalışanın bir işi başkalarını gözlemleyerek öğrenmesi,

* Çalışanın sayđı duyduğu birisinden olumlu geri bildirimler alması ve ikna edilmesi,

* Çalışanın fizyolojik ve/veya psikolojik sağlığı ve hazırlıklı olmasıdır.

Bunlara ilave olarak zor ve karmaşık bir görev, yapılması daha kolay ve basit parçalara ayrılarak, çalışanların söz konusu basit ve kk parçaları deneme yanılma yöntemiyle başarıp, görevin tamamını yapabilmek için öz yeterlilik kazanmaları sağlanabilir (Akçay, 2012: 125).

1.2. İyimserlik

Luthans vd. (2007a: 87) göre iyimserlik, hakkında en çok konuşulan ama gücü en az anlaşılan psikolojik sermaye bileşenidir. İyimser bir birey ya da iyimserlik, genellikle yüzeysel anlamda sürekli olarak pozitif beklenti içerisinde olmak şeklinde tanımlanabilir. Ancak derin

anlamı dikkate alındığında iyimserlik, pozitif düşüncenin gücü olarak değerlendirilebilir ve temeli motivasyonun beklenti-değer modeli (Carver ve Scheier, 1999) ile Seligman'ın pozitif psikoloji çalışmasına dayanmaktadır (Luthans vd., 2008a: 222). Motivasyonun beklenti-değer modeli; amaçların değerleri açısından farklılaştığı, bireylerin daha önemli olduğu değerlendirilen hedefleri devam ettirme konusunda motivasyonlarının daha yüksek olduğu, beklentilerin amaca göre değiştiği ve bunun da kendine güven duygusu ile bağlantılı olduğunu ifade etmektedir (Çetin vd., 2013: 35). Bu bağlamda iyimser çalışanlar gerek bugün gerekse gelecek dönemlerde başarı sağlayacaklarına yönelik olumlu düşüncelerini korurlar (Scheier ve Carver, 1987: 169; Carver ve Scheier: 2002: 231; Luthans ve Youssef, 2004: 153-154; Peterson vd., 2011: 428). Seligman (2011: 102), bireyin yaşadığı başarısızlığın ardından depresyon gibi olumsuz duygulara kapılmasını önlemede iyimserlik duygusunun önemini belirtmiştir. Konuya yönelik yapılan araştırmalarda muhtemel hastalıklara karşı iyimser kişilerin daha dirençli oldukları tespit edilmiştir (Vazquez, Hervas, Rahona ve Gomez, 2009: 22).

Tüm bu bilgiler ışığı altında iyimserlik, bireyin toplumsal bakımdan yararına veya beğenisine göre, herhangi bir toplumsal veya bedensel durumu yorumlamasına yönelik tutumu (Tiger, 1971) olarak tanımlanmaktadır. Benzer bir tanıma göre iyimserlik, gelecekte meydana gelebilecek olaylara ilişkin olumlu yönde beklentilere sahip olmak ve söz konusu olaylara olumlu nitelikler atfetmeyi içermektedir (Harms ve Luthans, 2012: 590). İyimser olan kişilerin hedeflerine ulaşmaya yönelik olumlu, kötümser olanların ise olumsuz bir sonuç beklentisi içerisinde oldukları (Çetin vd., 2013: 36), olumlu beklentilerin bireylerde pozitif, olumsuz beklentilerin ise negatif duygulara neden olduğu (Carver ve Scheier, 1999) ifade edilmektedir. İyimser kişiler, karşılaştıkları kötü olayları ara sıra başlarına gelen ve çoğunlukla kendi hataları olmayan olaylar olarak görürken; kötümser kişiler ise tam tersine başlarına sık sık gelen ve çoğunlukla kendi hatalarından kaynaklanan olaylar olarak görmektedirler (Seligman, 1998; Peterson ve Sten, 2002: 247; Luthans vd., 2007a: 91). Dikkat edilirse iyimserler karşılarına çıkan engelleri başarısızlık olarak görmemekte, aksine başarıya ulaşmak için bir fırsat ve avantaj olarak görmektedir.

Seligman (2006: 256-258), bir örgütteki iyimserliğin en önemli üç yönüne vurgu yapmıştır, bunlar; işteki başarıyı etkileyen seçim, iyimser bireylerin özellik gerektiren işlere yerleştirilmesi ve örgüt içerisinde iyimserliğin artırılabilmesi için çaba sarf edilmesidir. Söz konusu çabalar, Schulman (1999: 34) tarafından kişinin başlangıçta fark etmediği, daha sonra çeşitli nedenlerle dikkatini çekerek fark etmesini sağlayan inançları ve bu inançları tetikleyen yapıları tanımlayarak düşüncelerin doğruluğu hakkında kanıt toplaması ve uyumsuz düşüncelerini yapıcı olanlarla değiştirmesi olarak ifade edilmiştir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde zorluklar karşısında olumlu yönde düşünen iyimser bireylerin, kötümser bireylerle karşılaştırıldığında daha başarılı sonuçlar elde ettikleri yönünde ortak kanaat oluştuğu ifade edilebilir. Konuya yönelik çalışanlar üzerinde yapılan çeşitli araştırmalar; iyimserlik ile iş performansı (Luthans vd., 2005: 250; Luthans vd., 2007: 564), iş doyumu, örgütsel bağlılık ve mutluluk (Youssef ve Luthans, 2007: 792-793), eğitim, spor ve politikada gösterilen performans (Seligman, 2002; Peterson ve Sten, 2002; Peterson ve Luthans, 2003) arasındaki pozitif ve güçlü ilişkiyi desteklemektedir. Özkalp'e (2009: 494) göre, iyimserliğin yaşamın birçok alanında, başta sağlık olmak üzere, işi sonuna kadar götürmede ve mesleğinde başarı elde etmede yönlendirici ve motive edici etkisi vardır. Aynı kapsamda iyimser bireyler; daha çok çalışmaya kolayca motive edilebilen, tatmin seviyesi, moral ve beklentileri yüksek, olumlu amaçlara sahip, zorluklar karşısında daha kararlı duruş sergileyen, kişisel yetersizlikleri en alt düzeyde buna karşın bedensel ve zihinsel açıdan daha aktif insanlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Scheier ve Carver, 1992; Luthans ve Youssef, 2007: 331-332). Öyle ki, insanlarla birinci düzeyde ilişki kuran satış temsilciliği, reklâm, halkla ilişkiler ile müşteri hizmetleri, sağlık ve sosyal hizmetler gibi işlerde iyimser kişilerin çok önemli katkıları ve başarıları olabilir.

Psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinin sahip olduğu özelliğe paralel olarak iyimserlik de geliştirilebilir. İyimserliğin;

* Geçmişe saygı ve bağlılık,

* İçinde bulunulan anının takdir edilerek tadının çıkarılması ve

* Gelecek için fırsatların kollanması ile öğrenilip geliştirilebileceği ifade edilmektedir (Schneider, 2001: 254-256; Youssef ve Luthans, 2007: 778).

1.3. Umut

Umut kişinin başarı elde etmek için belirlediği bir hedef ve bu hedefe ulaşmak için takip ettiği yol ve yöntem olarak tanımlanmıştır (Snyder, 2000: 2002). Benzer bir şekilde umut, önemli hedefler belirleme ve bu hedeflere ulaşmada bireyin karşına çıkan zorlukları aşabileceğine yönelik inancı olarak da tanımlanabilir (Luthans ve Youssef, 2004: 153; Çetin ve Basım, 2012: 124; Harms ve Luthans, 2012: 590). Umut, örgütsel anlamda düşünüldüğünde çalışanların, belirlenen örgüt hedeflerine ulaşmada ve kendilerine verilen vazifeleri yerine getirirken karşılaştıkları güçlükleri ortadan kaldırması (Rego, Ribeiro, Cunha ve Jesuino, 2011: 524) ve bu güçlüklerin ortadan kaldırılmasına yönelik alternatif çözüm yollarını önceden belirleyebilmesidir.

Belirledikleri amaçlara ulaşma konusunda bireyler, olası birçok yol tanımlarlar ve bu istikametlere doğru yol alırken, belirlenen ilk stratejilerinin başarısızlığa uğraması halinde yeni yolların bulunması amacıyla uygun araçlar oluşturarak başarılı olma azminde olan bireysel inançlarını öne çıkarırlar (Synder, 2002; Snyder, Rand ve Sigmon, 2002). Bu anlamda bireye bir amaç doğrultusunda motivasyon, enerji ve azim veren yönüyle umut, psikolojik örgütsel davranış açısından önemli bir bileşen olarak öne çıkmaktadır. Umut seviyesi yüksek olan çalışanların kendi başarılarına yönelik beklentileri daha üst seviyede olabilmekte, bunun neticesinde de beklendikleri sonuçlara elde etmek amacıyla daha sıkı çalışmak için motive olmaktadır (Çetin vd., 2013: 35).

Umut, en iyisini beklemenin yanında kişilerin sahip olduğu güçlü ve iyi yönleri görmenin mükemmel bir aracı olarak da değerlendirilmektedir (Snyder, Rand ve Sigmon, 2002: 268). Burada asıl olan, kişinin belirli durumlarda neyi başarıp başaramayacağını gerçekçi bir muhasebesini yapmasıdır. Örgütlerde en alt kademedeki çalışanlardan en üst kademedeki yöneticilere kadar iletişim kurma, yetki artırma, güçlendirme, karar alma sürecine dâhil olma gibi süreçlere katılım sağlayan bir iş atmosferi yaratmayı amaçlayan uygulamalar çalışanların özgür, kendilerinden emin bir şekilde karar almalarına, böylece daha iyi motive olarak amaca ulaşmada alternatif yollar belirlemelerine olanak sağlamaktadır (Akçay, 2012: 126). Böylece umudun tanımında vurgulanan proaktif yaklaşım sergilenebilmektedir.

Umut, yapılan araştırmalarda klinik ve pozitif psikoloji alanında; mental ve beden sağlığında, başarı elde etmede ve karşılaşılan güçlüklerle mücadelede önemli bir özellik olarak belirlenmesine (Snyder, 2002: 259-260; Snyder vd., 2002: 263-264; Peterson ve Luthans, 2003: 26; Luthans vd., 2004: 47; Luthans, 2010: 234) karşın iş yaşamındaki etkisi henüz incelenmeye başlanmıştır. Bu kapsamda yapılan bazı çalışmalarla, umudun kişinin psikolojik sermayesine olan katkısı, iş doyumuna, örgütsel bağlılığına ve iş performansına yönelik olumlu yönde etkisi ortaya konulmuştur (Adams vd., 2003; Peterson ve Luthans, 2003; Luthans vd., 2005: 259-261; Luthans vd., 2006; Youssef ve Luthans, 2007). Ayrıca umutlu yöneticilerin sahip oldukları enerji ve kararlılıkla çalışanlarını yüksek performans göstermeleri konusunda daha kolay motive edebilmeleri için destekleyici bir ortam hazırladıkları, bu bağlamda kendilerine umut aşılana ve motive edilen çalışanların da daha bağımsız ve yaratıcı davranarak örgütün amaçlarına hizmet ettikleri ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007a: 72-73). Çünkü çalışanlar, bu tür uygun şartlar altında örgütlerine kendilerinden beklenenden daha fazlasını verebilirler. Söz konusu şartlar; yalın örgütlenme, şeffaf ve akıcı bir iletişim ortamının sağlanması, karar verme süreçlerine katılım, güçlendirme, inisiyatif alınmasının teşvik edilmesi, yetki ve sorumluluğun uygun olarak dağıtılması, hesap verilebilirlik üzerinde önemle durulması ile örgütsel adaletin sağlanması olarak sıralanabilir.

Umut, örgütün sahip olduğu psikolojik sermayeye önemli katkılar sağlayabilir. Bu nedenle umudun;

- * Mücadele gerektiren amaçların seçilmesi,
- * Senaryolara dayalı yeni ve alternatif planların geliştirilmesi,
- * Nihai başarı yerine sürece odaklanması,
- * Çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi,
- * Başarılı personelin adil bir şekilde ödüllendirilmesi,
- * Doğru kaynakların kullanılması,
- * Proaktif yaklaşım sergilenerek doğru amaçların planlanması ve

* Eğitimle ile geliştirilebileceği (Snyder, 2000: 2002; Veninga, 2000; Luthans ve Jensen, 2002: 304; Luthans vd., 2007a: 68-71) ifade edilmektedir. Snyder (1995), bireylerin umutlarını geliştirirken sürekli olarak değişen şartlara göre hedeflerinde gerekli değişiklikleri yaparak enerji ve yaratıcılıklarını yeniden yönlendirmelerini tavsiye etmektedir.

1.4. Psikolojik Dayanıklılık

Kişinin karşılaştığı olumsuz koşullar ve riskli durumlarla mücadele etmesi, bu mücadelesinde başarılı olması ve içinde bulunduğu bu duruma uyum sağlaması olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık, benzer şekilde bireyin belirli risk ve olumsuz koşullar altındaki durumlarla başa çıkması, başarılı olması ve gösterdiği olumlu uyum psikolojik dayanıklılık olarak tanımlanmıştır (Masten, 2001: 228; Masten ve Reed, 2002: 75; Luthans ve Youssef, 2004: 154; Luthans vd., 2006). Bir başka ifadeyle psikolojik dayanıklılık, karşılaşılan güçlük ve sorunlarla bireyin azimli bir biçimde mücadele ederek başarıya ulaşması olarak ifade edilmiştir (Luthans vd., 2007: 542). Psikolojik dayanıklılığa pozitif örgütsel davranış açısından bakıldığında karşılaşılan güçlük, yaşanan belirsizlik, çatışma durumu, başarısızlık, değişim zorunluluğu ve sorumluluğun artması durumunda çalışanın kendini bu yeni duruma uydurma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 702). Psikolojik dayanıklılık, bireyin rekabetin, sürekli değişen ve belirsizliğin hakim olduğu çalışma yaşamındaki güçlüklerle dayanma gücü olduğu, yaşam boyu devam eden, kişinin çevresinde meydana gelen değişim ve belirsizliklerle mücadelesinin nihayetinde elde ettiği karmaşık bir süreçtir (Özkalp, 2009: 494). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık hedeflenen bir neticeden ziyade, bireyin gelişimi ve içinde bulunduğu duruma uyum sağlamasına yönelik hassas bir süreçtir (Masten, 2001: 227).

Psikolojik dayanıklılık psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinin (öz yeterlilik, iyimserlik ve umut) tam tersine, bireylerin bir terslik, belirsizlik ya da değişimle karşılaştıklarında geriye dönük durumlarını nitelemektedir (Block ve Kremen, 1996). Psikolojik dayanıklılığın kişilerin zor ve tahammül edilmesi mümkün olmayan şartlara dayanma güçleri ile daha önce meydana gelen kötü durumlar karşısında kazanılan tecrübeler sayesinde artırılabilmesi (Luthans vd., 2007: 547) ve bu bağlamda başarının da başarısızlıklar sonrasında tekrarlanan çabalar ile kazanılabileceği ifade edilebilir. Burada psikolojik dayanıklılığın, bireyin olumsuzluklar karşısında kendisini toparlayıp olumsuzluklarla baş etmeye yönelik pozitif psikolojik kapasitesinin (Luthans, 2002a: 702; Harms ve Luthans, 2012: 590), kişisel psikolojik sağlamlılığını simgeleyen bir başrol oyuncusu olarak sahneye çıktığı vurgulanabilir. Söz konusu pozitif psikolojik kapasite yaratıcı düşünce, esneklik ve bilişsel süreçleri olumlu yönde hareketlendirerek psikolojik dayanıklılığın artırılmasını sağlamaktadır (Fredrickson ve Losada, 2005).

Luthans vd. (2007a: 116) psikolojik dayanıklılığın;

- * Sahip olunan nitelik ve kabiliyetler,
- * Karşılaşılan riskler ve

* Değerlerden oluşan faktörlerin incelenmesi ile tespit edilebileceğini ifade etmektedir.

Yukarıda sıralanan maddeleri kısaca açıklayacak olursak, sahip olunan nitelik ve kabiliyetler; öngörü, bağımsız hareket edebilme, ilişki kurabilme, inisiyatif, yaratıcılık, mizah ve moralden oluşmaktadır (Masten, 2001). Karşılaşılan riskler kaçınılması mümkün olmayan istenmeyen durumlardır (Masten ve Reed, 2002). Coutu (2002: 48), kimin başarılı veya kimin başarısız olacağını eğitim ve öğrenimden, hatta tecrübeden önce psikolojik dayanıklılık seviyesinin belirlediğini ifade etmekte ve bu görüşünü pekiştirmek için psikolojik dayanıklılık özellikleri gerçeklerinin olduğu gibi kabul edilmesi, derin bir inanç sahibi olunması ve bunların sıklıkla güçlü bir şekilde benimsenen değerlerle desteklenmesi olarak ifade edilmiştir.

Yapılan alışmalar incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın çalışanların performansları, iş doyumları, işteki mutlulukları ve örgütsel bağlılıkları ile (Coutu, 2002; Sutcliffe ve Vogus, 2003; Luthans vd., 2007; Youssef ve Luthans, 2007; etin ve Basım, 2011), yine psikolojik dayanıklılık ile stresin yoğun olduğu dönemlerde stresle başa çıkma çabaları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu (Stewart vd., 1997: 22; Maddi, 2002; Reivich ve Shatte, 2002: 4) ortaya konulmuştur.

Konuya yönelik yapılan diğer araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın pozitif psikolojiden kaynaklanan stratejilerle geliştirilebileceği yönündedir (Luthans vd., 2007a: 124-126). Söz konusu stratejiler kaynak odaklı (beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin diğer bileşenleri), risk odaklı ve süreç odaklı stratejiler olarak belirtilmiştir. Bu bağlamda, gerekli kaynaklarla donatılmış çalışanların, süreçte meydana gelebilecek riskleri öngörerek yüksek rekabet, sürekli değişen ve belirsiz iş ortamındaki tüm zorluklar karşısında dayanma güçlerini arttırabilecekleri ifade edilebilir.

2. Demografik Değişkenler ve Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan alışmalar

Yazın alanında demografik özellikler ile psikolojik sermaye üzerine yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu bölümde bazı temel çalışmalara yer verilecek, sonraki bölümde ise psikolojik sermaye alt boyutları ile bu çalışmada incelenecek olan cinsiyet, yaş ve çalışma süresi ile ilgili çalışmalar incelenecektir.

Psikolojik sermaye ve yaş grupları arasındaki ilişkiye yönelik Werner ve Smith (1982: 1992) tarafından yapılan çalışmada yaş gruplarına göre ayrılan çalışanların dayanıklılıklarının gelişmesinde çocukluk dönemlerinin önemli rol oynadığı, ailesel ve toplumsal destek gören kişilerin öz yeterliliklerinin olumlu yönde arttığı belirtilmiştir. Sağlık alışanları üzerinde Bitmiş (2014: 214) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve demografik özelliklerden yaş, kıdem ve pozisyon açısından olumlu yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Psikolojik sermayenin sosyo-demografik ilişkileri incelemek üzere Lehoczky (2013: 35) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye alt boyutlarının tamamının cinsiyet bağlamında incelendiğinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha olumlu yönde ve yüksek değere sahip olduğunu belirtmiştir. Uluslar arası askeri bir örgütte Avcı ve Erdem (2017: 206) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile demografik özelliklerde statü ve milliyet değişkenlerinin ilişkileri incelenmiş, çalışma sonucunda psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile çalışanların statüleri arasında anlamlı farklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Guan vd. (2017: 6) tarafından in'de yapılan çalışmada iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü araştırılmış, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlerin kontrolünde psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Hsing-Ming vd. (2017: 891) tarafından okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada, çalışma sresinin psikolojik sermaye ile profesyonel bağlılık arasında aracı rolü olduğu çalışma süresi arttıķa psikolojik sermaye ve profesyonel bağlılıklarının olumlu yönde arttığı belirtilmiştir.

3. Psikolojik Sermaye Alt Boyutları İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Psikolojik sermaye ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışmadan bazıları yukarıda verilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde özellikle demografik özelliklerden cinsiyet, yaş ve çalışma süresi ile psikolojik sermaye ilişkisine yönelik araştırmalar incelenecektir.

3.1. Cinsiyet

Norman vd. (2010) cinsiyetin çalışanların psikolojik sermayesi üzerinde önemli etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye örnekleminde yapılan bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı (Argon ve Tükel, 2016: 9; Yıldız ve Örucü, 2016: 277), bazı çalışmalar da ise anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine yönelik yapılan çalışmalarda erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin kadın çalışanlara oranla üst seviyede olduğu belirlenmiştir (Erkmen ve Esen, 2012: 69). Buna karşılık yapılan bir başka çalışmada cinsiyetin ve eğitim düzeyinin çalışanların psikolojik sermayesi algıları üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yetgin, 2017: 120).

Çetin ve Varoğlu (2015: 110) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların cinsiyetleri açısından psikolojik sermaye ile iş doyumu, ayrıca psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu, kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, erkek çalışanlara oranla iş doyumlarının arttığı buna karşılık işten ayrılma niyetlerin daha düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Yaş

Psikolojik sermaye alt boyutlarından özsermaye ile yaş arasındaki ilişkiye yönelik olarak Argon ve Tükel (2016: 9) tarafından yapılan bir çalışmada 40 yaş altı ve üstü çalışanların psikolojik sermaye algılarında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ancak Erkmen ve Esen (2012: 69) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise çalışanların yaş düzeyleri yükseldikçe öz yeterliliklerinin de arttığı belirlenmiştir.

Yıldız ve Örucü (2016, 277) tarafından sağlık sektöründe yapılan araştırmada yaş gruplarına göre farklılıklar incelendiğinde genç çalışanların diğer yaş gruplarındaki çalışanlara oranla psikolojik sermaye algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan bir çalışmada Akçay (2012, 136) deneyim ve yaşın psikolojik sermaye ile ilişkisinin olumsuz yönlü olduğunu ifade etmiştir. Araştırmada belirlenen yaş ve deneyim ortalamasının üstünde olan çalışanlar ile ortalama değerlerinin altında kalan çalışanlar arasında belirlenen farklılıkların muhtemel nedeni, yaşın ilerlemesi ile elde edilen tecrübeye paralel olarak iş doyumunun artmasına karşın, psikolojik sermaye düzeylerinde yaşanan düşme olarak açıklanmıştır.

3.3. Çalışma Süresi

Çalışma süresi bakımından incelendiğinde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış, çalışma süresi uzadıkça çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı belirlenmiştir (Erkmen ve Esen, 2012: 69). Benzer sonuca Yıldız ve Örucü (2016: 278) de ulaşımlar, çalışma süresi düşük olan çalışanların çalışma süresi daha uzun olan çalışanlara oranla psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışanların cinsiyetleri, yaşları ve çalışma süreleri açısından psikolojik sermaye alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı yaptıkları çalışmalarda Luthans vd., (2007a) ve Luthans vd., (2008) tarafından tespit edilmiştir.

Ocak ve Güler (2017: 125) tarafından Bosna-Hersek'te yapılan bir araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye algılarının farklılaşmadığını belirlenmiştir.

Çalışma süresi ve psikolojik sermaye boyutları ilişkisine yönelik Argon ve Tkel (2016: 9) tarafından yapılan çalışmada kıdem sresinin maarif müfettişlerinin psikolojik sermaye alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir.

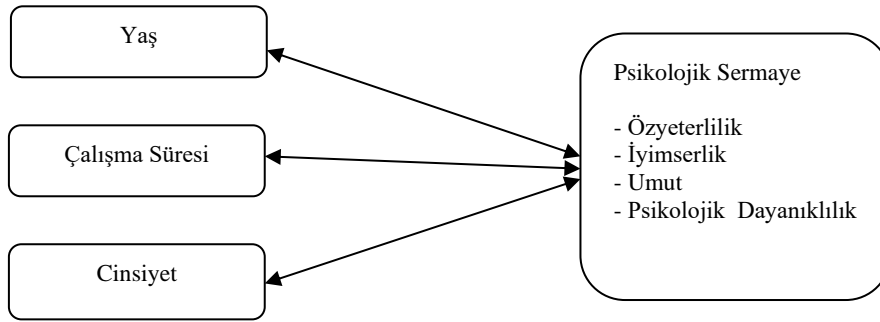
Demografik faktörlerin pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde moderatör rolü olduğu ve bu rol incelendiğinde ise demografik faktörlerden mesleki durum, tecrübe ve yaşın pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde moderatör etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Akçay, 2012: 136).

4. Yöntem

4.1. Araştırma Modeli ve Yöntem

Psikolojik sermaye ile demografik özelliklerden yaş, cinsiyet ve çalışma süresi değişkenliğini belirlemek üzere kurgulanan araştırma modeli Őekil 1'de sunulmuştur. Çalışmada yaş, cinsiyet ve çalışma sresinin psikolojik sermaye üzerindeki değişkenliği incelenmeye çalışılmıştır.

Őekil 1. Araştırma modeli ve hipotezler



Çalışmanın ilgili bölümlerinde verilen kuramsal bilgiler ve modelde gösterilen ilişkileri belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezler Őu Őekildedir:

Hipotez 1: Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları yaş bağlamında değişmektedir.

Hipotez 2: Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları kurumdaki çalışma süresi bağlamında değişmektedir.

Hipotez 3: Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları cinsiyet bağlamında değişmektedir.

4.2. Araştırmanın Uygulanması, Evren ve rneklem

Bu araştırmanın evrenini savunma sanayinde faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise savunma sanayinde faaliyet gösteren ve çalışmaya katılmayı kabul eden 5 örgütün uzman personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini evreni temsil edecek nitelikte, bu örgütlerdeki çalışan 487 personelden anket çalışmasının uygulandığı dönemde çalışmaya katılan toplam 350 katılımcı oluşturmaktadır. 350 katılımcıya soru formu verilmiş, uygulama sonucunda geri alınan soru formu sayısı 337 olmuştur. Yapılan incelemede 26 soru formunun uygun bir Şekilde doldurulmadığı veya önemli derecede eksik doldurulduğu tespit edildiğinden bu formlar analize dahil edilmeyerek ayrılmıştır. Analize dahil edilen soru formu sayısı 311'dir. Örnekleme ait demografik zellikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

| Demografik Özellikler | N | Yüzde (%) | |
|--------------------------|-----------------|-----------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 237 | 76,2 |
| | Kadın | 74 | 23,8 |
| Yaş | 22-32 | 33 | 10,6 |
| | 33-43 | 247 | 79,4 |
| | 44-60 | 31 | 10 |
| Kurumdaki Çalışma Süresi | 1-10 yıl arası | 29 | 9,3 |
| | 11-20 yıl arası | 244 | 78,5 |
| | 21-35 yıl arası | 38 | 12,2 |
| Toplam | 311 | | |

4.3. Bulgular ve Tartışma

4.3.1. Veri Toplama Araçları, Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Çalışmada Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerliliği yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) ile çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ölçülmüştür. 24 sorudan oluşan ölçeği oluşturan alt boyutlar öz yeterlilik (6 madde), iyimserlik (6 madde), umut (6 madde) ve psikolojik dayanıklılıktır (6 madde). Psikolojik sermaye ölçeği 5'li Likert tipindedir. Ölçekte; "Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim", "İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum", "İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm" gibi çeşitli yargı ifadeleri bulunmaktadır. Analiz sonucunda alt boyutların ortalama değerlerinin yüksek olması o boyutlara yönelik iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın, umudun ve öz yeterliliğin ve sonuç olarak psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

PSÖ ile ilgili Türkiye'de yapılan kimi çalışmalarda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerinin sağlandığı görülmüştür (Çetin, 2011a; Çetin, Hazır ve Basım, 2013; Tüzün, Çetin ve Basım, 2014). Analiz sonucunda elde edilen DFA sonuçları ile ölçeğin güvenilirliği ile ilgili elde edilen analiz değerleri ise Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının güvenilirlik (Cronbach Alfa-CAL değerleri) ve geçerlilikleri (DFA Sonuçları-model uyum değerleri)

| Alt Boyutlar | CAL | $\Delta\chi^2/df$ | NFI | GFI | CFI | RMSEA |
|-------------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| Öz Yeterlilik | 0,872 | 2,505 | 0,976 | 0,980 | 0,986 | 0,070 |
| Umut | 0,787 | 2,125 | 0,960 | 0,970 | 0,978 | 0,060 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 0,837 | 2,287 | 0,974 | 0,978 | 0,985 | 0,064 |
| İyimserlik | 0,720 | 2,329 | 0,956 | 0,962 | 0,973 | 0,065 |

4.3.2. Verilerin Analizi ve Kullanılan Testler

Veriler 09 Nisan – 10 Ağustos 2018 tarihleri arasında yapılan alan araştırması ile elde edilmiştir. Söz konusu veriler, SPSS 21 ve AMOS 21 paket programları vasıtasıyla analiz edilmiştir. İlk aşamada çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve puan aralıkları incelenmiş ve boyutlar düzeyindeki değerleri ortaya konulmuştur. Ardından araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmış, hem ölçeklerin kendi boyutları hem de ölçekler arasında tüm boyutlar için değerler ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Araştırmada incelenen bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki etkilerini belirlemek üzere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin ve demografik özelliklerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri belirlenmiştir.

Demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet, kurumdaki çalışma süresi) bağımlı ve bağımsız değişkenlerde farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek için T-Testi ve tek yönlü ANOVA testi, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler ile değişkenler üzerindeki direkt ve dolaylı etkilerinin belirlenmesi amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizi yapılmıştır.

Tablo 3. Psikolojik sermaye tanımlayıcı istatistik değerleri

| Değişkenler | N | Min. | Maks. | Ort. | Std. Sapma |
|--------------------|-----|------|-------|------|------------|
| Psikolojik Sermaye | 311 | 2,71 | 5,29 | 4,36 | 0,496 |

Yaşın, psikolojik sermaye alt boyutlarında farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyansların homojenliği yapılan Levene F testiyle kontrol edilerek grup varyanslarının birbirlerine eşit olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$). Gruplar arasındaki farklılıklar ise tek faktörlü varyans analiziyle belirlenmiştir. Bu maksatla bireylerin yaşları (1) 22-32, (2) 33-43, (3) 44-60 olacak şekilde üç kategoriye ayrılmıştır. Yaş kategorileri seçilirken ilk, orta ve son kariyer evrelerini içeren kariyer çıpaları modeli (Bingöl, 2010; Dündar, 2010) esas alınmıştır. Kariyer çıpaları, çalışanın işiyle ilgili uzun vadede başarmak istediği ve kişisel kaynaklarını yönelttiği üç evreyi içermektedir. Bunlar; kişinin kendi yetenek ve becerilerini keşfetmesi ve algılaması, bunları işine yöneltmesi, temel değer ve davranışlarını kariyerine yansıtmasıdır (Schein, 1996: 2006). Psikolojik sermaye alt bileşenlerinin yaş grupları arasındaki farklılıkları Tablo-4'te görülmektedir.

Tablo 4. Psikolojik sermaye alt boyutlarının yaş gruplarına göre farklılıkları

| Alt Boyutlar | Etkileşim | Kareler Toplamı | df | Kareler Ort. | F | p | Anlamlı Fark |
|-------------------------|---------------|-----------------|-----|--------------|--------|-------|--------------|
| Öz Yeterlilik | Gruplar arası | 264,870 | 2 | 132,435 | 10,486 | 0,000 | 1-3; 2,3 |
| | Gruplar içi | 3889,979 | 308 | 12,630 | | | |
| | Toplam | 4154,849 | 310 | | | | |
| Umut | Gruplar arası | 274,130 | 2 | 137,065 | 12,263 | 0,000 | 1-3; 2,3 |
| | Gruplar içi | 3442,468 | 308 | 11,177 | | | |
| | Toplam | 3716,598 | 310 | | | | |
| Psikolojik Dayanıklılık | Gruplar arası | 183,158 | 2 | 91,579 | 10,873 | 0,000 | 1-2; 2,3 |
| | Gruplar içi | 2594,070 | 308 | 8,422 | | | |
| | Toplam | 2777,228 | 310 | | | | |
| İyimserlik | Gruplar arası | 90,731 | 2 | 45,365 | 7,784 | 0,001 | 1-3; 2,3 |
| | Gruplar içi | 1795,109 | 308 | 5,828 | | | |
| | Toplam | 1885,839 | 310 | | | | |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre grupların ortalamalarına ait karşılaştırmalar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Psikolojik sermaye alt boyutları puanlarının yaşa göre karşılaştırılması

| Alt Boyutlar | Grup | N | Ort. | Std. Sapma | F |
|-------------------------|-----------------|-----|---------|------------|----------|
| Öz Yeterlilik | 22-32 yaş arası | 33 | 25,2121 | 3,95093 | 10,486 * |
| | 33-43 yaş arası | 247 | 24,3360 | 3,60730 | |
| | 44-60 yaş arası | 31 | 27,3871 | 2,51234 | |
| Umut | 22-32 yaş arası | 33 | 23,9697 | 3,13732 | 12,263 * |
| | 33-43 yaş arası | 247 | 23,7854 | 3,47326 | |
| | 44-60 yaş arası | 31 | 26,9355 | 2,30847 | |
| Psikolojik Dayanıklılık | 22-32 yaş arası | 33 | 21,3939 | 2,70346 | 10,873 * |
| | 33-43 yaş arası | 247 | 20,2591 | 2,99689 | |
| | 44-60 yaş arası | 31 | 22,6774 | 2,24183 | |
| İyimserlik | 22-32 yaş arası | 33 | 14,5455 | 2,75103 | 7,784 * |
| | 33-43 yaş arası | 247 | 14,9312 | 2,43102 | |
| | 44-60 yaş arası | 31 | 16,6452 | 1,81748 | |

* p<0,05

Tablo 5'teki verilere göre araştırmaya katılan çalışanların yaşları arttıkça öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlikleri de artmakta, skorlar arasındaki standart sapma da değişmektedir, bu bağlamda yukarıdaki bulgulara istinaden Hipotez 1 desteklenmektedir. Bunun nedeni olarak, yaş ve artan tecrübe ile çalışanların kendilerine daha fazla güvenen, umutlu, psikolojik olarak daha dayanıklı ve iyimser bireyler haline gelmelerinin olduğu düşünülmektedir.

Çalışma süresine göre çalışanların algılarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu analiz için bireylerin çalışma süreleri yaş analizinde olduğu gibi kariyer çapaları modelinden esinlenerek (Bingöl, 2010; Dündar, 2010), (1) 1-10 yıl, (2) 11-20 yıl, (3) 21-35 yıl olacak şekilde üç kategoriye ayrılmıştır. Psikolojik sermayenin çalışma süresi grupları arasındaki anlamlı farklılıkları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Psikolojik sermaye alt boyutlarının çalışma sürelerine göre farklılıkları

| Alt Boyutlar | Etkileşim | Kareler Toplamı | df | Kareler Ort. | F | p | Anlamlı Fark |
|-------------------------|---------------|-----------------|-----|--------------|--------|-------|--------------|
| Öz Yeterlilik | Gruplar arası | 388,211 | 2 | 194,106 | 15,872 | 0,000 | 1-3; 2,3 |
| | Gruplar içi | 3766,638 | 308 | 12,229 | | | |
| | Toplam | 4154,849 | 310 | | | | |
| Umut | Gruplar arası | 321,807 | 2 | 160,903 | 14,598 | 0,000 | 1-3; 2,3 |
| | Gruplar içi | 3394,791 | 308 | 11,022 | | | |
| | Toplam | 3716,598 | 310 | | | | |
| Psikolojik Dayanıklılık | Gruplar arası | 193,947 | 2 | 96,973 | 11,562 | 0,000 | 1-3; 2,3 |
| | Gruplar içi | 2583,282 | 308 | 8,387 | | | |
| | Toplam | 2777,228 | 310 | | | | |
| İyimserlik | Gruplar arası | 106,035 | 2 | 53,017 | 9,175 | 0,000 | 1-3; 2,3 |
| | Gruplar içi | 1779,805 | 308 | 5,779 | | | |
| | Toplam | 1885,839 | 310 | | | | |

* p<0,05

Çalışma süreleri ile ilgili olarak grupların ortalamalarına ilişkin yapılan karşılaştırmalar Tablo 6'da sunulmuştur. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çalışanların çalışma süreleri arttıkça psikolojik sermayeleri de artmakta, skorlar arasındaki standart sapma da değişmektedir. Bu sonuç, yaş ile ilgili bulgularla paraleldir. Çalışanlar; iş hayatında geçirdikleri süre birlikte işlerine yönelik bilgi ve deneyimlerini artırmakta, karşılaştıkları problemleri daha kolay çözebilir bir konuma gelmekte, kurumları ile duygusal bağları kuvvetlendirmektedir. Son tahlilde çalışanların psikolojik kaynaklarının artması, çalışanlar üzerinde olumlu yönde etkiler yaratmakta, çalışanlar kendilerine daha fazla güvenmekte, umut seviyesi daha yüksek, psikolojik olarak daha dayanıklı ve iyimser bireyler haline gelmektedirler.

Tablo 7. Psikolojik sermaye alt boyutları puanlarının çalışma sürelerine göre karşılaştırılması

| Alt Boyutlar | Grup | N | Ort. | Std. Sapma | F |
|-------------------------|-----------------|-----|---------|------------|----------|
| Öz Yeterlilik | 1-10 yıl arası | 29 | 25,4138 | 3,74659 | 15,872 * |
| | 11-20 yıl arası | 244 | 24,2090 | 3,65280 | |
| | 21-35 yıl arası | 38 | 27,5789 | 1,88352 | |
| Umut | 1-10 yıl arası | 29 | 23,8966 | 3,09775 | 14,598 * |
| | 11-20 yıl arası | 244 | 23,7213 | 3,49311 | |
| | 21-35 yıl arası | 38 | 26,8421 | 2,08633 | |
| Psikolojik Dayanıklılık | 1-10 yıl arası | 29 | 21,1034 | 2,98023 | 11,562 * |
| | 11-20 yıl arası | 244 | 20,2500 | 3,01010 | |
| | 21-35 yıl arası | 38 | 22,6316 | 1,89482 | |
| İyimserlik | 1-10 yıl arası | 29 | 14,5517 | 2,75922 | 9,175 * |
| | 11-20 yıl arası | 244 | 14,8811 | 2,45918 | |
| | 21-35 yıl arası | 38 | 16,6053 | 1,61980 | |

* p<0,05

Yukarıdaki bulgular bağlamında ikinci hipotez olan “Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları (öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik) kurumdaki çalışma süresi bağlamında değişmektedir” hipotezini desteklediği belirlenmiştir.

Cinsiyetin, psikolojik sermaye alt boyutlarında farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla bağımsız T-testi yapılmıştır. Analizden önce varyansların homojenliğini belirlemek üzere Levene F testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu bulunmuştur (p<0,05). Erkek ve kadın çalışanlar arasındaki farklılıkları belirlemek üzere tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır. Psikolojik sermaye alt bileşenlerinin erkek ve kadınlar arasındaki farklılıkları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Psikolojik sermaye alt boyutlarının cinsiyete göre farklılıkları

| Alt Boyutlar | Etkileşim | Kareler Toplamı | df | Kareler Ort. | F | p |
|-------------------------|---------------|-----------------|-----|--------------|-------|-------|
| Öz Yeterlilik | Gruplar arası | 4,683 | 1 | 4,683 | 0,349 | 0,555 |
| | Gruplar içi | 4150,166 | 309 | 13,431 | | |
| | Toplam | 4154,849 | 310 | | | |
| Umut | Gruplar arası | 6,270 | 1 | 6,270 | 0,522 | 0,470 |
| | Gruplar içi | 3710,328 | 309 | 12,008 | | |
| | Toplam | 3716,598 | 310 | | | |
| Psikolojik Dayanıklılık | Gruplar arası | 2,521 | 1 | 2,521 | 0,281 | 0,597 |
| | Gruplar içi | 2774,707 | 309 | 8,980 | | |
| | Toplam | 2777,228 | 310 | | | |
| İyimserlik | Gruplar arası | 0,754 | 1 | 0,754 | 0,124 | 0,725 |
| | Gruplar içi | 1885,085 | 309 | 6,101 | | |
| | Toplam | 1885,839 | 310 | | | |

Bu sonuçlara göre Tablo 9’da cinsiyete ait karşılaştırmalar sunulmuştur. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetine göre psikolojik sermayeleri değişmemektedir.

Tablo 9. Psikolojik sermaye alt boyutları puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması

| Alt Boyutlar | Grup | N | Ort. | Std. Sapma | F |
|-------------------------|-------|-----|---------|------------|-------|
| Öz Yeterlilik | Erkek | 237 | 24,8017 | 3,52213 | 0,349 |
| | Kadın | 74 | 24,5135 | 4,09224 | |
| Umut | Erkek | 237 | 24,1983 | 3,55089 | 0,522 |
| | Kadın | 74 | 23,8649 | 3,17233 | |
| Psikolojik Dayanıklılık | Erkek | 237 | 20,6709 | 2,98466 | 0,281 |
| | Kadın | 74 | 20,4595 | 3,03491 | |
| İyimserlik | Erkek | 237 | 15,0886 | 2,45220 | 0,124 |
| | Kadın | 74 | 14,9730 | 2,52642 | |

* p<0,05

Yukarıdaki bulgular bağlamında üçüncü hipotez olan “Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları (öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik) cinsiyetleri bağlamında değişmektedir” hipotezi kabul edilmemiştir.

Sonuç ve Öneriler

Örgütler ve çalışanlar açısından oldukça önemli bir konu olan psikolojik sermaye üzerinde pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, çalışanların özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından oluşan psikolojik sermaye düzeyleri, demografik özelliklerden yaş, cinsiyet ve çalışma süresi açısından incelenmiştir.

Çalışanların psikolojik sermaye boyutları ile yaş grupları arasındaki ilişkiler incelendiğinde özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre araştırmanın birinci hipotezi olan “Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları yaş bağlamında değişmektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların yaş gruplarına göre değerlendirme yapıldığında araştırmaya katılan çalışanların yaşları arttıkça öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliklerinin de arttığı belirlenmiştir. Bireyler yaşları ilerledikçe edindikleri iş ve yaşam tecrübelerine istinaden daha genç yaşlarına göre daha sabırlı, daha hesaplı ve mantıklı hareket edebilmektedirler. Erkmen ve Esen (2012: 67) ile Norman vd. (2010: 387) yapmış oldukları çalışmalarda yaş grubu yüksek olan çalışanların genç çalışanlara nazaran psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yaşa ilişkin benzer bulgulara Akçay (2012:137) da ulaşmış, yaş ve deneyim arttıkça çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artacağını ifade etmiştir. Elde edilen bu sonucun nedeni olarak örgütlerde yaş ve artan tecrübe ile çalışanların kendilerine daha fazla güvenen, umutlu, psikolojik olarak daha dayanıklı ve iyimser bireyler haline gelmelerinin olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan “Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları kurumdaki çalışma süresi bağlamında değişmektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çalışanların çalışma süreleri arttıkça psikolojik sermayelerinin arttığı belirlenmiştir. Erkmen ve Esen (2012: 67) yapmış oldukları çalışmada benzer sonuca ulaşmışlar, çalışanların kıdem süresi arttıkça psikolojik sermaye düzeylerinin de arttığını ifade etmişlerdir. Kıdem süresi en fazla olan çalışanların özyeterliliklerinin diğer kıdem gruplarında yer alan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Benzer bulgulara ulaşan Yıldız ve Örüçü (2016: 280), çalışmalarında tecrübe düzeyi ve örgütteki çalışma süresi daha az olan çalışanların, daha tecrübeli ve daha uzun çalışma süresine sahip çalışanlara oranla psikolojik sermaye düzeyinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışanların iş hayatında geçirdikleri süreye paralel olarak bilgi, görgü ve deneyimleri artmaktadır. İşe ilişkin karşılaştıkları problemleri edindikleri tecrübeler vasıtasıyla daha kolay çözebilmektedirler. Bu olumlu durum çalışanların örgütleri ile duygusal bağlarının

kuvvetlenmesini sağlamakta, psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilemektedir. Psikolojik kaynakları artan çalışanlar, kendilerine daha fazla güvenen, umutlu, psikolojik olarak daha dayanıklı ve iyimser bireyler haline gelebilecekleri değerlendirilmektedir.

Psikolojik sermaye ve cinsiyet ilişkisi incelendiğinde çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının her biri olan zyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının cinsiyet açısından değişmediği belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuç Yetgin (2017: 120); Singh ve Garg (2014: 426); Ngo ve Ji (2012: 146) tarafından yapılan çalışmalarda elde ettikleri sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla araştırmanın nc hipotezi olan “alışanların psikolojik sermaye alt boyutları cinsiyet bağlamında değişmektedir.” hipotezi kabul edilmemiştir.

Sürekli değişen ve gelişen günümüz şartlarında iş yaşamının zorlukları ile mücadelede başarılı olmak için psikolojik sermaye en önemli araçlardan birisidir. Psikolojik sermaye ile çalışanların olumsuz yönleri yerine olumlu yönlerine odaklanılarak (Yıldız ve rc, 2016: 280) alışan güçlendirilmeye çalışılmaktadır. Örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlaması ve bunu sürdürebilmesi bu süreci iyi yönetmesine bağlıdır. Bu nedenle örgütler psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik önlemler almalıdır. Özellikle iş ortamı, iletişim örüntüsü ve işleyişi ile örgütün genel ikliminin olumlu olması psikolojik sermayenin üzerinde etkili olabilecektir.

Örgütlerde yöneticilerin, çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarından zyeterlilik, umut, iyimserlik veya esnekliklerinden birini geliştirmek için alacakları tedbir ve iyileştirme çalışmaları birbiriyle bağlantılı olan bu alt boyutlar üzerinde sinerji etkisi yaratarak diğer alt boyutlar üzerinde de aynı yönde oluşturduğu etki ile psikolojik sermaye düzeyinin artmasını sağlayacaktır (Akçay, 2012: 136).

Araştırma kapsamında uygulanan anket çalışması sonucunda ulaşılan veriler, bu verilerin elde edildiği örneklem grubuna göre değişiklik gösterebilir. Dolayısıyla bu araştırmanın verileri toplandığı örneklem grubu ile sınırlıdır. Bu nedenle farklı örneklem gruplarında oluşturulan modelin test edilmesi ile farklı sonuçlara ulaşılabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışma kapsamında irdelenen bağımlı ve bağımsız değişkenler, zamanla değişime uğrayabileceğinden araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlı kalmaktadır.

Yaş-alışma süresi arasındaki ilişkilerin örgütteki personel devir hızı dikkate alınarak değerlendirilmesinde fayda görülmektedir. Personel devir hızı yüksek olan örgütlerde yaş ve çalışma süresi birbiri ile ilintili olarak grlemeyebileceği, ancak personel devir hızının düşük olması halinde bu iki demografik değişken ile elde edilen sonuçların birbirine yakınlık göstereceği değerlendirilmektedir. Çalışma yapılan örgütlerde personel devir hızı llmediğinden, bu çalışmanın önemli kısıtlarından biri olduğu ifade edilebilir.

Çalışanlara aynı anda yöneltilen ifadelerden oluşan ölçekler kullanılarak algılamalarını değerlendirilmiştir. Bunun için sonuçlar değerlendirilirken sosyal beğenilirlik etkisi ve ortak yöntem varyansı olabileceği dikkate alınmalıdır.

Kaynakça

- Adams, V. H., Snyder, C. R., R. K. L., King, E. A., Sigmon, D. R. ve Pulvers, K. M. (2003). Hope In The Workplace, (Ed: R. Giacalone ve C. Jurkiewicz), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* New York: Sharpe.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi, *Kahramanmaraş Stc İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1): 123-140.
- Argon, T. ve Hayrettin T. (2016). Maarif Müfettişlerinin rgtsel Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *ağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, (1): 1-16.
- Avcı, A. ve Erdem, R. (2017). Investigation of the Psychological Capital of Security Employees by Nationality and Status, *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(5): 204-208.

- Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees In Flourishing Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, (29): 147-154.
- Bandura, A. (1976). *Social Learning Theory*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency, *American Psychologist*, 37(2): 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Worth Publishers.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective, *Annual Review of Psychology*, (52): 1-26.
- Bandura, A. ve Locke, E.A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited, *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 87-99.
- Bandura, A. (2008). An Agentic Perspective On Positive Psychology, (Ed: S. J. Lopez), *Positive Psychology: Expecting The Best in People* New York: Praeger.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness, (Ed: E. A. Locke), *Handbook of Principles of Organization Behavior: Indispensable Knowledge For Evidence-Based Management*, New York: Wiley.
- Bell, J. (2014). *Positive Psychology: Research and Applications of the Science of Happiness and Fulfillment*, Delaware: Middletown.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 7. Baskı, İstanbul: Beta.
- Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve Sonuçları ile Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Hacettepe Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Block, J. ve Kremen, A. M. (1996). IQ and Ego-Resiliency: Conceptual and Empirical Connections and Separateness, *Journal of Personality and Social Psychology*, (70): 349-361.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). Organizational virtuousness and performance, (Ed: K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R. E. Quinn), *Positive Organizational Scholarship Foundations of a New Discipline* San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S. (2009). *Power of Positivity: Join The Positive Movement*, Personal Excellence, 8, October 2009.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (1999). Optimism, (Ed: C. R. Snyder), *Coping the psychology of what works*. New York: Oxford University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Caza, A. ve Cameron, K. (2008). Positive Organizational Scholarship: What Does it Achieve?, (Ed: C. L. Cooper ve S. Clegg), *Handbook of Macro-organizational Behavior*, New York: Sage.
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works, *Harvard Business Review*, 80(5): 46-51.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayamıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3): 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *TODAI E AMME İdaresi Dergisi*, 45(1): 121-137.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2013). Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler, (Ed: Ü. Sıgır ve S. Gürbüz), *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Yayınları.

- etin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici rgüt Kültürü ile rgtsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü, *H.. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1): 31-52
- etin, F., Őeřen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Srcine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3): 95-108.
- etin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2): 105-113.
- Dündar, G. (2010). Kariyer Geliştirme, (Ed: C. Uyarlıgil, A. O. zelik, Z. Adal, G. Dündar, İ. D. Ataay, . Sadullah, A. C. Acar ve L. Tüzüner), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta.
- Erkmen, T. ve Esen E. (2012). Bilişim Sektöründe alışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2): 55-72.
- Fernndez-Ballesteros, R., Dies-Nicolas, J., Caprara, G.V., Barbaranelli, C. ve Bandura, A. (2002). Determinants and Structural Relation of Personal Efficacy to Collective Efficacy, *Applied Psychology: An International Review*, 51(1): 107-125.
- Fredrickson, B.L. ve Losada, M.F. (2005). Positive Affect and The Complex Dynamics of Human Flourishing, *American Psychologist*, 60(7): 678-686.
- Gable, S.L. ve Haidt, J. (2005). What (And Why) Is Positive Psychology?, *Review of General Psychology*, 9(2): 103-110.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction, *International Referred Research Journal*, 3(36): 34-37.
- Guan, C. S., Li Y. ve Ma, H. (2017). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association Between Occupational Stress and Job Satisfaction among Township Cadres in a Specific Province of China: A Cross-Sectional Study, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(972): 1-12.
- Harms, P. D. ve Luthans, F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital, *Journal of Organizational Behavior*, 33(4): 589-594.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*, New York: McGraw-Hill.
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C., Chia-Hui, C. ve Ho-Tang, W. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years, *Universal Journal of Educational Research*, 5(5): 891-900.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A. ve Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences, *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 107-127.
- Karacan, T. M. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile rgtsel Bağlılık İlişkisi İLBANK rneği*, İLBANK Ař., Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve rgt Ynetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 343-350.

- Lehoczky, M. H. (2013). The Socio-Demographic Correlations of Psychological Capital, *European Scientific Journal*, 9(29): 26-42.
- Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*, 1st Ed. West Sussex, UK: Willey-Blackwell.
- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies, *The Journal of Psychology*, 139(5): 439-457.
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength For Human Resource Development, *Human Resource Development Review*, 1(3): 304-322.
- Luthans, F. (2002a). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23 :695-706.
- Luthans, F. (2002b). 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 Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship with Performance, *Management and 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): 387-393.
- Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B. J. (2006). The Impact of Efficacy On Work Attitudes Across Cultures, *Journal of World Business*, (41): 121-132.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior, *Journal of Management*, 33(3): 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J. Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, (60): 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The Point of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, (30): 291-307.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. (2010). Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1): 41-67.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Carolyn M. Youssef and Bruce J. A. (2007a), Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior, (Ed: D. L. Nelson ve C. L. Cooper), *Positive Organizational Behavior* SAGE Publications.
- Luthans, F., Steven N., Bruce J. A. ve James B. A. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, (29): 219-238.

- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital, *Academy of Management Learning & Education*, 7(2): 209-221.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008a). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, (29): 219-238.
- Maddi, S.R. (2002). The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing Research and Practice, *Consulting Psychology Journal*, (54):173-185.
- Maddux, J. E. (2002). Self-Efficacy: The Power of Believing You Can, (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez), *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development, *American Psychologist*, 56(3): 227-238.
- Masten, A.S. ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience In Development, (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez), *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press.
- Ngo, H. Y. ve Ji, M. S. (2012). Gender Differences in Psychological Capital, (Ed: In S. P. Mcgeown), *Psychology Of Gender Differences*, New York: Nova Science.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N., (2010), The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4): 380-391.
- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik zerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49): 117-134.
- Oslington, P. (2011). Book Review of Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being, *Policy*, 27(3): 60-61.
- zkalp, E. (2009). *rgtsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) rgtsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 491-497. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Yayınları, 162.
- zkalp, E. ve Seçgin, S. (2013). *Pozitif rgtsel Davranışın rgtsel Bağlılık zerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir'de Yapılan Bir Araştırma*, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 401-406. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Peterson, C. ve Sten, T. A. (2002). Optimistic Explanatory Style, (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez), *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press.
- Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). The Positive Impact Development of Hopeful Leaders, *Leadership & Organizational Development Journal*, 24(1): 26-31.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach, *Personnel Psychology*, (64): 427-450.
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P. ve Jesuino, J. C. (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship, *Journal of Business Research*, (64): 524-532.
- Reivich, K. ve Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*, New York: Broadway Books.
- Scheier, M. ve Carver, C. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies On Health, *Journal of Personality*, (55): 169-210.

- Scheier, M. ve Carver, C. (1992). Effects of Optimism on Psychological and Physical Well-Being: Theoretical Overview and Empirical Update, *Cognitive Therapy and Research*, (16): 201-228.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in The 21st Century, *Academy of Management Executive*, (1): 80-88.
- Schein, E. H. (2006). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*, San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Schneider, S. L. (2001). In Search of Realistic Optimism, *American Psychologist*, 56(3): 250-263.
- Schulman, P. (1999). Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(1): 31-37.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, And Positive Therapy, (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez), *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How To Change Your Mind And Your Life*, 3rd Ed. New York: Vintage Books.
- Seligman, M. E. P. (2011). Building Resilience, *Harvard Business Review*, 100-106.
- Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary, *American Psychologist*, 56(3): 216-217.
- Singh, N. ve Garg, A. (2014). Psychological Capital and Well-Being Among Teachers - A Study on Gender Differences, *Indian Journal of Applied Research*, 4(11): 426-428.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope, *Journal of Counseling and Development*, (73): 355-360.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*, San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows In The Mind, *Psychological Inquiry*, 13(4): 249-275.
- Snyder, C. R., Rand, K. L. ve Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory: A Member of The Positive Psychology Family, (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez), *Handbook of Positive Psychology* New York: Oxford University Press.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Task Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 124(2): 240-261.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998a). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches, *Organizational Dynamics*, 26(4): 62-74.
- Stewart, M., Reid, G. ve Mangham, C. (1997). Fostering Children's Resilience, *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1): 21-31.
- Sutcliffe, K. M. ve Vogus, T. J. (2003). Organizing for Resilience, (Ed: K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R. E. Quinn), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline*: 94-1 San Francisco: Berrett-Khoeler.
- Tiger, L. (1971). *Optimism: The Biology of Hope*, New York: Simon-Schuster.

- Toor, S. ve Ofori, G. (2010). Positive Psychological Capital as A Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations, *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3):341-352.
- Tüzün, İ. K., etin, F. ve Basım, H. N. (2014). The Role of Psychological Capital and Supportive Organizational Practices in The Turnover Process, *METU Studies in Development*, 41(2): 85-103.
- Vazquez, C., Hervas, G., Rahona, J. J. ve Gomez, D. (2009). Psychological Well-Being and Health: Contributions of Positive Psychology, *Annuary of Clinical and Health Psychology (APCS)*, 5: 15-27.
- Veninga, R. L. (2000). Managing Hope in The Workplace: Five Simple Strategies Can Help Transform Organizations, *Health Progress*, 81(2): 22-24.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik zellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve alışan Performansına Etkileri*. Başkent Üniversitesi SBE Doktora Tezi. Ankara.
- Yetgin, M. A. (2017). Çalışanların Cinsiyet ve Eğitim Düzeyinin Psikolojik Sermaye Algıları Üzerine Yönelik Görgül Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52(2): 120-139.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007), Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact Of Hope, Optimism, And Resilience, *Journal of Management*, 33(5): 774-800.
- Yıldız, H. ve Örucü, E. (2016). Sağlık Sektörü alışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1): 269-285.
- Werner, E. E., ve Smith, R. S. (1982). *Vulnerable But Invincible: A Study of Resilient Children*, New York: McGraw-Hill.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come, *Journal of Organizational Behavior*, (24): 437-442.