

ÇALIŞANLARIN MİNNETTARLIK ALGISI İLE PSİKOLOJİK SERMAYE ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA*

AN EMPIRICAL RESEARCH ON RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF GRATITUDE AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Özlem ÖZSOYLAR**
M. Volkan TÜRKER***

Öz

Bu çalışmanın amacı çalışanların minnettarlık algıları ile psikolojik sermaye algıları arasında bir ilişki olup olmadığını ve minnettarlığı yazılı olarak 21 gün boyunca ifade etmenin çalışanın minnettarlık ve psikolojik sermaye algısını değiştirip değiştirmediğini incelemektir. Üç aşamadan oluşan bu çalışmada, ilk aşamada 115 çalışana çevrim içi psikolojik sermaye ve minnettarlık ölçeği uygulanmıştır. İkinci aşamada deneklerden 21 gün boyunca kendilerine gönderilen bağlantıya tıklayarak çıkan sayfaya o gün için minnettar oldukları üç maddeyi ilgili kutucuğa yazmaları istenmiştir. Son aşamada ise 21 gün boyunca listeleme yapmaya devam eden 21 deneye tekrar psikolojik sermaye ve minnettarlık ölçekleri uygulanmıştır. Katılımcıların deneye 21 gün boyunca iştirak etmesini motive etmek amacıyla çalışmaya devam eden deneklere “stresle baş etme” video eğitimi hediye edilmiştir. Ayrıca 21 gün boyunca çalışmaya devam eden deneklere bu süre sonunda e-posta yolu ile kendilerinde gözlemledikleri değişimler olup olmadığı, var ise bunların neler olduğu sorulmuştur. Çalışmanın sonucunda minnettarlık ile psikolojik sermaye algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve minnettarlığı 21 gün boyunca yazmanın, deneklerin minnettarlık ve psikolojik sermaye algılarını pozitif yönde değiştirdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Minnettarlık, Psikolojik Sermaye, Psikolojik Dayanıklılık, İyimserlik,

JEL Kodu: O15, J24

* Bu çalışma, Doç. Dr. M. Volkan Türker danışmanlığında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2019 yılında tamamlanan “Çalışanların Minnettarlık Algısı ile Psikolojik Sermaye Algısı Arasındaki İlişki Üzerine Görgül Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** ozlemozsoylar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3646-825X

*** Marmara Üniversitesi, İşletme Bölümü, vturker@marmara.edu.tr ORCID: 0000-0003-0674-2825

Abstract

The aim of this study is to examine whether there is a relationship between employees' perceptions of gratitude and perceptions of psychological capital, and whether expressing gratitude in written form for 21 days' changes employee's perception of gratitude and psychological capital. This study comprises of 3 phases; in the first phase on-line psychological capital and gratitude scale were applied to 115 employees, and then in the second phase, the volunteers were asked to write three items they were grateful for that day by clicking on the link sent to them for 21 days. In the last stage, psychological capital and gratitude scales were applied again to the 21 subjects who list their gratitude for 21 days. In order to motivate the participants to participate in the experiment for 21 days, video training on "Coping with Stress" was given as a gift to the subjects who continued to work. At the end of the 21 days, the subjects who continued for 21 days were asked by e-mail about the changes they observed in themselves. As a result of the study, it has been found out that there is a significant relationship between employees' perceptions of gratitude and psychological capital and writing gratitude for 21 days changes the subjects' perceptions of gratitude and psychological capital positively.

Keywords: Gratitude, Psychological Capital, Psychological Resilience, Optimism

JEL Codes: O15, J24

1. Giriş

Küresel ve ülke çapında yaşanan ekonomik krizler sonucu artan maddi sıkıntılar, belirsizlik, gelişen teknoloji ile değişen yaşam tarzı, birim zamanda beklenen iş yükünün artması ve sürekli değişime uyum sağlama gibi sebepler günümüz çalışanın ruh sağlığını korumasını zorlaştırmaktadır (Aytaç, 2009). Tüketim kültürü oluşturma çabası sonucu maddiyat, güç, başarı ve estetikle alakalı medyanın her türlü kanalından empoze edilen değerler ve bu değerlerle ilgili kriterlere erişme çabası da kişilerin hissettikleri stres miktarını her geçen gün arttırmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetiminin örgütsel düzeydeki en önemli amaçlarından biri verimliliği arttırmaktır (Aldemir, Ataol & Budak, 2001). Bu amaca ulaşabilmek için çalışma yaşamının kalitesini yükseltmek, çalışanın ilgili kişilik özelliklerini değerlendirebilmek, geliştirebilmek, psikolojik sağlığını korumak ve desteklemek büyük önem taşımaktadır. Bu koşullar altında insan kaynakları ve işletme bilim dalları açısından psikoloji ve pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalar giderek önem kazanmaktadır.

Bireylerin normal dışı davranışları ve patolojilerine odaklanmak yerine, güçlü yanlarına ve psikolojik dayanıklılıklarını arttıracak etkenlere yoğunlaşmayı tercih eden pozitif psikoloji alanının önemli kavramlarından biri de "psikolojik sermaye" kavramıdır. Kavram ilk olarak Fred Luthans tarafından ortaya atılmıştır. Luthans, psikolojik sermayeyi olumlu psikolojik gelişim durumu olarak tanımlar ve umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık gibi dört bileşeni olduğundan bahseder (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Luthans, "geliştirilebilir", "ölçülebilir" ve "performans üzerinde etkileri olması" kriterlerine sahip başka kavramların da psikolojik sermayeye yeni bileşenler olarak eklenebileceğini belirtir (Luthans & Morgan, 2017). Bileşen olarak önerdiği kavramlardan birisi de minnettarlıktır. Ancak bunun yapılabilmesi için konuyla ilgili daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulduğunu belirtir.

İngilizce kaynaklar ve araştırmalarda “*gratitude*” olarak kullanılan minnettarlık kelimesinin Türkçe karşılığı sözlüklerde “şükran, iyilik bilme, minnettarlık” olarak ifade edilmektedir (Cambri-dge İngilizce Türkçe Sözlük, 2019). Minnettarlık sözcüğü yerine çoğu çalışmada “şükran” sözcüğü de kullanılmıştır. Ancak şükran sözcüğünün dini yönde yaptığı çağrışımların, minnettarlığın kapsamını sınırlandıracağı düşünüldüğünden bu çalışmada minnettarlık kelimesi tercih edilmiştir.

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezinin internet sitesinde yapılan taramada araştırmanın yapıldığı Şubat 2019 itibari ile minnettarlık ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen tez bulunamazken, minnettarlık ile ilgili tezlerin çoğunlukla psikoloji (7 adet), eğitim (3 adet) ve ilahiyat (6 adet) alanlarında olduğu, işletme alanında ise sadece çalışanların minnettarlık (şükran) duygusunun yüksek kaliteli ilişkiler ve performans üzerine etkisini inceleyen bir adet doktora tezi ile çalışanların içinde bulunduğu örgüte karşı duyduğu minnettarlığı ifade eden kolektif şükran kavramının mesleki prestij ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık rolünü inceleyen bir adet yüksek lisans tezine rastlanmıştır.

Yurt dışı ve ülkemizdeki literatürde minnettarlığın, psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden iyimserlik ve dayanıklılık üzerinde etkisi olduğuna dair araştırmalar az da olsa mevcuttur ancak direkt olarak psikolojik sermaye ve minnettarlık algısı arasındaki ilişkiye dair araştırmaya rastlanmamıştır. Ulusal ve uluslararası yazında minnettarlık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi konu edinen bir yayın olmaması sebebiyle araştırmanın alana katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Literatür taraması ve hipotezlerin geliştirilmesinin ardından araştırmanın yöntemi detaylı olarak açıklanacaktır. Son olarak bulgular ve hipotez testi sonuçları değerlendirilecek ve sonuçlar tartışılacaktır.

2. Literatür Taraması ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

2.1. Minnettarlık (*Gratitude*)

Minnettarlık (*gratitude*), Latince’de “iyilik” anlamına gelen “*gratia*” ve “sevindirici” anlamına gelen “*gratus*” kelimelerinden türetilmiştir (Emmons & Shelton, 2002). Bu Latince kökten türeyen bütün kelimeler “iyilik, hediyeler verme ve almanın güzelliği ya da vermeden alma” ile ilgilidir (Emmons, 2009). Lambert & Fincham minnettarlığı; bireyde, kendisi için anlamlı ve önemli olan bir şeyin kıymetine ilişkin farkındalık oluşmasından kaynaklanan bir duygu veya durum olarak da tanımlamaktadır (Lambert & Fincham, 2011). Minnettarlık ile ilgili alanda çok sayıda araştırma yapan Emmons minnettarlığı bir duygudan fazlası olarak görür ve onu bilmek ve takdir etmek olarak tanımlar (Emmons, 2009). Ona göre minnettarlık hayattaki iyilikleri ve bu iyiliklerin kaynaklarının en azından kısmen bizim dışımızda olduğunu bilmek ve bu iyiliklerin alıcısı olduğumuzu fark etmektir. Minnettarlık çoğu zaman kişide rahatsızlık uyandıran “minnet etme” kavramı ile karıştırılmaktadır.

Ancak minnettarlık, minnet etmeden farklı olarak hoş giden bir yaşantıdır ve pozitif duygularla ilişkilidir (McCullough vd., 2001).

2.2. Minnettarlığın Örgütler ve Çalışanlar İçin Önemi:

Mills, Fleck & Kozikowski minnettarlığın iş görenler üzerinde uygulanabilirliği açısından büyük bir potansiyeli olduğunu belirtir (Mills, Fleck & Kozikowski, 2013). Burke, Eddy & Fiksenbaum minnettarlığın örgüt üzerindeki olumlu etkisini inceleyen araştırmalarında minnettarlığın; daha az tükenme ve daha az alaycılık, daha proaktif davranışlar, sağlık ve güvenlik ortamının yüksek derecesi, daha yüksek iş tatmini, hastalık nedeniyle daha az devamsızlık gibi sonuçların tutarlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir (Burke, Eddy & Fiksenbaum, 2009). Örgütleri oluşturan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığının örgüt verimliliği üzerindeki etkisi tartışılmazdır. Minnettarlığın özgüven, zihinsel dayanıklılık ve fiziksel sağlık üzerinde olumlu etkileri olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Emmons & McCullough, 2003; Chen & Wu, 2014; Celano vd., 2017). Yapılan bir çalışmada minnettarlığın uyku kalitesini ve süresini arttırdığını, uykusuzluktan kaynaklı dikkatsizlik sonucu oluşan kazaların ve verimsizliğin azaldığı ispatlanmıştır (Wood vd., 2009).

Alan yazın incelendiğinde mutluluk, yaşam doyumu ve iyi oluş ile minnettarlık arasında da anlamlı ve olumlu ilişki olduğunu gösteren çalışmalar görülecektir (Toepfer, Cichy & Peters, 2012; Duran & Tan, 2013; Arıcioğlu, 2016; Wood, Joseph & Maltby, 2009; Aslan & Duman, 2016; Baş, 2016; Watkins vd., 2003; Wood, Froh & Geraghty, 2010; Froh, Sefick & Emmons, 2008, Martínez-Martí, Avia & Hernández-Lloreda, 2010; Chan, 2010; Kerr, Donovan & Pepping, 2015; Dickerhoof, 2007; Sarı & Yıldırım, 2017).

Emmons, minnettarlığın örgütsel iklimi iyileştirme üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ve bireysel refahın artmasına, kin ve haset gibi işyerinde olumsuz duyguların azaltılmasına katkıda bulunduğunu belirtir (Emmons, 2003). Minnettarlık, başkalarına yönelik tutumları, örneğin denetçilerin veya meslektaşların verdikleri destek algılarını olumlu yönde etkiler, bu da işyerlerinde kişilerarası ilişkilerle ilgili memnuniyetin artmasına neden olur (Hu & Kaplan, 2014). Minnettar olan bireyler kendilerini daha iyi hissederler ve refahları, meslektaşlarını daha olumlu bir ışıktaki görmelelerine yardımcı olur. Böylelikle örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirir ve karşılıklılık, takım çalışması ve özgeciliği güçlendirir (Dik vd., 2014). Minnettarlığın çalışanların sosyal ilişkilerine etkilerini inceleyen çalışmalarda minnettarlık ile yüksek kaliteli ilişkiler (Müceldili, 2015); empati, diğerlerine karşı duyarlılık ve şefkat, azalmış agresyon (DeWall vd., 2012) ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğu saptanmıştır. Minnettarlık ve örgütsel vatandaşlık arasında da ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Spence vd., 2013). Minnettarlık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar, minnettarlığın, ahlaki bir teşvik işlevine sahip olduğu için insanları özgecil davranmaya yönlendirdiğinin altını çizer (McCullough vd., 2001).

Psikolojik ve fizyolojik iyi oluşu arttırdığı gösterilen minnettarlığın, çalışan performansını olumlu yönde etkilemesi beklenir. Araştırmalar minnettarlığın çalışan verimliliği, başarısı, üretkenliği ve sadakati için önemli olduğunu göstermektedir (Emmons, 2003; Grant & Wrzesniewski, 2010).

“İnsan daima başına gelen felaketleri sayar, sevinçleri değil. Eğer saysaydı, dünyanın kendisine yeterince mutluluk sunmuş olduğunu anlardı”

F. Dostoyevski

2.3. Minnettarlık Arttırılabilir mi? Minnettarlık Müdahaleleri

Minnettarlığın çok sayıda değişkenle ilişkili olduğunun araştırmalarla gösterilmiş olması bu özelliği geliştirmeye yönelik müdahale yöntemlerinin araştırılmasını ve deneysel olarak sınanmasını da beraberinde getirmiştir. Bu yöntemlerden biri olan minnettarlık listesi hazırlama tekniğinde kişilerden günlük, haftalık ya da belirlenen periyotlarda minnettar olduğu günlük yaşantılarını yazması istenir. Bu yöntem çok sayıda araştırmada kullanılmış ve minnettarlığı arttırmakla birlikte psikolojik, fiziksel ve sosyal alanda pek çok olumlu etkisi olduğu görülmüştür (Emmons & McCullough, 2003; Lyubomirsky, 2008; Sin & Lyubomirsky, 2009; Froh, Sefick & Emmons, 2008; Watkins, Grimm & Kolts, 2004; Geraghty, Wood & Hyland, 2010; Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005; Duran & Tan, 2013; Terzi & Tekinalp, 2017; Martínez-Martí, Avia & Hernández-Lloreda, 2010; Chan, 2010; Kerr, Donovan & Pepping, 2015).

Minnettarlığı değiştirmede bir diğer teknik de kişilerden daha önce minnettar olduğu ancak bunu ifade etmediği diğer kişilere teşekkürlerini sunacak bir mektup yazmaları ve bu mektubu ilgili kişiye bir ziyaretle iletmeleri istenir. Yöntemin etkililiğini araştıran bir çalışmada bu yöntemle beraber diğer pozitif psikoloji müdahalelerin de etkisi incelendi. Bu yöntemi uygulayan katılımcıların en yüksek düzeyde mutluluk artışı yaşadığı, daha az depresif hissettikleri ve bu etkinin bir aya yakın süre devam ettiği gözlemlendi (Seligman vd., 2005). Bir diğer araştırmada deneklerden yıllar içinde onlara karşı iyi olan insanları belirlemeleri ve sekiz hafta boyunca haftada on beş dakika ayırıp bu kişilere mektup yazmaları ancak göndermemeleri istendi. Çalışmanın sonunda ziyaret yapılmasa da sadece mektubu yazmanın bile deneklerde mutluluk seviyesini arttırdığı görülmüştür (Dickerhoof, 2007). Katılımcıların minnettarlık ile ilgili farkındalık seviyelerinin ve minnettarlık davranışlarının arttırılmasını amaçlayan belirli sürelerdeki eğitime tabi tutuldukları minnettarlık eğitimi müdahalesinin de minnettarlığı etkilediğini gösteren çalışmalar mevcuttur (Froh vd., 2014; Demirbağ, 2016; Eryılmaz, 2014). Etkinliği kanıtlanmış bir diğer minnettarlık müdahalesi olan düşünce alıştırmalarında kişilerden minnettarlık duydukları kişi ve olayları ya da minnettarlıklarını ifade ettiklerini düşünmeleri, zihinlerinde canlandırmaları istenir (Rash, Matsuba & Prkachin, 2011; Koo vd., 2008; Watkins vd., 2003).

2.4. Psikolojik Sermaye

Verimliliği etkileyebilme ihtimali olan bireysel tutumların tamamını ifade eden (Goldsmith, Darity & Veum, 1998) ve umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikoloji biliminin örgütsel ortamdaki yansımaları olan pozitif örgütsel düşünce yaklaşımından doğmuştur. Luthans psikolojik sermayeyi; zorlu görevlerin başarılması için gerekli çabayı göstermeyi sağlayan yeterlilik duygusu (öz-yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olmakla ilgili olumlu bir tutum geliştirme (iyimserlik), hedeflere ulaşmada sebat etme, gerektiğinde başarı için hedeflere giden yollar bulma (umut) ve sıkıntılar ve zorluklarla kuşatıldığında sağlam kalabilme (dayanıklılık) ile karakterize pozitif psikolojik durum olarak tanımlanmıştır (Luthans vd., 2007).

Alan yazın incelendiğinde psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu dair çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir (Jensen, 2003; Larson, 2004; Larson & Luthans, 2006; Luthans vd., 2007; Appollis, 2010; Avey vd., 2011; Ardichvili, 2011; Uslu vd., 2011; Akçay, 2011; Mello, 2012; Kaplan & Biçkes, 2012; Çetin & Varoğlu, 2013; Cromer, 2009).

Ayrıca görev bağlılığı (Avey, 2007), işte kalma niyeti (Luthans & Jensen, 2002), örgütü özümseme (Cromer, 2009), çalışan performansı (Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2008; Gooty vd., 2009; Avey, Nimnicht & Pigeon, 2010; Walumbwa vd., 2010; Walumbwa vd., 2011; Peterson vd., 2011), çalışma mutluluğu (Erkuş & Fındıklı, 2012), yenilikçi iş davranışı (Bektaş & Yılmaz, 2012) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair çalışmalar da mevcuttur.

Bunun yanı sıra çalışan devamsızlığı (Avey, Patera & West 2006), stres belirtileri (Luthans & Avey, 2009), iş stresi (Roberts, Scherer & Bowyer, 2011), sinizm (Avey, Wernsing & Luthans, 2008; Luthans & Avey, 2008; Çalışkan & Erim, 2010; Karacaoğlu & İnce, 2013), işten ayrılma niyeti (Avey, Luthans, & 2009; İsmail vd., 2011; Tüzün, Çetin & Basım, 2012; Çetin & Varoğlu, 2013), tükenmişlik (Çalışkan & Erim, 2010; Yang vd., 2012; Yang vd., 2012; Çetin, Şeşen & Basım, 2012; Topçu & Ocak, 2012) ve iş arama davranışı (Chen & Lim, 2012) ile psikolojik sermaye kavramı negatif ilişki içindedir.

2.5. Hipotezlerin Geliştirilmesi

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik kavramlarına benzer çok sayıda kavram ile minnettarlık arasında anlamlı ilişki bulunduğu dair çalışmalar mevcuttur. Detayları daha önce minnettarlık ile ilgili bölümde verilen çalışmalar minnettarlık ile bedensel ve ruhsal iyi oluş (*wellbeing*), yaşam doyumunu, özgüveni, iyimserlik, mutluluk ile pozitif yönlü ve olumlu, psikolojik kırılma ile negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yakın kavramlarla olan bu ilişki, psikolojik sermaye ile minnettarlık arasında da bir ilişki olabileceğini düşündürmüştür. Psikolojik sermaye kavramının yaratıcısı Luthans da minnettarlığı psikolojik sermayeye eklenebilecek bir diğer alt boyut olarak değerlendirmiştir (Luthans & Morgan, 2017). Ancak kavramla ilgili daha fazla araştırma yapılmasını önermiştir. Yurt dışı ve ülkemizdeki

literatürde minnettarlığın, psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden iyimserlik ve dayanıklılık üzerinde etkisi olduğuna dair araştırmalar az da olsa mevcuttur ancak direkt olarak psikolojik sermaye ve minnettarlık algısı arasındaki ilişkiye dair araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu noktadan hareketle araştırmanın ana hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

$H_{1,0}$: Çalışanların minnettarlık algısı ile psikolojik sermaye algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H_{1,1}$: Çalışanların minnettarlık algısı ile psikolojik sermaye algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Detayları daha önce minnettarlık bölümünde verilen araştırmalarda da görüleceği gibi minnettarlık müdahalelerinden minnettarlık listesi hazırlama yönteminin kullanıldığı araştırmalarda en yüksek etki 21 gün boyunca her gün minnettar olunan maddelerin listelenmesi olduğu görülmüştür. Bu araştırmada da bu yöntem seçilmiş ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

$H_{2,0}$: 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutmak çalışanların minnettarlık algısını istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştirmez.

$H_{2,1}$: 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutmak çalışanların minnettarlık algısını istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştirir.

$H_{3,0}$: 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutmak çalışanların psikolojik sermaye algısını istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştirmez.

$H_{3,1}$: 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutmak çalışanların psikolojik sermaye algısını istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştirir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı çalışanların minnettarlık algısı ile psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi incelemek, günlük minnettarlık listesi tutma alıştırmasının çalışanların minnettarlık algısına ve psikolojik sermaye algısına olan etkisini ortaya koymaktır.

3.2. Araştırma Deseni

Çalışmanın tasarımında özellikle Emmons & McCullough (2003), Seligman vd. (2005) ve Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade (2005) çalışmaları referans alınmıştır. İlk aşamada deneklere psikolojik sermaye ve minnettarlık ölçekleri çevrimiçi olarak uygulanmış, ardından gönüllü deneklerle ikinci aşamaya devam edilmiş, 21 gün boyunca deneklere e-posta ile gönderilen bir bağlantıya tıklayarak “o gün için minnettar oldukları üç farklı maddeyi” yazmaları istenmiştir. Emmons’un çalışmasında en yüksek etki 21 günde elde edildiği için bu çalışmada da minnettarlık listesi tutmak için gün sayısı 21 olarak belirlenmiştir (Emmons, 2003). Son aşamada 21 gün boyunca devam eden deneklere tekrar

psikolojik sermaye ve minnettarlık ölçekleri uygulanarak sonuçlar analiz edilmiştir. Katılımı motive etmek amacıyla 21 gün boyunca çalışmaya devam eden deneklere araştırmacının Udemy¹ üzerinde yayınlanan eğitiminin ücretsiz olarak hediye edileceği bildirilmiştir (Özsoylar, 2019) Ayrıca aşamaların ve direktiflerin anlaşılabilmesini kolaylaştırmak amacıyla katılımcılara çevrimiçi anketin ilk sayfasında video bilgilendirme yapılmıştır. Katılımcılara hatırlatma yapmak amacıyla her akşam e-posta adreslerine minnettarlık listesini dolduracakları bağlantı gönderilmiştir.

3.3. Örneklem ve Örnek Kütle

Araştırmanın ideal ana kütlesi (evreni) Türkiye’de yaşayan ve 18 yaşından büyük olan çalışan bireylerdir. Araştırma deseninde de belirtildiği üzere kullanılan metodun ön test, son test ve 21 gün süreyle çalışmaya iştirak gerektirmesi nedeniyle katılımın düşük sayıda kalacağı öngörülmüş bu nedenle gerçekçi bir ana kütle kısıtlamasına gidilmemiştir. Katılımın da ön görüldüğü gibi sınırlı oluşu nedeniyle çalışmanın sonuçlarına ilişkin herhangi bir ana kütle genellemesi iddiası da söz konusu değildir. Çalışmanın ön test sürecine hâlihazırda çalışmakta olan, Türkiye’de yaşayan ve 18 yaşından büyük 115 birey iştirak etmiştir. Çalışanların karşılıksız bir şekilde 21 gün boyunca çaba harcayarak form doldurmalarının katılım ve devamlılık oranını düşürebileceği düşünüldüğünden sektör, pozisyon vb. sınırlamalara gidilmemiştir. Katılım gönüllülük esasına dayalı olup, cevaplayan katılımcılarla sınırlıdır. Sektör kısıtlamasının olmaması ve kontrol grubunun olmaması araştırmanın kısıtlarıdır. Araştırmanın örneklem tasarımında “Kolayda örnekleme” yöntemi ile toplam 115 deneye ulaşılmış ve ön test uygulanmıştır. Katılımcılar 23 ile 68 yaş grubu arasındadır. Katılımcıların çoğu 64 kişi ile 20-39 yaş arasındadır. (40-54 yaş arası: 46 kişi, 55-73 yaş arası: 5 kişi) Katılımcıların %56,5’i (65 tane) kadın, %43,5’i (50 tane) erkektir. Öğrenim seviyesine göre katılım oranlarına bakıldığında örneklemin çoğunun %47 ile lisans mezunu (54 kişi), ikinci sırada ise %26 ile lisansüstü öğrenim seviyesindeki (30 kişi) kişilerin olduğu görülmektedir (17 kişi ön lisans, 12 kişi lise, 2 kişi ilköğretim). Katılımcıların görev aldıkları pozisyonlar incelendiğinde toplamda 54 kişinin (%47) yönetici pozisyonunda olduğu, 31 kişinin (%27) yönetici olmayan teknik ve idari personel olduğu, 30 kişinin ise (%26,1) diğer pozisyonlarda olduğu görülmektedir. Katılımcılar %31,3’lük oranla 20 yıldan fazla deneyim süresine sahiptir. En düşük oran ise % 12,2’lik oranla 5 yıldan az çalışanlar olmuştur. Katılımcıların çalıştıkları sektörler göre dağılımı şu şekildedir: Otomotiv %16,5; Eğitim %16,5; Finans %9,6; Sağlık %5,2; Kamu %4,3; Gıda %3,5; Tekstil %3,5; İnşaat %1,7; diğer %39,1.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Minnettarlık (Şükran) Ölçeği

Araştırmada Kardaş & Yalçın (2019) tarafından geliştirilen ve geçerlilik çalışması yapılan Minnettarlık (Şükran) ölçeği kullanılmıştır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılmıyorum

1 Udemy.com profesyonel yetişkinlere “ve” öğrencilere yönelik eğitim teknolojisi, kitlesel çevrimiçi açık ders ve bir çevrimiçi öğrenme platformudur.

Ne de Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum seçeneklerinden oluşan 5'li Likert tipinde eşit aralıklı bir ölçektir. Ölçek 6 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: pozitif sosyal karşılaştırma, şükranı ifade etme, olumlu olana odaklanma, aile ve çevrenin katkılarını fark etme, mahrumiyet yerine bolluk hissi yaşama ve küçük şeylere şükran duyma olarak isimlendirilmiştir. Araştırmada toplanan veriler istatistiksel paket programı ile güvenilirlik analizinden geçirilmiştir. Ölçeğin tüm maddeleri için yapılan analiz sonucuna göre Cronbach Alpha değeri 115 deneğin katıldığı ön test için: $(\alpha) = 0,927$, 21 deneğin katıldığı son test için ise: $(\alpha) = 0,899$ olarak bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğu söylenebilir.

3.4.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Araştırmada psikolojik sermaye algısını ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin, uyarlaması ve geçerlilik çalışması Akçay (2014) tarafından yapılmış olan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. 24 madde ve 4 alt boyuttan (özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek 5'li Likert tipinde eşit aralıklı bir ölçektir. Ankete katılan bireylerden; 1-Beni hiç tanımlamıyor, 2-Beni biraz tanımlıyor, 3-Beni ne tanımlıyor ne de tanımlamıyor, 4-Beni iyi tanımlıyor, 5 - Beni çok iyi tanımlıyor şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Araştırmada toplanan verilerin SPSS programı ile yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin geneli için Cronbach Alfa değeri; ön test için: $(\alpha) = 0,915$, son test için ise: $(\alpha) = 0,866$ olarak bulunmuştur. Bu veriler sonucunda ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür.

3.4.3. Çevrimiçi Günlük Minnettarlık Listesi Uygulaması

Araştırma kapsamındaki ölçekleri dolduran katılımcıların e-posta adreslerine Google Formlar uygulamasında hazırlanan ve günlük minnettarlık maddelerini yazabilecekleri bir bağlantı gönderilmiştir. Bu bağlantıya tıklayan deneklerden 21 gün boyunca her gün o gün için minnettar oldukları, üç olayı bağlantıdaki kutucuklara günlük olarak yazmaları istenmiştir. Deneklere önceki günlerde yazdıkları maddelerin aynısını yazmamaları, her gün farklı üç olay yazmaları gerektiği bilgisi bilgilendirme yazısı ve videosu olarak da çevrimiçi anketin bilgilendirme kısmında verilmiştir.

Araştırmaya katılıp Minnettarlık ve Psikolojik Sermaye ölçeklerini dolduran 115 deneğin 80 tanesi günlük minnettarlık listesi yazma uygulamasına başlamış ancak, 31 tanesi ilk bir hafta içinde, 24 tanesi ikinci hafta içinde, 4 tanesi üçüncü haftanın dolmasına günler kala uygulamayı yarıda bırakmış, sadece 21 denek günlük minnettarlık listesini 21 gün boyunca doldurmaya devam etmiştir. Deneklerin girdikleri maddelerin analizine bulguların yorumlanması kısmında yer verilmiştir.

3.4.4. Geribildirim E-Postası:

21 günü dolduran ve son test uygulamasını da tamamlayan deneklere e-posta ile ulaşılarak 21 gün öncesine oranla duygularında herhangi bir değişim hissedip hissetmedikleri, bu uygulamanın faydasını görüp görmedikleri sorulmuştur. Deneklerin cevaplarına bulgular kısmında yer verilmiştir.

3.5. Bulgular

Son teste katılan denek sayısı 30'dan az olduğu için dağılımın normal olmadığı varsayılmıştır. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha, değişkenler arası ilişki için Spearman korelasyonu, günlük minnettarlık listesi uygulaması sonucu oluşması beklenen değişikliği görebilmek için ise Wilcoxon İşaret Sıralamaları testi kullanılmıştır.

Çalışanların minnettarlık algıları ile psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan Spearman korelasyon analizinde ön test için Spearman's rho katsayısının ($\rho=0,558$) olması nedeniyle değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve orta seviyede olduğu kabul edilmektedir. Son test verilerinin analizinde ise değişkenler arasında pozitif yönlü ve daha yüksek düzeyde korelasyon olduğu ($\rho = 0,735$) görülmüştür. Bu durumda $H_{1,0}$ hipotezi reddedilmekte ve çalışanların minnettarlık algısı ve psikolojik sermaye algıları arasında 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Ön test ve son test sonuçları Tablo 1 ve Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1. Ön Test Sonuçlarının Spearman Korelasyonu Sonuçları

			Minnettarlık Ön test	Psikolojik Sermaye Ön test
Spearman's rho (ρ)	Minnettarlık Ön Test	Korelasyon Katsayısı	1,000	,558**
		Anlam (2 Kuyruk)	.	,000
		Denek Sayısı	115	115
	Psikolojik Sermaye Ön Test	Korelasyon Katsayısı	,558**	1,000
		Anlam (2 Kuyruk)	,000	.
		Denek Sayısı	115	115

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2 kuyruk)

Tablo 2. Son Test Sonuçlarının Spearman Korelasyonu Sonuçları

			Minnettarlık Son test	Psikolojik Sermaye Son test
Spearman's rho (ρ)	Minnettarlık Son Test	Korelasyon Katsayısı	1,000	,735**
		Anlam (2 Kuyruk)	.	,000
		Denek Sayısı	21	21
	Psikolojik Sermaye Son Test	Korelasyon Katsayısı	,735**	1,000
		Anlam (2 Kuyruk)	,000	.
		Denek Sayısı	21	21

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2 kuyruk)

Günlük minnettarlık listesi tutan çalışanların minnettarlık algısındaki değişime dair analiz sonuçları Tablo 3 ve 4'de verilmiştir.

Tablo 3. 21 Kişinin Minnettarlık Ölçeği Ön Test-Son Test Kıyaslaması Wilcoxon İşaret Sıralamaları Test Sonuçları

	Minnettarlık Son Test – Minnettarlık Ön Test
Z Puanı	-3,116
Asimptotik Anlam Değeri	,002

Tablo 4. 21 kişinin Minnettarlık Ölçeği Ön Test-Son Test Kıyaslaması Sıralama İstatistikleri

		Denek Sayısı	Anlam Sıra	Sıralar Toplamı
Minnettarlık Son Test – Minnettarlık Ön Test	Negatif Sıralar	3 ^a	4,67	14,00
	Pozitif Sıralar	15 ^b	10,47	157,00
	Eşitler	3 ^c		
	Toplam	21		

a. Minnettarlık Son Test < Minnettarlık Ön Test

b. Minnettarlık Son Test > Minnettarlık Ön Test

c. Minnettarlık Son Test = Minnettarlık Ön Test

Tablo 5. 21 kişinin Minnettarlık Ölçeği Ön Test-Son Test Betimsel İstatistikleri

	Denek Sayısı	Minimum	Maximum	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
Minnettarlık Ön Test	21	2,24	5,00	3,9486	,67470
Minnettarlık Son Test	21	3,12	5,00	4,4952	,39789
Toplam	21				

Tablo 6. 115 Kişinin Minnettarlık Ölçeği Betimsel İstatistikleri

	Denek Sayısı	Minimum	Maximum	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
Minnettarlık Ölçeği	115	2,24	5,00	3,9930	,51393
Toplam	115				

* Son test uygulanan 21 kişi 115 sayısına dâhildir.

Tablo 3'te görülebileceği gibi 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutan çalışanların Minnettarlık Ölçeği ön test ve son test puanlarının Wilcoxon İşaretili Sıralar testiyle analizi sonucunda bulunan Z puanına denk gelen asimptotik anlam değeri 0,002 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten küçük olduğu için ön test ve son test puanların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Bu durumda $H_{2,0}$ hipotezi reddedilmiş, $H_{2,1}$ hipotezi ise doğrulanmıştır. Buna göre 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutmanın çalışanların minnettarlık algısını istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4'te görülebileceği gibi 21 denekten 3 tanesinin ön test ve son test puanları arasında fark yokken, 15 tanesinin son test puanının yükseldiği, 3 tanesinin ise son test puanının düştüğü görülmektedir.

Günlük minnettarlık listesi tutan çalışanların psikolojik sermaye algısındaki değişime dair analiz sonuçları Tablo 7, 8, 9 ve 10'da verilmiştir.

Tablo 7. 21 Kişinin Psikolojik Sermaye Ölçeği Ön Test-Son Test Kıyaslaması Wilcoxon İşaret Sıralamaları Test Sonuçları

	Minnettarlık Son Test – Minnettarlık Ön Test
Z Puanı	-2,365
Asimptotik Anlam Değeri	,018

Tablo 8. 21 Kişinin Psikolojik Sermaye Ölçeği Ön Test-Son Test Kıyaslaması Sıralama İstatistikleri

		Denek Sayısı	Anlam Sıra	Sıralar Toplamı
Psikolojik Sermaye Son Test – Psikolojik Sermaye Ön Test	Negatif Sıralar	7 ^a	6,79	47,50
	Pozitif Sıralar	14 ^b	13,11	183,50
	Eşitler	0 ^c		
	Toplam	21		

a. Psikolojik Sermaye Son Test < Psikolojik Sermaye Ön Test

b. Psikolojik Sermaye Son Test > Psikolojik Sermaye Ön Test

c. Psikolojik Sermaye Son Test = Psikolojik Sermaye Ön Test

Tablo 9. 21 Kişinin Psikolojik Sermaye Ölçeği Ön Test-Son Test Betimsel İstatistikleri

	Denek Sayısı	Minimum	Maximum	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
Psk. Sermaye Ön Test	21	2,42	4,92	3,9484	,68616
Psk. Sermaye Son Test	21	3,67	4,88	4,3393	,35704
Toplam	21				

Tablo 10. 115 Kişinin Psikolojik Sermaye Ölçeği Betimsel İstatistikleri

	Denek Sayısı	Minimum	Maximum	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
Psikolojik Sermaye Ölçeği	115	2,42	4,92	3,9322	,49054
Toplam	115				

* Son test uygulanan 21 kişi 115 sayısına dâhildir.

Tablo 7'de görülebileceği gibi 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutan çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçeği ön test ve son test puanlarının Wilcoxon İşaretili Sıralar testiyle analizi sonucunda bulunan Z puanına denk gelen asimptotik anlam değeri 0,018 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten küçük olduğu için ön test ve son test puanların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Bu durumda $H_{3,0}$ hipotezi reddedilmiş, $H_{3,1}$ hipotezi ise doğrulanmıştır. Buna göre 21 gün boyunca günlük minnettarlık listesi tutmanın çalışanların psikolojik sermaye algısını istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8'de Wilcoxon testi sonucu çıkan sıralama tablosuna bakıldığında günlük minnettarlık listesi tutan 21 denekten 14 tanesinin son test puanının yükseldiği, 7 tanesinin ise son test puanının düştüğü görülmektedir.

E-posta adresi ile günlük olarak giriş yapan deneklerin verdikleri cevaplar ve bunların birbirini tekrar edip etmediği kontrol edilmiştir.

21 günü dolduran ve son test uygulamasını da tamamlayan deneklere e-posta ile ulaşılarak 21 gün öncesine oranla duygularında herhangi bir değişim hissedip hissetmedikleri, bu uygulamanın faydasını görüp görmedikleri de sorulmuştur. Buna göre bu e-postaya cevap yazan 10 denek bu uygulama ile birlikte aşağıdaki değişimleri kendilerinde gözlemlediklerini belirtmişlerdir:

- “Daha iyi hissediyorum”
- “Daha kolay karar vermeye başladım”
- “Fiziksel görünümüme dikkat etmeye başladım”
- “Arkadaşarımla daha sık ve korkmadan vakit geçirmeye başladım”
- “Problem yaşadığım durumlarda daha etkin karar vermeye başladım”
- “Sevginin ve teşekkürün hayatımdaki önemini daha iyi kavradım”
- “Kendimi bir kalıba sığdırdığımı fark edip at gözlüklerimden kurtulmaya çabalıyorum ve alanımı genişletmeye çalışıyorum”
- “Güne daha motiveli başlıyorum”
- “Daha önceden ne kadar kaygılı olduğumu anladım”
- “Stresle baş etme konusunda faydasını gördüm”

4. Sonuçlar ve Tartışma

Pozitif psikoloji alanının önemli kavramlarından psikolojik sermaye ve minnettarlık bu araştırmanın yapı taşlarıdır. Psikolojik ve fiziksel sağlığı olumlu yönde etkilediği daha önceki bölümlerde detayları verilen bilimsel çalışmalarla kanıtlanmış olan minnettarlığın, çalışanların psikolojik sermaye algılarını da olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmüştür. Psikolojik Sermaye kavramının yaratıcısı Luthans da (Luthans & Morgan, 2017), umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik kavramlarının, geliştirilebilir, ölçülebilir ve performans üzerinde etkileri olduğu için psikolojik sermayenin alt boyutları olarak seçildiğini, ancak bunlar dışında da daha pek çok psikolojik kaynağın da bu kriterlere uyması koşuluyla yeni boyutlar olarak eklenebileceğini belirtir. Bu araştırma minnettarlığın psikolojik sermaye ile ilişkisi ve ona etkisini incelemek için planlanmıştır.

Bu kapsamda araştırmanın birinci aşamasında kolayda örnekleme yolu ile seçilmiş 115 çalışandan oluşan denek grubuna çevrimiçi olarak psikolojik sermaye ve minnettarlık ölçeği uygulanmış,

ardından ikinci aşamaya devam eden deneklere 21 gün boyunca her gün minnettar oldukları üç maddeyi yazacakları bir bağlantı gönderilmiş ve cevapları kaydedilmiş, üçüncü aşamada 21 gün devam eden deneklere tekrar çevrimiçi olarak psikolojik sermaye ve minnettarlık ölçeği uygulanmıştır.

Araştırma sonucu elde edilen veriler incelendiğinde çalışanların psikolojik sermaye algıları ile minnettarlık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ön test çalışmasına katılan 115 deneğin minnettarlık ve psikolojik sermaye algıları ile ilgili ön test puanları karşılaştırıldığında elde edilen korelasyon puanına göre ($\rho=0,558$) bu iki değişken arasında 0,01 düzeyinde, pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmanın diğer aşamasına devam eden 21 katılımcının son test puanlarının korelasyonuna bakıldığında ise iki değişken arasında yine anlamlı bir ilişki görüldüğü, katılımcı sayısının azalmasından kaynaklı bu sefer daha yüksek bir korelasyon puanına ($\rho=0,735$) ulaşıldığı düşünülmüştür. Böylelikle araştırmanın ana hipotezi doğrulanmıştır.

Ülkemizde doğrudan bu iki kavram ile ilişkili henüz bir araştırma yapılmadığı için bu sonucun literatüre katkı açısından önemli olduğu düşünülmüştür. Öte yandan minnettarlık kişinin zorlu iş ve hayat koşullarıyla baş etmesinde etkili bir araç gibi görünmektedir. Barbara Frederickson minnettarlık gibi olumlu duyguların kişinin ihtiyaç anında başvuracağı ve kendisine hizmet eden dayanıklı kişisel kaynaklar geliştirmesine yardımcı olduğunu belirtir (Emmons, 2009). Bu durumda çalışan ihtiyaçlarına ve sağlığına katkı sağlayarak verimliliklerini arttırmak isteyen örgütlerin, örgüt iklimi oluşturma, eğitim programı geliştirme ve hatta seçme yerleştirme uygulamalarında psikolojik sermaye ile ilişkili bir kavram olan minnettarlık kavramına da yer vermelerinin faydalı olabileceği düşünülmüştür.

Araştırma sonucunda günlük minnettarlık listesi tutmanın minnettarlık ve psikolojik sermaye algısını anlamlı şekilde değiştirdiği de görülmüştür. 21 gün boyunca minnettar oldukları 3 maddeyi yazan deneklerin minnettarlık ve psikolojik sermaye algıları anlamlı şekilde artmıştır. Bu bulgular psikolojik sermayenin ve minnettarlığın geliştirilebilir olduğu yönündeki araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Peterson vd., 2011; Avey vd., 2010; Russo & Stoykova, 2015; Demerouti vd., 2011; Ertosun vd., 2015; Luthans, Avey & Patera, 2008; Emmons & McCullough, 2003).

Günlük minnettarlık listesi tutma çalışmasına 115 kişi ilk günler katılmış ancak kişilerin çoğu ilk hafta bu uygulamayı bırakmışlardır. Uygulamaya sadece 21 kişi 21 gün boyunca devam etmiştir. Bu durumun bir sebebi her gün bağlantıya tıklayarak yazma çabasının deneklere zor gelmiş olması olabileceği gibi, bir sebebi de bireylerin her gün farklı üç minnettarlık maddesi bulmada zorluk yaşamaları olabilir. Günümüz modern dünyasında, gelişen teknoloji ile birlikte çoğunluğu otomatikleşmiş davranışlardan oluşan günlük yaşam rutininin içinde, bireyler iyi ve kötü çok sayıda olayı kanıksamış, çevrelerine ve kendilerine dair farkındalıklarını yavaş yavaş yitirmeye başlamışlardır. Bu anlamda minnettarlığı her gün ifade etmenin bu rutini bozarak kişilerin çevrelerindeki olumlu olaylara karşı durumsal farkındalığı arttıracığı düşünülmüştür.

Günlük minnettarlık listesi tutma çalışmasına bir hafta ve üzerinde devam eden 49 deneğin günlük olarak girdikleri minnettarlık maddeleri incelendiğinde, yaklaşık %70'inin (34 kişi) ilk günler;

“sağlıklı olmak”, “bir işe sahip olmak”, “evli/çocuk sahibi olmak” vb. gibi sadece o güne özel olmayan, daha genel ve ilk akla gelebilecek minnettarlık maddelerini yazdıkları görülürken, ilerleyen günlerde daha o güne özel, anlık olayları da yazdıkları görülmüştür. (Toplantıdaki tartışmayı tatlıya bağlamak, o gün eski bir dostla karşılaşmak, evden çıkarken şemsiye almak vb. gibi) Deneklerden 5 tanesi ilk günlerden itibaren anlık olayları da minnettarlık listesine yazmıştır. Bu gözlem deneklerin minnettarlık listesi tutma çalışması ilerledikçe çevrelerindeki iyi olayları daha fazla fark ettiklerini düşündürmüştür. Ancak kesin görüş bildirebilmek için konuyla ilgili daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç vardır. Geribildirim e-postasına cevap yazan denek sayısı her ne kadar yorum yapmak için yeterli olmasa da cevap yazan 10 denegin tümü bu çalışma sonrası kendilerinde olumlu değişim yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadeler bulgular kısmında verilmiştir.

Çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarını korumada ve psikolojik sermayelerini geliştirmede minnettarlığın önemli bir rolü olabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda konuyla ilgili daha geniş kapsamlı araştırmalar yapılması gerekmektedir.

Konuyla ilgili olarak gelecekteki araştırmalar için öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Minnettarlık müdahalesinin etkisinin daha uzun vadelerde de görülüp görülmeyeceğine dair daha uzun vadeli boylamsal tasarımlar yapılması,
- Daha geniş katılımcı sayısından oluşan bir örneklem kitlesi oluşturulması,
- Etkinin daha sağlıklı test edilebilmesi için kontrol grubu da oluşturulması,
- Çalışan memnuniyeti, performans, örgütsel bağlılık vb. gibi farklı değişkenlerle minnettarlık ilişkisinin de incelenmesi,
- Deneklerin kişilik yapılarına, ilgilerine, ihtiyaçlarına ya da tercihinine göre farklı minnettarlık müdahalelerinin de (eğitim, görüşme, mektup yazma vb. gibi) kullanılması önerilmektedir.

Son olarak bu bulgular ülkemizde konu ile ilgili yapılan son derece sınırlı sayıdaki araştırma sonuçlarına katkı sağlamış, minnettarlık ve psikolojik sermaye ilişkisini bir kere daha ortaya koymuş ve minnettarlığın psikolojik sermayeyi arttırmak için kullanılabilir önemli bir araç olduğunu göstermiştir.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akçay, V. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 49(2), 72-85.
- Aldemir, C., Ataol, A. & Budak, G. (2001). İnsan kaynakları yönetimi (4. Baskı). İzmir: Barış Yayınları.

- Appollis, V. P. (2010). The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in The Western Cape. (Unpublished master's thesis). University of the Western Cape, South Africa.
- Ardichvili, A. (2011). Invited reaction: Meta analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 153-156.
- Arıcioglu, A. (2016) "Mediating the effect of gratitude in the relationship between forgiveness and life satisfaction among university students", *International Journal of Higher Education*, 5(2), 75-282
- Aslan, E., & Duman, S. (2016, 28-30 Nisan). Minnettarlık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. I. Avrasya Pozitif Psikoloji Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı. İstanbul, Üsküdar Üniversitesi. 28-30 Nisan 2016. 129-130
- Avey J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. (2007). The performance impact of leader positive psychological capital and situational complexity. (Unpublished doctoral thesis). University of Nebraska, USA.
- Avey, J. B., Patera, J., & West, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J., Nimnicht, J., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J., Wernsing, T., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Aytaç, S. (2009). İş stresi: Oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi, iş stresi yönetimi el kitabı. <https://kayseri.ailevecalisma.gov.tr/data/54785e08369dc54fc832b71e/254c9c10627632335d8b3df78363b7c4.pdf> adresinden alındı.
- Baş, A. U. (2016, 28-30 Nisan). Psikolojik danışman adaylarında psikolojik iyi-oluşun yordayıcıları. I. Avrasya Pozitif Psikoloji Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı. İstanbul, Üsküdar Üniversitesi. 28-30 Nisan 2016. 358-359.
- Bektaş, Ç., & Yılmaz, H. (2012, 24-26 Mayıs). Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları, psikolojik sermaye ve yenilikçi davranış arasındaki ilişki. 20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İzmir, DEÜ. 24-26 Mayıs 2012. 438-444.
- Burke, R. J., Eddy, S. W. Ng, & Fiksenbaum, L. (2009). Virtues, work satisfactions and psychological wellbeing among nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(3), 202-219.
- Cambridge İngilizce Türkçe Sözlük. www.dictionary.cambridge.org adresinden alındı.
- Celano, C. M., Beale, E. E., Beach, S. R., Belcher, A. M., Suarez, L., Motiwala, S. R., ... Huffman, J. C. (2017). Associations Between Psychological Constructs and Cardiac Biomarkers After Acute Coronary Syndrome. *Psychosomatic Medicine*, 79(3), 318-326.
- Chan, D. W. (2010). Gratitude, gratitude intervention and subjective wellbeing among Chinese school teachers in Hong Kong, *Educational Psychology*, 30(2), 139-153.

- Chen, D., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.
- Chen, L. H., & Wu, C. (2014). Gratitude enhances change in athletes' self-esteem: The moderating role of trust in coach. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(3), 349-362
- Cromer, K. (2009). A conceptual model of volunteer engagement: The influence of organizational assimilation and psychological capital constructs as reflections of overall volunteer engagement attitude on multidimensional and overall individual effective volunteer behavior. (Unpublished doctoral thesis). Trident University, Cypress, United States.
- Çalışkan, C., & Erim, A. (2010, 20-22 Mayıs). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri (POD) ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: POD'nin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Adana, Çukurova Üniversitesi. 20-22 Mayıs 2010. 658-670.
- Çetin, F., & Varoğlu, K. (2013, 30 Mayıs - 1 Haziran). Psikolojik Sermayenin algılanan performans ve işten ayrılma niyetine etkilerinde iş tatmini ve cinsiyetin rolü. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Kütahya, D.Ü. 30 Mayıs-1 Haziran 2013. 468-471.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, N. (2012, 24-26 Mayıs). Örgütsel psikolojik sermayenin çalışan tükenmişliğine etkisi: Kamuda bir araştırma. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İzmir, DEÜ. 24-26 Mayıs 2012. 681-684
- Demerouti, E., Eeuwijk, E., Snelder, M., & Wild, U. (2011). Assessing the effects of a "personal effectiveness" training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60-81.
- Demirbağ, T. (2016). "Teşekkür Ederim" minnettarlık eğitimi programının (TEMEP) ilkökul öğretmenlerinin minnettarlık düzeyleri üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- DeWall, C. N., Lambert, N. M., Pond Jr., R. S., Kashdan, T. B., & Fincham, F. D. (2012). A Grateful Heart is a Nonviolent Heart: Cross-Sectional, Experience Sampling, Longitudinal, and Experimental Evidence. *Social Psychological and Personality Science*, 3(2), 232-240.
- Dickerhoof, R. M. (2007). Expressing optimism and gratitude: A longitudinal investigation of cognitive strategies to increase well-being. (Unpublished doctoral thesis). University of California, Riverside.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Blake A. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2014). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 558-585.
- Duran, N. O., & Tan, Ş. (2013). Minnettarlık ve yaşam amaçları yazma çalışmalarının öznel iyi oluşa etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 154-166.
- Emmons, R. A. (2003). Acts of gratitude in organizations. Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. (ss.81-93). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Emmons, R. A. (2009). *Teşekkür Ederim!*. (Kül, N. Çev.), İstanbul: Doğan Kitap.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389.
- Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). *Handbook of positive psychology*. (ss.459-471). New York: Oxford University Press.

- Erkuş, A., & Fındıklı, M. (2012, 24-26 Mayıs). İş yaşamında mutluluk: Psikolojik sermaye ve iş çevresinin etkileri üzerine bir araştırma. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İzmir, DEÜ. 24-26 Mayıs 2012. 420-422.
- Ertosun, Ö. G., Erdil, O., Deniz, N., & Alpkan, L. (2015). Positive psychological capital development: A field study by the Solomon four group design. *International Business Research*, 8(10), 102-111.
- Eryılmaz, A. (2014). Üniversite öğrencileri için geliştirilen öznel iyi oluşu artırma programının etkililiğinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 111-128.
- Froh, J. J., Bono, G., Fan, J., Emmons, R. A., Henderson, K., Harris, C., Leggio, H., & Wood, A. M. (2014). Nice thinking! An educational intervention that teaches children to think gratefully. *School Psychology Review*, 43(2), 132-152.
- Froh, J. J., Sefick, W. J., & Emmons, R. A. (2008). Counting blessings in early adolescents: An experimental study of gratitude and subjective well-being. *Journal of School Psychology*, 46(2), 213-233.
- Geraghty, W. A., Wood, A. M., & Hyland, M. E. (2010). Attrition from self-directed interventions: Investigating the relationship between psychological predictors, interventional content and dropout from a body image intervention. *Social Science & Medicine*, 71(1), 30-37.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., & Veum, J. R. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *Review of Black Political Economy*, 26(2), 9-21.
- Gooty, J., Mark, G., Paul, D., Johnson, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Grant A., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 108-121.
- Hu, X., & Kaplan, S. (2014). Is "feeling good" good enough? Differentiating discrete positive emotions at work. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 39-58.
- Ismail, K., Khurram, W., Hussain, T., & Jafri, S. K. A. (2011). Perceptions for transformational leadership, followers' psychological capital and intent to leave in Pakistan: An insight from medical and engineering sector. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(8), 49-61
- James, B. A., Fred, L., & Susan, M. J. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Jensen, S. (2003). Entrepreneurs as leaders: Impact of psychological capital and perceptions of authenticity on venture performance. (Unpublished doctoral thesis). University of Nebraska, USA.
- Kaplan, M., & Biçkes, M. D. (2012, 24-26 Mayıs). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde yapılan bir araştırma. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İzmir, DEÜ. 24-26 Mayıs 2012. 691-696.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizim üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayii işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Kardaş, F., & Yalçın, İ. (2019). Şükran ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 13-31.
- Kerr, S., O'Donovan, A., & Pepping, C. A. (2015). Can gratitude and kindness interventions enhance well-being in a clinical sample?, *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 16(1), 17-36.

- Koo, M., Algoe, S. B., Wilson, T. D., & Gilbert, D. T. (2008). It's a wonderful life: Mentally subtracting positive events improves people's affective states, contrary to their affective forecasts. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1217-1224.
- Lambert, N., & Fincham, F. (2011). Expressing gratitude to a partner leads to more relationship maintenance behavior. *American Psychological Association: Emotion*, 11(1), 52-60.
- Larson, M. D., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 75-92.
- Larson, M. D. (2004). Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and an analysis of a training intervention. (Unpublished doctoral thesis). University of Nebraska, USA.
- Luthans, F., & Avey, J. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Luthans, F., & Avey, J. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Luthans, F., & Jensen, S. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., & Morgan, C. M. Y. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366.
- Luthans, F., Avey, J., & Patera, J. (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., Avolio, B. J., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weixing, L. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, J. B., & Avey, J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Lyubomirsky, S. (2008). Nasıl mutlu olunur?. (Göze, G. Çev.), İstanbul: Kapital Yayınları.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Martínez-Martí, M. L., Avia, M. A., & Hernández-Lloreda, M. J. (2010). The effects of counting blessings on subjective wellbeing: a gratitude intervention over time in a Spanish sample. *Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 886-896.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect?. *Psychological Bulletin*, 127(2), 249-266.
- Mello, A. J. (2012). The Relationship between Reports of Psychological Capital and Reports of Job Satisfaction among Administrative Personnel at a Private Institution of Higher Education. (Unpublished doctoral thesis). University of Hartford, USA
- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state of practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164.

- Mücelandili, B. (2015). Çalışanların şükran duygularının organizasyon içindeki yüksek kaliteli ilişkiler ve performans üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.
- Özsoylar, Ö. (2019). Udeemy. Stresle baş etme teknikleri video eğitimi. <https://www.udemy.com/course/stresle-basetme-teknikleri/>
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Rash, J. A., Matsuba, K. M., & Prkachin, K. M. (2011). Gratitude and well-being: Who Benefits the most from a gratitude intervention?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(3), 350-369.
- Roberts, S. J., Scherer, L., & Bowyer, C. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Russo, S. D., & Stoykova, P. (2015). Psychological Capital Intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resources and Development Quarterly*, 26(3), 329-347.
- Sarı, T., & Yıldırım, M. (2017). Pozitif bir karakter gücü olarak şükür: Mental iyi oluş ve bazı demografik değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi. *International Journal of Social Science*, 62, 13-32.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487.
- Spence, J. R., Brown, D. J., Keeping, L. M., & Lian, H. (2013). Helpful today, but not tomorrow? Feeling grateful as a predictor of daily organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*, 67(3), 705-738.
- Terzi, Ş. I., & Tekinalp, B. E. (2017). The effects of gratitude journaling on Turkish first year college students' college adjustment, life satisfaction and positive affect. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39(20), 164-175.
- Toepfer, S. M., Cichy, K., & Peters, P. (2012). Letters of gratitude: Further evidence for author benefits. *Journal of Happiness Studies*, 13, 187-201.
- Topçu, M. K., & Ocak, M. (2012, 24-26 Mayıs). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatminin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İzmir, DEÜ. 24-26 Mayıs 2012. 685-690.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F., & Basım, N. (2012, 24-26 Mayıs). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel psikolojik sermayenin rolü. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İzmir, DEÜ. 24-26 Mayıs 2012. 416-419.
- Uslu, T., Özer, P., Arat, M., & Şanlı, Z. G. (2011, 26-28 Mayıs). Psikolojik sermaye iş tatmini ve iş performansını artırır mı? Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun şartlı değişken olarak rolü. 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Çanakkale. 26-28 Mayıs 2011. 495-500
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963.
- Walumbwa, F., Luthans, F., Avey, J., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232-240.

- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12(1), 915-922.
- Watkins, P., Grimm, D. L. & Kolts, R. (2004). Counting your blessings: Positive memories among grateful persons. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 23(1), 52-67.
- Watkins, P., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective wellbeing. *Social Behavior and Personality*, 31(5), 431-451.
- Wood, A. M., Froh, J., & Geraghty, W. A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890-905.
- Wood, A. M., Joseph, S., Lloyd, J., & Atkins, S. (2009). Gratitude influences sleep through the mechanism of pre-sleep cognitions. *Journal of Psychosomatic Research*, 66(1), 43-48.
- Wood, A., M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the big five facets. *Personality and Individual Differences*, 46, 443-447.

AN EMPIRICAL RESEARCH ON RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF GRATITUDE AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

Özlem ÖZSOYLAR** 
M. Volkan TÜRKER*** 

Psychological capital and gratitude, one of the important concepts in the field of positive psychology, are the building blocks of this research. It is thought that gratitude may positively affect the psychological capital perceptions of the employees, which has been proven by scientific studies detailed in the following chapters. Luthans – the creator of the concept of Psychological Capital – pointed out that the concepts of hope, optimism, resilience and self-efficacy as sub-dimensions of psychological capital were chosen because they are improvable, measurable and have positive impact on performance, but there are many other potential psychological resources that may be included in Psychological Capital fitting these criteria such as creativity, flow, mindfulness, gratitude, forgiveness, emotional intelligence, spiritually, authenticity and courage (Luthans & Morgan, 2017).

This research is planned to examine the relationship of gratitude to psychological capital and its effect on it. In this context, in the first stage of the study, the psychological capital and gratitude scale was applied online to the sample group consisting of 115 employees selected by convenience sampling. In the second stage a link was sent to the subjects and asked them to write the three items they were grateful for 21 days and their answers were recorded. In the third stage the psychological capital and gratitude scale was applied again online to the subjects who continued for 21 days. 115 people participated in the daily gratitude list work in the first days, but most of the people quit this practice in the first week. Only 21 people continued the practice for 21 days.

When the data obtained from the research were examined, a statistically significant relationship was found between the psychological capital perceptions of the employees and their gratitude

* This study is derived from the master's thesis titled "An Empirical Research on Relationship Between Employees' Perceptions of Gratitude and Psychological Capital", which was completed in 2019 under the supervision of Assoc. Dr. M. Volkan Türker at Marmara University, Institute of Social Sciences.

** ozlemozsoylar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3646-825X

*** Marmara University, Department of Business Administration, vturker@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0674-2825

Received: 28.09.2020

Accepted: 01.02.2021

perceptions. When the pretest scores of 115 participants participating in the pre-test study were compared with respect to gratitude and psychological capital perceptions, a positive and moderately significant relationship was found between these two variables at the level of 0.01, according to the correlation score ($\rho = 0.558$). Considering the correlation of the post-test scores of the 21 participants continuing the other phase of the study, it was thought that there was a significant correlation between the two variables, and a higher correlation score ($\rho = 0.735$) was reached this time due to the decrease in the number of participants. Thus, the main hypothesis of the research was confirmed.

As a result of the research, it was seen that keeping a daily gratitude list significantly changed the perception of gratitude and psychological capital. The gratitude and psychological capital perceptions of the subjects who wrote the three items they were grateful for 21 days increased significantly. These findings are consistent with the research results that psychological capital and gratitude can be developed (Peterson et al., 2011; Avey et al., 2010; Russo & Stoykova, 2015; Demerouti et al., 2011; Ertosun et al., 2015; Luthans, Avey, & Patera, 2008; Emmons & McCullough, 2003).

When the gratitude items entered daily by 49 subjects, who continued the daily gratitude list for a week or more, were examined, in the first days approximately 70% of them (34 people) wrote; "To be healthy", "to have a job", "to get married / have children" etc. It was seen that they wrote articles of gratitude that were not only specific to that day, but more general and first conceivable. But in the following days, they wrote special, instant events for that day, as well. (For example; to smooth over the discussion at the meeting, to meet an old friend that day, to take an umbrella while leaving home, etc.). 5 of the subjects wrote the instant events on the gratitude list from the first days. This observation suggested that the subjects became more aware of good events in their environment as the gratitude list progressed. However, in order to provide a definite opinion, more comprehensive research is needed on the subject.

The subjects who completed 21 days-gratitude-list and completed the last test application were contacted by e-mail and asked whether they felt any change in their emotions compared to 21 days ago and whether they saw the benefit of this application. Only 10 subjects answered the e-mail. Although the number of subjects who replied to the feedback e-mail was not sufficient to comment, all 10 respondents stated that they experienced positive changes after this study (in epitome, increase in wellbeing, motivation, decision making skills, stress management skills, gratitude and decrease in anxiety).

Although further research needed to be done on this subject, these findings have contributed to the extremely limited number of research results conducted in our country on the subject, once again demonstrating the relationship between gratitude and psychological capital, and showed that gratitude is an important tool that can be used to increase psychological capital.