



Araştırma Makalesi

## Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Problem Çözme Becerileri Üzerindeki Etkisi<sup>a</sup>

### *The Effect of Positive Psychological Capital on Problem Solving Skills of Employees*

Aslıhan Seçer<sup>b</sup>, Engin Kanbur<sup>c</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Pozitif Psikoloji,  
Pozitif Psikolojik Sermaye,  
Problem, Problem Çözme,  
Problem Çözme Becerisi.

**Tarihler :**  
Geliş 5 Mayıs 2020  
Kabul 7 Ekim 2020

#### ÖZ

*Bu araştırmanın amacı, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda araştırma verileri, Kastamonu'da faaliyet gösteren Yön Tekstil İşletmesi'nde görev yapan 180 çalışandan anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma verileri; faktör analizi, güvenilirlik analizi (Cronbach Alfa), korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerileri ve alt boyutları (problem çözme yeteneğine güven, yaklaşma-kaçınma, kişisel kontrol) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının problem çözme becerilerini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme yeteneğine güven boyutu, iyimserlik ve umut boyutlarının, yaklaşma-kaçınma boyutu ve psikolojik dayanıklılık boyutunun ise kişisel kontrol boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.*

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Positive Psychology,  
Positive Psychological  
Capital,  
Problem, Problem Solving,  
Problem Solving Skills

**Article history:**  
Received 5 May 2020  
Accepted 7 October 2020

#### ABSTRACT

*Purpose of this research is to investigate the effect of positive psychological capital of employees on their problem solving skills. For this purpose, research data was collected by questionnaire technique from 180 employees working in Yön Textile Company in Kastamonu. The research data was evaluated by factor analysis, reliability analysis (Cronbach Alpha), correlation analysis and multiple regression analysis. According to the findings of the research, positive psychological capital has a significant effect on problem solving skills and its sub-dimensions (confidence to problem solving skills, approach-avoidance, personal control). However, it was concluded that optimism, hope and resilience as dimensions of psychological capital has a significant effect on problem solving skills. Similarly, it was found that resilience dimension has a significant effect on confidence to problem solving skills dimension, optimism and hope dimensions have a significant effect on the approach-avoidance dimension and resilience dimension has a significant effect on personal control dimension*

<sup>a</sup> Bu makale ilk yazarın "Psikolojik Sermayenin Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>b</sup> Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, Kastamonu, Türkiye, aslihansecer37@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5526-2727

<sup>c</sup> İletişim kurulacak yazar, Doç.Dr., Kastamonu Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu Havacılık Yönetimi Bölümü, Kastamonu, Türkiye, ekanbur@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6261-9314

## 1. GİRİŞ

Yönetim ve örgütsel davranış ile ilgili son yıllarda yazın alanında yapılan çalışmalara bakıldığında, üzerinde en çok durulan konuların başında, insan kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılarak, çalışan performansına olumlu yönde etki etmesi ve iş doyumunu sağlaması gelmektedir. Bu noktada da örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri adına psikolojik sermaye kavramı büyük bir önem teşkil etmektedir. Olumlu psikolojiden türeyen bu kavram, çalışanların kapasitelerinin ölçülebilir olması, gelişime açık olması için iş performansının yönetilebileceğini belirtmektedir (Luthans & Youssef, 2004: 152). Ancak kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre ve iş ortamında yaşanan olumlu veya olumsuz durumlar çalışanların performanslarına yansımakta ve davranışlarına etki etmektedir (Aydoğan & Kara, 2015: 69). Bu bağlamda çalışanların hem daha çok üretken olabilmeleri için, hem de çalıştıkları örgütle ve çevresi ile uyum sağlayabilmeleri açısından olumlu düşünerek, sorumlu iş davranışları sergilemeleri ve olumsuz bir durumla ya da problem ile karşılaştıklarında bunu çözebilmek için yeterli bir bakış açısına sahip olmaları gerekmektedir.

Her geçen gün daha da karmaşık bir hal alan toplum yapısı, siyasi, sosyal, teknolojik gelişmeler ve ekonomik krizler hem örgütleri, hem de bireyleri problemlerle dolu durumlar ile karşı karşıya bırakmaktadır. İş hayatında ve günlük hayat da sıkça karşılaşılan bu problemlerle hızlı ve etkili bir şekilde başa çıkılabilmesi için ise önemli çabalar gösterilmesi gerekmektedir. Bireylerin mutlulukları, iş hayatlarında başarılı olmaları, çevreleri ile bütünlük içinde ve uyumlu bir şekilde çalışmaları, problemleri çözmeye becerilerini önemli kılmakta ve ön plana çıkarmaktadır. Bireylerin başarılı olmaları için de karşılaştıkları problemleri akılcı bir şekilde çözümlenmeleri ve sebeplerini de gerçekçi bir yaklaşım ile tespit etmeleri gerekmektedir.

Bu araştırmanın temel sorunsalı, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının (iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik ve umut) çalışanların problem çözme becerileri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bireyler günlük ve iş yaşamlarında, buldukları çevreden kaynaklı birçok olumlu veya olumsuz durumlar ya da problemler ile karşılaşmakta ve bu durum onların verimliliklerine ve davranışlarına yansıtılmaktadır. Bu bağlamda, bireyler olumsuz bir durumla ya da problem ile karşılaştıklarında bunu çözebilmek için yeterli bir bakış açısına ve yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. Bunu

sağlamak için de bireylerin bir problem karşısında dayanıklılık gücünün yüksek olması ve o problemi çözmeye yönünde de becerilerini yükseltecek şekilde önlem almaları gerektiği araştırmanın önemini ortaya koyarken yazına katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu çerçevede, çalışmanın amacı; çalışanların kendilerini tanımlarını sağlayan psikolojik sermaye kavramının, sorunlarla baş etme yöntemleri olarak da ifade edilen problem çözme becerileri üzerindeki etkisini tespit etmektir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojik sermaye kavramının açıklamasına geçmeden önce bu kavramın temelini oluşturan pozitif psikoloji kavramını açıklamak konunun anlaşılması açısından daha faydalı olacaktır. Pozitif psikoloji, kavram itibari ile olumlu ya da pozitif duyguları ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle pozitif psikoloji, insana özgü olan güçlerin ve erdemlerin bilimsel bir açıdan incelenmesidir (Sheldon & King, 2001: 216). Başka bir tanıma göre pozitif psikoloji kavramı, “bir bireyde neyin yanlış ya da neyin doğru gittiğini, bireyin nasıl olduğunu, neyin iyileşmekte veya neyin gelişmekte olduğunu bulmak için uğraşan gözden geçirme eğilimi” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 541). Pozitif psikoloji, bireylerin iyilik halinin geliştirilebilmesi adına, güçlü yönler olarak ifade edilen kararlılık, cesaret ve ümit gibi özelliklerin önemli olduğunu savunmaktadırlar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 7). Bireylerin hayatları, sadece çalıştıkları işyerlerinden ibaret değildir. Bireylerin çalışma hayatlarındaki davranışlarını, gün içinde veya geçmişte yaşadığı olaylar, ailevi sorunları, kişilik özellikleri de belirleyebilmektedir. Birey bu durumda, yaşamış olduğu olumlu veya olumsuz ruh halini davranışlarına, işine ve çevresinde bulunan kişilere de yansıtacaktır. Dolayısıyla kişinin pozitif duyguları yüksek olan insanlar; neşeli, kendileri hakkında pozitif düşünen, mutlu ve enerji dolu bir hayat sürdüren kişiliğe sahiptirler (Casciaro, Carley & Krackhardt, 1999: 286). Bu özellikleri sayesinde pozitif duyguları yüksek olan insanlar, hayattan da yüksek düzeyde keyif almaktadırlar (Yperen, 2003: 1874). Bunun yanı sıra, ahlaki yargı, mizah, kişisel beceri ve af gibi özelliklerin de mutluluğu ve yaşam memnuniyetini artırdığını ifade etmişlerdir (Gilham & Seligman, 1999: 169). Aksine pozitif duyguları düşük olan insanlar ise; ilgisiz, keyifsiz ve üzgün, hayattan da düşük düzeyde keyif alan insanlardır (Chen, 1997: 185).

Örgütsel davranış yazınındaki 2000 yılı öncesi çalışmalara bakıldığında, bunların pozitif bakış açısından çok, negatif bakış açısıyla ele alındığı görülmektedir. Örneğin; “olumlu veya pozitif stres” yerine “stres ve ruhsal yıpranma” ya da “değişimi kabul etmek” yerine “değişime direnç göstermek” vb. gibi negatif nitelikteki konular üzerinde durulmuştur. Buna karşın bazı araştırmacılar, olumsuz davranışlara yönelmek yerine, pozitifliği öne çıkartmak için çaba gösterilmesi gerektiğini vurgulamışlardır (Luthans, 2002a: 698; Met, 2010: 889; Kanbur & Kavuklu, 2018: 22). Örgütsel davranış alanındaki bu pozitif gelişmeler pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına ve önem kazanmasına neden olmuştur (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006: 28). Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların performanslarını artırmak, örgütsel başarıya ulaşmak için, insan kaynaklarının psikolojik kapasiteleri ile pozitif bir şekilde yönlendirilmiş olan güçlü yönlerini araştıran bir yaklaşımdır (Turner, Barling & Zacharatos, 2002: 716). Pozitif psikolojik sermaye, bu açıdan geliştirilebilir bir yapıya sahiptir. Bu yaklaşımın, pozitif psikolojiden farkı ise, teoriye dayalı olması ve bilimsel bir açıdan yaklaşmasıdır. Bazı araştırmacılar bu kavramı, “bireyin olumlu bir yönde gelişmesi” ya da “kişinin pozitif psikolojik durumu” olarak tanımlamışlardır (Luthans & Youssef, 2007: 325-326). Başka bir ifadeyle, psikolojik sermaye, “bireyde mevcut bulunan özellikler ile ilerleyen zamanda bireyin gelişmesi ile ortaya çıkan özelliklerinin toplamı”dır (Narcıkara, 2017: 25). Psikolojik sermaye genel olarak, pozitifliği simgeleyen temel bir psikolojik faktördür (Kanbur, 2017: 235). Sosyal ve insan kaynağı sermayesinden farklı bir kavram olmakla birlikte, bireyin “kim olduğu” üzerine odaklanmaktadır. Aynı zamanda örgütlerin de rekabet avantajı yakalayabilmeleri için, bireyin gelişimini adına çaba göstermek üzere çalıştıkları bir sermaye türüdür (Luthans, Luthans & Luthans, 2004: 46).

Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımının temel özelliklerini oluşturan boyutları; umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık olarak sıralanabilir (Luthans & Youssef, 2007: 327). Umut, bireyin amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşması için yollar bulabilmesi ve bu yolları da kullanabilmesi için motive olmasıdır (Lopez, Ciarlelli, Coffman, Stone & Wyatt, 2000: 70). İyimserlik, bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri adına çaba göstererek, ısrarcı davranmasını sağlayacak biçimde sürekli iyi şeylerin olacağına dair beklenti içine girmesi olarak ifade edilmektedir (Scheir & Carver, 1985: 223). Özyeterlilik, bireylerin belirli bir bağlamda görevlerini başarılı bir şekilde tamamlayabilmeleri için gerekli olan bilişsel kaynaklarının, motivasyonlarının ve faaliyetlerinin evrelerini harekete geçirebilmeleri adına, kendi yeteneklerine

duymuş oldukları özgüvenleri” olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic & Luthans, 1998: 66). Dayanıklılık, bireyin ters giden ve zorluklar karşısındaki durumu, olumlu bir şekilde başa çıkabilmesi ve uyum sağlayabilmesidir (Masten & Reed, 2002: 75). Psikolojik sermayenin duygusal emek (Alamur & Atabay, 2016), iş tatmini (Akdemir & Açı, 2017), örgütsel bağlılık (Arabacı & Çakmak, 2017), iş performansı (Alessandri, Consiglio, Luthans & Borgogni, 2018), örgütsel destek (Cömert & Yürür, 2017), lider-üye etkileşimi (Köse & Tetik, 2017), sosyal destek (Newman, Nielsen, Smythe & Hirst, 2018) ve dönüşümcü liderlik (Schuckert, Kim, Paek & Lee, 2018) gibi kavramlar ile pozitif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir.

## 2.2. Problem Çözme Becerileri

Problem, günlük hayatımızda sıkça kullandığımız kavramlardan birisidir. Problem, istenilen amaca ulaşmak için izlenen yolda karşılaşılan engellerdir (Andersen & Fagerhaug, 2006: 2). Daha geniş bir ifade ile problem, bireyin bir ortamdan ya da bir durumdan, başka bir duruma ya da ortama geçmesi sırasında karşılaştığı zorluklar olarak tanımlanmaktadır (Stevens, 1998: 42). Bir bireyde problem algısının oluşabilmesi için, öncelikle bir amaca ulaşmak için çaba harcaması ve bu yolda da birtakım engellerle karşılaşması gerekmektedir. Bu ifadeden hareketle problem, bireyin içinde bulunduğu durum ile ulaşmak istediği durum arasında bir farklılığın olması ve bununla birlikte çeşitli engellerin çıkması ile istenilen duruma ulaşamaması şeklinde ifade edilmektedir (D’Zurilla, Chang & Sanna, 2003: 424). Bireylerin gerek günlük yaşamlarında gerekse de çalışma yaşamlarında karşılaştıkları ve çözmek durumunda kaldıkları birçok problem bulunmaktadır. Özellikle örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri ve sürdürülebilirlikleri için karşılaştıkları problemleri etkili ve verimli bir şekilde çözmek son derece önemlidir. Bu önem kapsamında problem çözme ve bu beceriye sahip olma da o derece önemlidir.

Problem çözme kavramı ile ilgili alan yazını irdelendiğinde çeşitli tanımlara ulaşılmaktadır. Problem çözme, “bir hedefe erişme yolunda karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma ya da yenme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Aksu, 1988: 45). Başka bir ifadeyle, “karşılaşılan güçlüklerin ve belirsizliklerin ortadan kaldırılması” olarak da ifade edilmektedir (Gelbal, 1991: 168). Daha geniş bir ifadeyle problem çözme, “problemlerle ya da bir sorunla baş edebilmek için etkili olabilecek çözümleri oluşturmayı ve bununla birlikte bu çözümlerin içerisinden en etkili olanını dikkate alan davranışsal süreç” şeklinde ifade edilmektedir (Taylan, 1990: 12). Problem çözme becerisi,

bireylerin problem çözme evresinde çözüme ulaşabilmek adına bilgilerinden ve deneyimlerinden yararlanarak göstermiş oldukları davranış şekilleri olarak ifade edilmektedir (D'Zurilla, Maydeu-Olivares & Kant, 1998: 243). Fakat kişilerin göstermiş oldukları bu davranış şekilleri, problemlere deneyimleri sebebiyle farklı açıdan yaklaşabilmelerine ve sorunun önem derecesine göre de farklı tutumlar sergilemelerine neden olmaktadır. Bu durum da kişilerin problemin çıktıklarıyla ilgili farklı beklentiler içerisine girmelerine sebep olmaktadır (Jameson, 2009: 217).

Bireylerin problem çözme evresinde tek bir yöntemi izlemesi, tek bir cevabı araması, fikirlere karşı ön yargılı olması, hızlı bir şekilde değerlendirme yapması başaramama duygusu ve sonrasında da küçük düşme korkusu problem çözenin önünde engel teşkil eden durumlar arasında yer almaktadır (McConnel, 2006: 212; Rawlinson, 1989: 150). Problemleri başarılı bir şekilde çözemeyen bireyler, sorunu gördüğü şekilde algılayabilen ve analizini yapmadan değişik açıdan çözümler üretmeye çalışanlardır (Ertmer vd., 2009: 119). Dolayısıyla sergiledikleri davranışlarda hem amaçsız, hem de disiplinsiz olabilmektedir (Elliot, Herrick, Elliott & Shrou, 1995: 164). Problemleri başarılı bir şekilde çözen kişiler ise, kendilerine güvenen, fiziksel ve ruhsal açıdan daha sağlıklı olan, sorunlara planlı ve sistemli bir şekilde yaklaşan, problemleri kendilerini geliştirme ve amaçlarına ulaşma konusunda fırsat olarak değerlendiren kişilerdir (Nezu, Nezu & D'Zurilla, 2007: 244). Heppner & Peterson (1982), problem çözme becerisini üç boyut halinde ele almaktadır: Problem çözme yeteneğine güven, bireylerin problem çözme konusunda kendilerine duymuş oldukları güven ve inanç şeklinde ifade edilmektedir. Yaklaşma-kaçınma, farklı problemlerin çözümünde bazılarında kaçınma eğilimi duyulurken, bazılarında ise yaklaşma eğiliminde bulunulmasıdır. Kişisel kontrol, problem çözme evresinde kişinin hem duygularını, hem de davranışlarını kontrol edebileceğine dair duymuş olduğu inançtır.

### 2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki

Problem çözme becerisi, bireylerin herhangi bir güçlükle, problemle veya engelle karşılaşması durumunda, bu durumun ortadan kaldırılması için yapılan uğraşlardır. Psikolojik sermaye ise, bireylerin bu problemlerin veya durumların üstesinden gelebilmeleri için sahip oldukları psikolojik durumlarıdır. Bu bağlamda, bireylerin problem çözme konusunda başarılı oldukları ya da olmadıkları, bu sorunlara karşı nasıl bir yaklaşım izledikleri ile yakından ilgilidir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı Bandura tarafından ortaya atılan

Sosyal Öğrenme Kuramı'na (1986) dayanan bir kavramdır. Bandura bu kuramda bireyin bir davranışı yerine getirebilmesi için gerekli olan motive edici unsurları ele almaktadır (Akçay, 2011: 81). Problem çözme becerisi de psikolojik sermayeye odaklanan bir süreçtir. Bandura Sosyal Öğrenme Kuramı ile bireylerin problem çözmesi ve öğrenme sürecini ilişkilendirmiş ve ileri sürdüğü özyeterlik modeli ile bireylerin problem çözmeye göstereceği çabanın yetenekleri ve başa çıkma becerilerinden etkileneceğini belirtmiştir (Yenice, 2012: 38). Pozitif psikolojik sermayenin amacı bireyin sahip olduğu pozitif yönlerini güçlendirerek negatif yönlerini azaltmaktır. Böylece bireyin güçlendirilen pozitif yönleri onların karşılaştıkları problemlerin çözümünde avantajlı konuma getirilmesini sağlayacaktır (Anık & Tösten 2019: 334).

Cüceloğlu'na (2000) göre, bireyler bir problemi belirli bir yöntem kullanarak çözdüklerinde, kullandıkları bu yönteme bağlı kalabilmektedirler. Bu bağlılıkları ise, yeni bir sorun ile karşı karşıya kaldıklarında onları yine aynı yöntemi kullanmaları yönünde itebilmektedir. Bu noktada zihinsel kurgudan kaynaklanan kurulum, bireyleri problem çözme sürecinin başında iken, onların düşüncelerini alıp belirli yönler yönlendirebilmekte ve bu durumda onların taraflı bir tutum sergilemeleri ile sonuçlanmaktadır. Morgan (1999)'a göre, buradaki problem, bireyin zihninde kurmuş olduğu duruma uyuyorsa, bu durum olumlu aktarıma sebep olmakta, yani bireyin kolay bir şekilde problemi çözmesini sağlamaktadır. Eğer uymuyorsa, bu durumda olumsuz aktarıma sebep olmakta ve bireyin problemini çözmesini engellemektedir.

Birey bir sorunu çözme yeteneğine güvendiğinde ve inandığında, o sorunu bir tehdit olarak değil de, üstesinden gelebileceği bir durum olarak gördüğünde, bireyin bu olumlu etkinliği pozitif yönde etkilidir. Pajares & Miller (1997)'a göre, bireylerin problemleri çözmek için harcadıkları çabaların onların özyeterlilik seviyelerini geliştireceği düşünülmekte ve aynı zamanda özyeterlilik seviyeleri yüksek olan kişilerin, problemleri çözebilme konusunda daha da başarılı olacaklarını vurgulanmaktadır. Nezu ve diğerleri (2007) ve Stevens (1998)'a göre, bireyin problem karşısında endişe duyması, paniğe kapılması, üstesinden gelemeyeceğini düşünerek depresyona girmesi halinde ise negatif yönde bir etki ortaya çıkmaktadır. Heppner ve Baker (1997)'a göre, bireyin problem karşısında kendisine güvenmesi, iyimser düşüncelere sahip olması, kişinin problem çözmek için bir yaklaşım eğilimine girdiğini gösterirken; aksi söz konusu olduğunda birey problem karşısında kaçınma eğilimi göstermektedir. Bireyin bu negatif psikolojisi, problem çözme

konusunda da başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bireyin duygu ve davranışlarını kontrol altında tutabilmesi ve bu inanca sahip olabilmesi gerekmektedir.

Bireyin sahip olduğu pozitif psikoloji sermaye, hem sosyal hayatını hem de iş hayatını şekillendirmektedir. Wang ve King (2009)'e göre, sahip olunan pozitif psikolojik sermaye sosyal hayatta daha çok bireyin diğer kişiler ile arasındaki durumlarda etkiliyken; iş hayatında ise iş tatmininden, performansına kadar hemen hemen her alanda etkili olabilmektedir. Bu nedenle, özel ve kamu fark etmeksizin, tüm örgütler, problem çözme konusunda yetenekli ve pozitif psikolojiye sahip olan, planlı ve sistemli bir şekilde problemlere yaklaşan bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kapsamda ele alındığında, her iki kavramında, hem kişinin bireysel gelişimi, hem de örgütlerin sağlıklı işlemesi açısından önem teşkil ettiği görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, problem çözme becerisi ile ilgili yapılan çalışmalar, psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalara nazaran daha azdır. 2000'li yıllardan sonra önem kazanmaya başlayan bu iki kavram arasındaki ilişkiler ile ilgili çalışmalar ise yok denecek kadar azdır. Anık ve Tösten (2019), problem çözme becerisi ile psikolojik sermaye algısı arasındaki ilişkiyi incelemek için Şırnak'ta 1161 öğretmeni örneklem olarak almışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu, fakat problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu iki olgu arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Luthans (2002b) çalışanların, psikolojik sermaye algılarının yüksek olmasının, örgütün motivasyonu, verimliliği ve iklimi açısından önemli ve olumlu olduğunu vurgulamıştır. Aynı zamanda psikolojik sermayenin boyutlarından umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının problem çözme becerisi ile ilişkisinin düşük ve orta düzeyde olduğu belirtilmektedir. Bu bulguya göre Luthans (2002b), problem çözme becerisinin artırılmasında pozitif psikolojik sermayenin oldukça etkili olduğunu vurgulamaktadır. Karataş (2010) 408 kişilik özel güvenlik üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, iş tatmininin, problem çözme becerisinin bütün boyutları üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, örgütsel adalet algısının etkileşim adaleti boyutunun, problem çözme becerisi ile onun kendine güven boyutu ve kişisel kontrol boyutlarını etkilediğini tespit etmiştir. D'Zurilla vd. (1998), problem çözme konusunda erkeklerin, kadınlara göre daha fazla tecrübeli olduğunu ortaya koymuştur. Pehlivan ve Konukman (2004), öğretmenler üzerine yaptığı bir çalışmada evli olanların problem çözme konusunda kendilerini tecrübeli gördüklerini

belirtmektedir. Efe, Öztürk ve Koparan (2008) ise, problem çözme konusunda eğitimin önemli olduğunu, eğitim düzeyinin yüksek olmasının bireylerin problemlere bakış açısının etkilediğini ve ona uygun çözümler üretebildiklerini ortaya koymaktadır.

Dayanıklı bireylerin hem iş doyumlarının hem de örgütsel bağlılıklarının maksimum düzeyde olması beklenmektedir. Çünkü bu kişilerin iş yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar, başarısızlıklar ve problemlerden sonra bile ayakta kalabilme konusundaki yetenekleri, dayanıklılık seviyeleri ile ilişkili olarak yüksektir (Luthans, 2006: 39). Benzer şekilde bireylerin kendi yeteneklerine olan inançlarının beraberinde duygusal bağlılığı da getirdiği ve olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Allen & Meyer, 1990: 4). Aynı zamanda özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut düzeyi yüksek bireyler kendilerine ulaşılması zor hedefler belirlemekte, problemler karşısında mücadele etmeyi sevmekte, kendi kendilerini motive edebilmekte ve herhangi bir konuda engeller ve zorluklar ile karşılaştıklarında asla vazgeçmemekte ve o zorluğun üstesinden gelmektedirler (Luthans vd., 2007: 38). Bu bağlamda kuramsal çerçeve ve yapılan görgül araştırmalara dayanılarak pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisi üzerindeki etkisine yönelik aşağıdaki hipotez(ler) oluşturulmuştur:

**H<sub>1</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1a</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin "iyimserlik" boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1b</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin "umut" boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1c</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin "özyeterlilik" boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1d</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin "psikolojik dayanıklılık" boyutunun problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisinin "problem çözme yeteneğine güven" boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2a</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin "iyimserlik" boyutunun problem çözme becerisinin "problem çözme yeteneğine güven" boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2b</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin "umut" boyutunun problem çözme becerisinin

“problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2c</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutunun problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2a</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutunun problem çözme becerisinin “problem çözme yeteneğine güven” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3a</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3b</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “umut” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3c</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3a</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutunun problem çözme becerisinin “yaklaşma-kaçınma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4a</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4b</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “umut” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4c</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

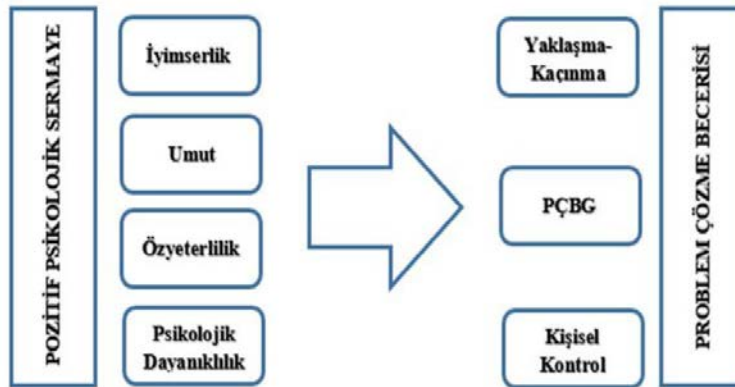
**H<sub>4a</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutunun problem çözme becerisinin “kişisel kontrol” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli

Araştırmanın amacı; çalışanların kendilerini tanımlarını sağlayan psikolojik sermaye kavramının, sorunlarla baş etme yöntemleri olarak da ifade edilen problem çözme becerileri üzerindeki etkisini tespit etmektir.

Bireyler günlük ve iş yaşamlarında çözmek durumunda kaldıkları birçok problem ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu problemleri çözmeye becerisine sahip olan bireyler hem günlük işlerinde hem de örgüt işlerinde pozitif davranışlar sergilerken, bu beceriye sahip olmayan bireyler ise daha negatif davranışlar sergileyebilmektedir. Örgütler çalışanlarının bu tür problemler karşısında pozitif psikolojik sermayelerini yüksek tutarlarsa onların problemleri çözmeye yönündeki becerilerini yükseltebilecektir. Bu bağlamda bu iki kavram arasındaki ilişkilerin ve bulguların ortaya konulması araştırmanın önemini arttırmaktadır. Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kastamonu’da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde görev yapan 180 çalışan oluşturmaktadır. Toplam 180 çalışandan oluşan araştırma evreninin tamamına ulaşma imkânı bulunduğundan tam sayım örneklem yöntemi araştırmada kullanılmıştır. Bu kapsamda anket formları Nisan-Mayıs 2019 tarihleri arasında evrenin tamamına dağıtılmış, ancak anketlerden 172 adedi geri dönmüştür. Eksik ve yanlış doldurulan ve aynı zamanda güvenilirliği zedeleyici toplam 7 anket çıkarıldıktan sonra evreni temsil kapasitesine sahip 165 kullanılabilir anket formu (Tabachnick & Fidell, 1989) veri analizlerine dâhil edilmiştir.

### 3.3. Ölçekler

Araştırmada hem analiz hem de yorum kolaylığı sebebi ile birincil veri toplama yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması ve test edilmesi amacıyla “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Problem Çözme Becerisi Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla Luthans ile arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; iyimserlik, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bu boyutları ölçen toplamda 24 madde olarak yer almaktadır. Ölçekte; “Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.” (özyeterlilik), “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.” (dayanıklılık), “Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.” (umut), “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.” (iyimserlik) ifadeleri olarak verilebilir. Ölçekte 5’li Likert tipi puanlama kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında yazarlar 24 maddelik orijinal ölçeğe faktör analizi uygulamış ve madde toplam

korelasyonları da dikkate alınarak 3 madde ölçekten çıkartılmıştır. Daha sonra 21 maddeden oluşan ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve kabul edilebilir uyum değeri yakalanmıştır. Bu araştırmada da Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi, güvenilirliğini test etmek amacıyla ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alpha) gerçekleştirilmiştir. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin Cronbach Alfa değeri; umut boyutu için .82, iyimserlik boyutu için .75, özyeterlilik boyutu için .84, dayanıklılık boyutu için .72 ve ölçeğin tamamı için ise .88 olarak tespit edilmiş olup iç tutarlılık için kabul edilebilir bir değerdir (Tavşancıl, 2006: 27-29). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin faktör analizi için ne derece uygun olduğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testinden yararlanılmıştır. KMO (.786) ve Barlett ( $X^2=1710,492$ ;  $p=000$ ) test sonuçları incelendiğinde ölçeğin örneklem yeterliliği ölçütünün faktör analizi için uygun ve anlamlı olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311). Faktör analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan ölçek ile uyum sağladığı görülmektedir. Ancak “psikolojik dayanıklılık” boyutuna ait olan bir madde (4.madde) faktör analizi sonucunda farklı ve tek boyuta dağıldığından ve madde toplam korelasyon katsayısı .30’dan düşük olduğundan ölçekten çıkartılmıştır.

Araştırmada, çalışanların problemler karşısında gösterdikleri genel davranışlarını ya da tepkilerini ölçmek amacıyla Heppner ve Peterson (1982) tarafından geliştirilen “Problem Çözme Becerisi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; problem çözme yeteneğine güven, yaklaşma-kaçınma ve kişisel kontrol olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bu boyutları ölçen üçü dolgu maddesi

**Tablo 1:** Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi ve Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer
Pozitif Psikolojik Sermaye	20	,485 - ,898	60,109	
<i>İyimserlik</i>	4	,638 - ,769	12,953	1,512
<i>Umut</i>	6	,485 - ,898	15,374	2,293
<i>Özyeterlilik</i>	6	,631 - ,822	18,815	6,367
<i>Psikolojik dayanıklılık</i>	4	,584 - ,787	12,968	1,850
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,786</i>				
<i>ki-kare=1710,492; df=190; p=,000</i>				

**Tablo 2:** Problem Çözme Becerisi Ölçeğinin Faktör Analizi ve Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer
Problem Çözme Becerisi	24	,577 - ,813	53,462	
<i>Problem çözme yeteneğine güven</i>	9	,577 - ,813	20,631	6,530
<i>Yaklaşma-kaçınma</i>	10	,411 - ,895	20,358	4,032
<i>Kişisel kontrol</i>	5	,471 - ,909	12,473	2,269
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,828</i>				
<i>ki-kare=2271,317; df=276; p=,000</i>				

(puanlama dışı bırakılan) olmak üzere toplamda 35 madde olarak yer almaktadır. Ölçekte; “Bir sorunu karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.” (yaklaşma-kaçınma); “Sorunları çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.” (problem çözme yeteneğine güven); “Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.” (kişisel kontrol) gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçekte 6’lı Likert tipi puanlama kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen toplam puan 32 ile 192 arasında değişmektedir. Problem çözme becerisi “problem çözme yeteneğine güven” boyutundan elde edilen puanın yüksek olması çalışanın problem çözme yeteneğine güvenmediğini, yaklaşma-kaçınma boyutundan elde edilen puanın yüksek olması çalışanın problem çözmeden kaçındığını ve kişisel kontrol boyutundan elde edilen puanın yüksek olması çalışanın problem çözme esnasında duygularını kontrol edemediği ve ölçeğin tümü için elde edilen puanın yüksekliği ise çalışanın problem çözme konusunda kendisini yetersiz hissettiğini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından yapılmıştır. Çalışmada tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır. Karataş (2010) çalışmasında ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı ancak ölçekten toplam 7 maddenin binişik olduğundan çıkarıldığı görülmektedir.

Problem Çözme Becerisi Ölçeği’nin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi, güvenilirliğini test etmek amacıyla ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alpha) gerçekleştirilmiştir. Problem Çözme Becerisi Ölçeği’nin Cronbach Alfa değeri; problem çözme yeteneğine güven boyutu için .88, yaklaşma-kaçınma boyutu için .87, kişisel kontrol boyutu için .79 ve ölçeğin tamamı için ise .74 olarak tespit edilmiş olup iç tutarlılık için kabul edilebilir bir değerdir. Problem Çözme Becerisi Ölçeği’ne ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Faktör analizi sonucunda problem çözme becerisi ölçeğinin üç boyutlu yapısı İşmen (2001), Dündar (2009) ve Karataş (2010) tarafından yapılan

çalışmalarla uyum sağladığı görülmektedir. Ölçekten; “problem çözme yeteneğine güven” boyutundan iki madde ile “yaklaşma-kaçınma” boyutundan altı madde binişik olduğundan ölçekten çıkartılmıştır. Böylece ölçekten elde edilen toplam puan 24 ile 144 arasında değişmektedir. Problem çözme becerisi ölçeğinden alınan puanın ortalamadan yüksek olması çalışanların problem çözme becerisine sahip olmadığını (olumsuz), alınan puanın ortalamadan düşük olması ise çalışanların problem çözme becerisine sahip olduğunu (olumlu) göstermektedir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın hipotezlerini test etmek ve araştırmanın hipotezlerinin kabul/red durumlarını ortaya koymak amacıyla korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Ayrıca bu analizler sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar detaylı olarak değerlendirilmiştir.

##### 4.1. Korelasyon Analizi

Araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile problem çözme becerileri değişkenleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı, varsa bu ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3’deki korelasyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; “iyimserlik” boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ( $r=-.223$ ;  $p<.01$ ) ve kişisel kontrol ( $r=-.217$ ;  $p<.01$ ) boyutları arasında negatif ve anlamlı, yaklaşma-kaçınma ( $r=.421$ ;  $p<.01$ ) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların iyimserlik düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ( $r=-.243$ ;  $p<.01$ ) ve kişisel kontrol ( $r=-.229$ ;  $p<.01$ ) boyutları arasında negatif ve



**Tablo 3:** Korelasyon Analizi ve Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1 İyimserlik	1						
2 Umut	,373**	1					
3 Özyeterlilik	,272**	,435**	1				
4 Psikolojik dayanıklılık	,375**	,441**	,438**	1			
5 Problem çözme yeteneğine güven	-,223**	-,243**	-,269**	-,516**	1		
6 Yaklaşma-kaçınma	,421**	,421**	,265**	,179*	-,199*	1	
7 Kişisel kontrol	-,217**	-,229**	-,259**	-,321**	,337*	-,309**	1

\*\*p<0.01, \* p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

anlamlı, yaklaşma-kaçınma ( $r=.421$ ;  $p<.01$ ) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların umut düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ( $r=-.269$ ;  $p<.01$ ) ve kişisel kontrol ( $r=-.259$ ;  $p<.01$ ) boyutları arasında negatif ve anlamlı, yaklaşma-kaçınma ( $r=.265$ ;  $p<.01$ ) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların özyeterlilik düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu ile problem çözme yeteneğine güven ( $r=-.516$ ;  $p<.01$ ) ve kişisel kontrol ( $r=-.321$ ;  $p<.01$ ) boyutları arasında negatif ve anlamlı, yaklaşma-kaçınma ( $r=.179$ ;  $p<.05$ ) boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri, problem karşısında kendi becerilerine güven ve kendilerini kontrol etme konusundaki yeterlilikleri ile düşük düzeyde aynı yönde ilişkilidir.

## 4.2. Çoklu Regresyon Analizi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca atık değerler arasındaki otokorelasyona Durbin-Watson istatistik değeri ile bakılmıştır. Değişkenler arasındaki çoklu regresyon analizlerine ilişkin bulgular Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7’de belirtilmektedir.

Tablo 4’te yer alan bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ( $F=10,403$ ,  $p<0.01$ ) ve pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisindeki değişimin %20,6’sını ( $R^2=.206$ ) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutu ( $\beta=.208$ ;  $p<0.01$ ), “umut” boyutu ( $\beta=.233$ ;  $p<0.01$ ) ve “psikolojik dayanıklılık” boyutu ise ( $\beta=-.505$ ;  $p<0.01$ ) olmak üzere problem çözme becerisi üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı, varyans arttırıcı faktör (VIF) değerleri  $\leq 10$  olduğundan çoklu doğrusal bağıntı olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik, umut ve

**Tablo 4:** Pozitif Psikolojik Sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) Problem Çözme Becerisi Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	3,609	,322		11,211	,000*	
İyimserlik	,165	,062	,208	2,645	,009*	1,245
Umut	,188	,068	,233	2,760	,006*	1,437
Özyeterlilik	-,001	,068	-,002	-,022	,983	1,365
Psikolojik dayanıklılık	-,440	,074	-,505	-5,972	,000*	1,442
R			,454			
R <sup>2</sup>			,206			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>			,187			
Standart Hata			,506			
F			10,403		,000*	
Durbin-Watson			1,666			

\*p<0,01

**Tablo 5:** Pozitif Psikolojik Sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) Problem Çözme Becerisinin “Problem Çözme Yeteneğine Güven” Boyutu Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	6,132	,563		10,884	,000*	
İyimserlik	-,043	,109	-,029	-,391	,696	1,245
Umut	,005	,119	,004	,046	,963	1,437
Özyeterlilik	-,075	,119	-,050	-,636	,526	1,365
Psikolojik dayanıklılık	-,770	,129	-,485	-5,972	,000*	1,442
R			,519			
R <sup>2</sup>			,269			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>			,251			
Standart Hata			,886			
F			14,742		,000*	
Durbin-Watson			1,896			

\*p&lt;0,01

psikolojik dayanıklılık boyutlarının problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H<sub>1</sub>, H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub> ve H<sub>1d</sub> hipotezleri desteklenmiş, H<sub>1c</sub> hipotezi ise desteklenmemiştir.

Tablo 5’te yer alan bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=14,742, p<0.01) ve pozitif psikolojik sermayenin problem çözme yeteneğine güven boyutundaki değişimin %26,9’unu (R<sup>2</sup>=,269) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından sadece “psikolojik dayanıklılık” boyutunun (β=-,770; p<0.01) problem çözme becerisinin alt boyutu olan problem çözme yeteneğine güven boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı, varyans artırıcı faktör (VIF) değerleri ≤10 olduğundan çoklu doğrusal bağımlı olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan problem

çözme yeteneğine güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H<sub>2</sub> ve H<sub>2d</sub> hipotezleri desteklenmiş, H<sub>2a</sub>, H<sub>2b</sub> ve H<sub>2c</sub> hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Tablo 6’da yer alan bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=14,904, p<0.01) ve pozitif psikolojik sermayenin yaklaşma-kaçınma boyutundaki değişimin %27,1’ini (R<sup>2</sup>=,271) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından “iyimserlik” (β=,325; p<0.01) ve “umut” boyutlarının (β=,312; p<0.01) problem çözme becerisinin alt boyutu olan yaklaşma-kaçınma boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı, varyans artırıcı faktör (VIF) değerleri ≤10 olduğundan çoklu doğrusal bağımlı olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik ve umut boyutlarının problem çözme becerisinin alt boyutu olan yaklaşma-kaçınma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**Tablo 6:** Pozitif Psikolojik Sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) Problem Çözme Becerisinin “Yaklaşma-Kaçınma” Boyutu Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	,455	,589		,772	,441	
İyimserlik	,492	,114	,325	4,311	,000*	1,245
Umut	,481	,125	,312	3,861	,000*	1,437
Özyeterlilik	,148	,124	,094	1,198	,233	1,365
Psikolojik dayanıklılık	-,203	,135	-,122	-1,503	,135	1,442
R			,521			
R <sup>2</sup>			,271			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>			,253			
Standart Hata			,926			
F			14,904		,000*	
Durbin-Watson			1,777			

\*p&lt;0,01

**Tablo 7:** Pozitif Psikolojik Sermayenin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) Problem Çözme Becerisinin “*Kişisel Kontrol*” Boyutu Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	5,379	,577		9,317	,000*	
İyimserlik	-,115	,112	-,085	-1,030	,305	1,245
Umut	-,070	,122	-,051	-,573	,568	1,437
Özyeterlilik	-,168	,121	-,119	-1,385	,168	1,365
Psikolojik dayanıklılık	-,321	,132	-,215	-2,428	<b>,016**</b>	1,442
	R		,360			
	R <sup>2</sup>		,130			
	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		,108			
	Standart Hata		,908			
	F		5,972		<b>,000*</b>	
	Durbin-Watson		1,836			

\*p&lt;0,01; \*\*p&lt;0,05

Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H<sub>3</sub>, H<sub>3a</sub> ve H<sub>3b</sub> hipotezleri desteklenmiş, H<sub>3c</sub> ve H<sub>3d</sub> hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Tablo 7’de yer alan bulgulara göre kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=5,972, p<0.01) ve pozitif psikolojik sermayenin kişisel kontrol boyutundaki değişimin %13’ünü (R<sup>2</sup>=,130) açıkladığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından sadece “psikolojik dayanıklılık” boyutunun (β=-,215; p<0.05) problem çözme becerisinin alt boyutu olan kişisel kontrol boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı, varyans arttırıcı faktör (VIF) değerleri ≤10 olduğundan çoklu doğrusal bağıntı olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan kişisel kontrol boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Dolayısıyla araştırma hipotezlerinden H<sub>4</sub> ve H<sub>4d</sub> hipotezleri desteklenmiş, H<sub>4a</sub>, H<sub>4b</sub> ve H<sub>4c</sub> hipotezleri ise desteklenmemiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günden güne karmaşık bir hal alan toplum yapısı, teknolojik, siyasi ve sosyal gelişmeler, hem örgütleri hem de bireyleri problemlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bireylerin, bu problemlerle hızlı ve etkili bir şekilde başa çıkabilmesi ve onları rekabet açısından avantaja döndürebilmesi için ise, pozitif psikolojiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda bireylerin mutlulukları, iş hayatında başarılı olmaları ve çevreleri ile uyumlu bir şekilde çalışmalarını, problemleri çözme becerilerini önemli kılmaktadır. Bu önemden hareketle, Kastamonu’da faaliyet

gösteren bir tekstil işletmesinde görev yapan çalışanlar üzerinde pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Psikolojik sermaye ile ilgili araştırma bulguları incelendiğinde, çalışanların, psikolojik sermaye ve onun alt boyutları (iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut) konusunda kendilerini yeterli gördükleri tespit edilmiştir. Çalışanların bu şekilde olumlu bir psikolojiye sahip olmasının, iş hayatını (verimliliği, iş performansı, bağlılığı ve tatmini vb.) olumlu şekilde etkileyebileceği söylenebilir. Çöp ve Kızanlıkları (2017), psikolojik sermayenin, çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla beş yıldızlı bir otelin 280 çalışanını örneklem olarak belirlemiştir. Bulgulara göre, pozitif psikolojik sermayenin iş performansını yüksek düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Problem çözme becerisi ile ilgili araştırma bulguları incelendiğinde, çalışanların problem çözmekten kaçınmadıkları ancak problem çözme yeteneklerine güvenmedikleri, problem çözme esnasında duygularını kontrol edemedikleri ve problem çözme konusunda kendilerini yetersiz hissettikleri tespit edilmiştir. Bu durumun çalışanların, neredeyse tamamının eğitim seviyesinin lise ve altı düzeyde olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Efe vd. (2008) yapmış oldukları çalışmalarında, problem çözme konusunda eğitimin önemli olduğunu, eğitim düzeyinin yüksek olmasının bireylerin problemlere bakış açısını etkilediğini ve ona uygun çözümler üretebildiklerini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde çalışanların problem çözme konusundaki bu tutumlarının, yarısından fazlasının 34 yaş ve altında olması ile toplam iş hayatındaki tecrübe sürelerinin 10 yıl ve altında olmasından kaynaklanabilir. Bu noktada görece genç ve deneyimsiz oldukları söylenebilir. Blanchard-Fields (2007) yapmış

olduğu çalışmalarında, yaşlıların tecrübe sahibi olmaları nedeniyle, gençlere nazaran problemleri daha etkili şekilde çözebildikleri sonucunu ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığın problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Özyeterlilik boyutunun ise, problem çözme becerisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Pajares ve Miller (1997)'a göre, bireylerin problemleri çözmek için harcadıkları çabaların onların özyeterlilik seviyelerini geliştireceği düşünülmekte ve aynı zamanda özyeterlilik seviyeleri yüksek olan bireylerin, problemleri çözebilme konusunda daha başarılı olacakları vurgulanmaktadır.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan problem çözme yeteneğine güven üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Psikolojik açıdan dayanıklı bir birey, verdiği mücadeleden kolay kolay vazgeçmemektedir. Direnmekte ve sonuna kadar çaba göstermektedir. Hatta karşılaştığı problemleri bile, kendi gelişimi açısından bir fırsat olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda, daha düzgün ve yerinde davranışlar sergilemekte ve kendisini hiç yıpratmadan, problemlerin üstesinden gelebileceğini düşünerek, olayları da rahatça yoluna koyabilmektedir (Kavi & Karakale, 2018: 57).

Araştırmanın diğer bir bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından iyimserlik ve umut boyutlarının problem çözme becerisinin alt boyutu olan yaklaşma-kaçınma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Heppner ve Baker (1997)'a göre, bireyin problem karşısında kendisine güvenmesi, iyimser düşüncelere sahip olması, bireyin problem çözmek için bir yaklaşım eğilimine girdiğini gösterirken; aksi söz konusu olduğunda birey problem karşısında kaçınma eğilimi göstermektedir ve bireyin bu negatif psikolojisi, problem çözme konusunda da başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bireyin duygu ve davranışlarını kontrol altında tutabilmesi ve bu inanca sahip olması gerekmektedir.

Araştırmanın son bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutunun problem çözme becerisinin alt boyutu olan kişisel kontrol boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Psikolojik açıdan dayanıklı olan bir birey, problemlerle karşılaştığında bu durumdan kötü bir

şekilde etkilenmek yerine, olayları istediği bir biçimde yönlendirebileceğine inanmakta ve bu yönde de davranmaktadır. Bu noktada birey, hayatı boyunca yaşamış olduğu eylemleri ve düşünceleri değiştirebileceği yönündeki gücü kendisinde bulmaktadır. Yani sonuçları etkileyebileceğine inanmaktadır (Terzi, 2008: 2). Bu durum, bireyin problemler karşısında algısını değiştirmekte ve stresin etkisini olabildiğince azaltmaktadır. Aynı zamanda psikolojik dayanıklılığa sahip birey, stres yaratan problemler karşısında, durumu kontrol altında tutmak için aktif bir şekilde girişimde bulunmaktadır. Karşılaşmış olduğu problemleri, kendisini zorlamış bile olsa değerli bulmaktadır. Bu problemleri de kendisini geliştirmek ve farklı bilgiler elde etmek için araç ve fırsat olarak görmektedir (Hanton, Evans & Neil, 2003: 2).

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının problem çözme becerileri ve alt boyutları üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışma bulguları ile yazına katkı sağlamaktadır. Bu çalışma bu iki kavramın farklı kavramlar ile ilişkisini ortaya koymak isteyen araştırmacılara da yol göstereceği düşünülmektedir. Ayrıca örgütler içinde bu iki kavram son derece önemlidir. Örgütler çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarını ne derece artırırorsa onların karşılaştıkları problemleri çözme becerilerini de aynı şekilde artırmış olacaktır. Ancak çalışanlarda pozitif psikolojik sermaye algısının oluşturulması için öncelikle pozitif örgüt kültürünün oluşturulması ve desteklenmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bunlar, Kastamonu ilindeki bir tekstil işletmesindeki çalışanlarla yürütülmesi, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin kullanılması ve pozitif psikolojik sermaye ve problem çözme becerileri ile ilgili ölçeklerin kullanılması olarak sıralanabilir.

#### ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onay:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

**KAYNAKÇA**

- Akçay, H. V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98
- Akdemir, B., & Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 18(2), 57-59.
- Aksu M. (1988). *Problem çözme becerilerinin geliştirilmesi*. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Problem Çözme Yöntemleri Sempozyumu, 44-54.
- Alamur, B., & Atabay, İ. (2016). *The relationship between emotional labour behavior and psychological capital of employees: A study on banking sector*. Proceedings of Global Business Research Congress, May 26-27, İstanbul.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Andersen, B., & Fagerhaug, T. (2006). Root cause analysis: Simlified tools and techniques. Wisconsin, *American Society for Quality*, Quality Press.
- Anık, S., & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Arabacı, B. İ., & Çakmak, S. M. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Aydoğan, E., & Kara, A. U. (2015). Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 50(1), 68-91.
- Blanchard-Fields, F. (2007). Everyday problem solving and emotion: An adult developmental perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 16(1) 26-31.
- Casciaro, T., Carley, K. M., & Krackhardt, D. (1999). Positive affectivity and accuracy in social network perception. *Motivation & Emotion*, 23(4), 285-306.
- Chen, P. (1997). Relation between negative affectivity and positive affectivity: Effects of judged desirability of scale items and respondents social desirability. *Journal of Personality Assessment*, 69(1), 183-199.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve davranışı*, (Onuncu Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cömert, Y. & Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.
- Çetin, F., & Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çöp, S., & Kızanlıklılı, M. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı algısı arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Dündar, S. (2009). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.
- D'Zurilla, T. J., Chang, E., & Sanna, L. J. (2003). Self-esteem and social problem solving as predictors of aggression in college students. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22(4), 420-436.
- D'Zurilla, T. J., Maydeu-Olivares, A., & Kant, G. L. (1998). Age and gender differences in social problem-solving ability. *Personality and Individual Differences*, 25, 241-252.
- Efe, M., Öztürk, F., & Koparan, Ş. (2008). Bursa ilindeki faal futbol hakemlerinin problem çözme ve atılganlık düzeylerinin belirlenmesi. *Sportmetre: Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 49-58.
- Elliott, T. R., Herrick, S. M., Elliott, A. P., & Shrout, J. R. (1995). Personality correlates of self-appraised problem solving abilities. *Counselling Psychology Quarterly*, 8(2), 163-171.
- Ertmer, P. A., Stepich, D. A., Flanagan, S. A. Reiner, C., Reyes, L., & Ushigusa, S. (2009). Impact of guidance on the problem solving efforts of instructional design novices. *Performance Improvement Quarterly*, 21(4), 117-132.
- Gelbal, S. (1991). Problem çözme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 167-173.
- Gilham, J. E., & Seligman, M. E. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37(1), 160-172.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hanton, S., Evans, L., & Neil, R. (2003). Hardiness and

- the competitive trait anxiety response. *Anxiety, Stress and Coping*, 16(2), 1-24.
- Heppner, P. P., & Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.
- Heppner, P.P., & Baker, P. (1997). Applications of the problem solving inventory. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 29, 229-241.
- İşmen, E. A. (2001). Duygusal zekâ ve problem çözme. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 13, 111-124.
- Jameson, D. A. (2009). What's the right answer? Team problem-solving in environments of uncertainty. *Business Communication Quarterly*, 72, 215-221.
- Kanbur, E. (2017). Pozitif örgütsel davranış. S. Polatçı ve K. Özyer (Ed.) *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış* (219-242). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kanbur, A., & Kavuklu, H. (2018). Psikolojik sermayenin yordanmasında işyerinde maneviyatın rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 17-35.
- Karataş, M. (2010). *Özel güvenlik görevlilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin problem çözme becerileri üzerine etkisi: Görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Köse, S., & Tetik, T. H. (2017). Psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisinin hizmet sektöründe araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2), 341-378.
- Lopez, S. J., Ciarlelli, R., Coffman, L., Stone, M., & Wyatt, L. (2000). Diagnosing for strengths: On measuring hope building blocks. Snyder, C.R. (Ed.), *Handbook of Hope Theory. Measures and Applications*. San Diego: Academic Press.
- 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. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: *Beyond human and social capital*. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). *Resilience in development*. *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University.
- McConnell, C. R. (2006). *Umiker's management skills for the new health care supervisor*. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Met, L. Ö. (2010, Mayıs). *Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve "psikolojik sermaye" kavramı*. Bildiriler Kitabı 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 20-22 Mayıs, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Morgan, C. T. (1999). *Psikolojiye giriş*. (Çev. Hüsni ARICI vd.), Ankara: Meteksan Yayıncılık.
- Narcıkara, E. (2017). Increasingly ascending positivity in organizations: Positive organizational scholarship perspective. *Journal of Behavior at Work*, 2(1), 20-33.
- Newman, A., Nielsen, I., Smythe, R., & Hirst, G. (2018). Mediating role of psychological capital in the relationship between social support and wellbeing of refugees. *Journal of International Migration*, 56(2), 117-132.
- Nezu, A. M., Nezu, C. M., & D'Zurilla, T. J. (2007). *Solving life's problems: A 5-step guide to enhanced well-being*. New York: Springer Publishing Company LLC.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1997). Mathematics self-efficacy and mathematical problem solving: Implications of using different forms of assessment. *Journal of Experimental Education*, 65(3), 213-228.
- Pehlivan, Z., & Konukman, F. (2004). Fair-play kavramının geliştirilmesinde okul sporunun yeri ve önemi. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 49-53.
- Rawlinson, J. (1989). *Geoffrey. Creative thinking and brainstorming*. Hampshire: Wildwood House.

- Scheir, M. F., & Carver, C. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Journal of Health Psychology, 4*(3), 219-247.
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30*(2), 776-796.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *Journal of American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Sheldon, K., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *Journal of American Psychologist, 56* (3), 216-217.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Journal of Organizational Dynamics, 26*, 62-74.
- Stevens, M. (1998). *Sorun çözümleme*, (Çev. Ali ÇİMEN), İstanbul: Timaş Yayınları.
- Şahin, N., Şahin, N. H., & Hepper, P. P. (1993). Psychometric properties of problem solving inventory in a group of Turkish university students. *Cognitive Therapy and Research, 17*(4), 379-396.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Taylan, S. (1990). *Heppner'in problem çözme envanterinin uyarlama güvenirlik ve geçerlik çalışmaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(19), 1-9.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. *Handbook of Positive Psychology, 52*, 715-728.
- Wang, V. C., & K. P. King (2009). *Fundamentals of human performance and training*. North Carolina: Information Age Publishing Inc.
- Yenice, N. (2012). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(39), 36-58.
- Yperen, N. (2003). On the link between different combinations of negative affectivity and positive affectivity and job performance. *Personality and Individual Differences, 35*, 1873-1881.