

## Otel Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yenilikçi Düşünce Yapısına Etkisi: Van İli Örneği<sup>a</sup>

 BELMA SUNA<sup>b</sup>  OLCAY OKUN<sup>c</sup>

Geliş Tarihi: 18.09.2018 | Kabul Tarihi: 26.07.2019

**Öz:** Psikolojik sermaye, işletmelerin performansını ve rekabet gücünü artırmak için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve pozitif psikolojik kapasiteleri ile ilgili çalışma ve uygulamalardır. Turizm endüstrisinin emek yoğun bir yapıya sahip olması pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek iş görenlere sahip olmayı avantaj haline dönüştürmektedir. Fark yaratabilecek diğer unsur ise, iş görenlerin yenilikçi düşünce yapısıyla ve yenilikleri uygulayarak görevlerini yerine getirmeleridir. Araştırmanın amacı, Van ilinde hizmet veren otel işletmelerindeki iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi düşünce yapısına olan etkisinin ölçülmesidir. Çalışmada veri toplama aracı olarak belirlenen anket Aralık 2017 ve Nisan 2018 arasında uygulanmış ve evrenin tamamına ulaşılmıştır. Toplamda 148 anket değerlendirilerek alınarak SPSS programıyla analiz ile edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, otel işletmelerindeki iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin çalıştıkları otelin yıldız sayısına göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Otel işletmeleri, psikolojik sermaye, bireysel yenilikçilik, düşünce yapısı.

<sup>a</sup> Bu araştırma II. Batı Asya Turizm Araştırmaları Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>b</sup> Gaziantep Üniversitesi, Turizm MYO, Otel Lokanta ve İkram Hizm. Bölümü  
suna@gantep.edu.tr

<sup>c</sup> Millî Savunma Bakanlığı, Van Askerlik Şube Başkanlığı

---

## The Effect of Psychological Capital Levels on Innovative Thinking Structure of The Employees Working in Hotel Enterprises: The Case of Van Province

**Abstract:** Psychological capital is applications related to practicing on the strengths and positive psychological capacities of human resources to improve the performance of businesses and competitive power. The fact that the tourism industry has a labor-intensive structure, working with a labor force that has a high level of positive psychological capital turns to an advantage. Another factor that can make a difference between the opponents is the workers performing tasks with innovative thinking and by applying innovations. The purpose of this research is to measure the effect of psychological capital levels on the innovative thinking structure of the employees working in hotel enterprises of Van Province. The questionnaire was selected as the data collection tool in the study, was implemented between December 2017 and April 2018 and the entire sample was reached. 148 collected data were evaluated and analyzed by the SPSS program. As a result of the research, it has been determined that the psychological capital levels of the employees who work in the hotel enterprises differ according to the number of star hotels.

**Keywords:** Hotel enterprises, psychological capital, individual innovation, thinking structure.

© Suna, Belma & Okun, Olcay. "Otel Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yenilikçi Düşünce Yapısına Etkisi: Van İli Örneği." *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19 (2019), 491-518.

## Giriş

Rekabet stratejilerinin sürekli değişiklik gösterdiği günümüzde konaklama işletmeleri gibi emek yoğun yapıya sahip işletmeler, rakipleri arasında farklılık yaratabilmek için daha etkili çözümler bulmaya çalışmaktadır. Bu gereklilik otel işletmelerinin üst yönetimini oluşturan sahip ve yöneticilerini iş gören verimliliğini artırıcı çalışmalara yöneltilmektedir. Ücret, prim, izin, terfi gibi uygulamalar insan kaynakları departmanının temel faaliyet alanı olup iş gören verimliliğini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Barutçugil, 2004: 451). Ancak günümüzde iş gören için dışarıdan verilen bir motivasyon aracı yerine çalışanın kendi gelişimiyle sağlanan motivasyonun çok daha etkili olduğu düşünülmektedir (Barutçugil, 2004: 370-386). Bu nedenle çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması iş yerindeki etkinliklerini artırmaktadır (Luthans vd., 2010).

Psikolojik sermaye; bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu olarak tanımlanabilir (Luthans, 2007). Farklı olanı yapmak, düşünülmemiş olanı düşünmek ya da “neden olmasın?” fikri ile hareket etmek ise yenilikçi düşünce anlamına gelmektedir (Sağlık Bakanlığı Bülteni, 2009). Bu iki farklılaştırıcı bakış açısını çalışanın yaptığı işe entegre etmesi ise kişinin performansına etki edeceği gibi, iş görende var olan bu verimlilik kısa vadede işletmeye de yansımaktadır.

Bu araştırmada Van ilinde hizmet veren otel işletmelerindeki iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi düşünce yapısına olan etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen sonuçlar otel işletmesi üst yönetimi ve çalışanları için iş gören verimliliğinin artırılması yönünde bir kaynak niteliği taşıyacaktır. Yazında psikolojik sermaye ve yenilikçi düşünce yapısı ilişkisi sağlık işletmeleri gibi emek yoğun özellik taşıyan kurumlar için araştırma konusu olmuş, otel işletmelerinde söz konusu ilişkiyi irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

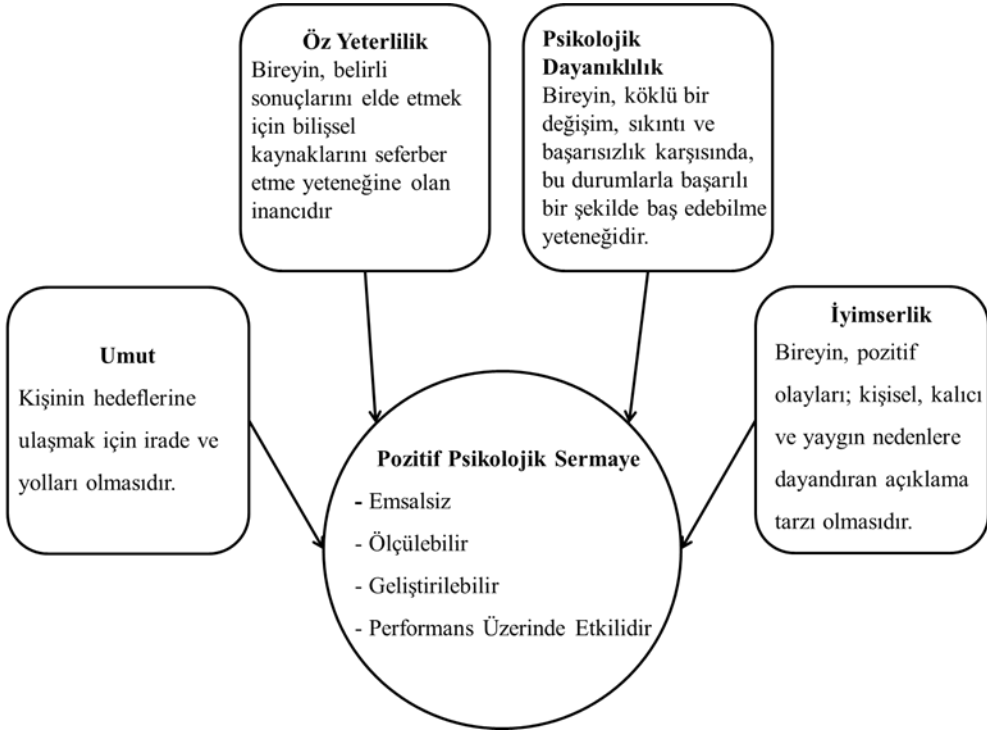
## 1. Literatür Taraması

### 1.1. Psikolojik Sermaye

Psikoloji bilimini insanların zayıf ve eksik taraflarına odaklanmaktan ziyade geliştirebilecek pozitif taraflarına odaklanmayı amaç edinen ve Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından kavramlaştırılan pozitif psikoloji akımı günümüz organizasyonlarına geçmiş, pozitif örgütsel davranış çatısı altında pozitif psikolojik sermaye olarak çalışılmaktadır. Seligman'a (2005) göre pozitif psikoloji; insanların pozitif kişilik özelliklerini, pozitif duygularını ve bu olumlu duyguları açığa çıkaran tüm faktörleri bütün olarak inceleyen, pozitif öznel deneyimin, pozitif kişisel özelliklerin ve yaşam kalitesinin geliştirilerek, yaşam faydasız hale geldiğinde ortaya çıkan sorunları önlemeyi sağlayan pozitif kuramların bilimidir. Luthans (2002: 59) ise bu kavramı "günümüz örgütlerinde performansı iyileştirmek için pozitif yönelimli, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili olarak yönetilebilen, insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerine ilişkin çalışma ve uygulama" olarak tanımlamıştır. Envick (2005) psikolojik sermayeyi, "bireyin verimlilik amacı ile ekonomik, beşerî ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüt içerisine entegre edebilmesi hususundaki becerileri" olarak tanımlar.

Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinden farklı olarak, "ne bildiğin" veya "kimi tanıdığın" ile ilgilenmekten ziyade, "kim olduğun" ve gelişimsel bir anlayış ile "kim olmakta olduğun" ile ilgilenir (Luthans vd., 2004: 45). Daha öz bir ifade ile psikolojik sermaye kim olduğumuz ve pozitif gelişim yoluyla kim olabileceğimizdir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007, 20). Luthans psikolojik sermaye kavramını genellikle çalışanların ne olduğu değil en iyi olabilme ve gelecek yaşamlarında ne olmak istediğini şekillendiren bir kavram olarak tanımlar (Luthans, 2002: 57-72).

Psikolojik sermaye bileşenleri günlük konuşma dilinde sık sık kullanılsa da pozitif psikoloji alanında her birinin teorik bir temeli, ciddi bir araştırma alt yapısı ve geçerli ölçütleri vardır (Luthans vd., 2008a: 210). Psikolojik sermaye, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenleri ile ifade edilmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Şekil-1’de psikolojik sermayenin bileşenleri açıklanmıştır.



**Şekil 1: Psikolojik Sermaye Bileşenleri**

Kaynak: Okun, 2017: 23

İnsan kaynağını anlamak ve idare etmek açısından psikolojik sermaye önemli rol oynamaktadır ve insan kaynakları anlayışına yeni bir bakış açısı da kazandırmıştır (Uğur, 2017: 8). Psikolojik sermaye, örgütü oluşturan tüm unsurların ortaya koydukları davranışlarla örgüt çıktıları arasındaki ilişkiyi anlatan kavramdır. Psikolojik sermaye iş tatmini, iş devamlılığı, örgütsel bağlılık, iş stresi ve iş performansı ile yakın ilişki için-

dedir (Abbas ve Raja, 2010: 8).

### 1.2. Yenilikçi Düşünce

Hızla değişen piyasa ve çevresel koşullar karşısında işletmelerin yenilikçi fikirler üreten çalışanlara ihtiyaçları vardır. Yenilikçilik; yaratıcı bir fikrin kullanılabilir veya satılabilir bir mal ve hizmete ya da sürece dönüştürülmesidir (Coulter, 2000). Yenilikçilik yeni bir fikir ile başlar ve bu fikrin pazara sunumu ile tamamlanır. Yenilik yapmayan işletmelerin zaman içerisinde işletme ömürlerini tamamlayacağı önerilmektedir (Freeman ve Engel, 2007).

Yenilikçilik kavramı yaşam döngüsü içinde doğru yere odaklanma, teknolojiye adaptasyon ve yeniliklerin yaygınlaştırılması konularını kapsar (Goldsmith ve Foxall, 2003). Yenilikçilik, bireyin değişim için istekli bir tavır içinde olmasıdır (Braak, 2001). Yenilikçilik risk alma, deneyime açıklık, yaratıcılık, fikir liderliği özelliklerini içerisinde barındıran şemsiye bir dır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 151). Schumpeter (1950), yenilikçilik kavramını en geniş kapsamıyla ele alan araştırmacı olarak bilinmektedir. Schumpeter yeni firmaların ve girişimciliğin temel fonksiyonları olan yeniliğin, yaratıcı yıkım sonucu ortaya çıktığına inanır (Top, 2008: 25; Duran ve Saraçoğlu, 2009: 59). Rogers'a (1995) göre yenilikçilik, toplumu oluşturan kişilerin sosyal birey olmalarının sonucu olarak kendilerinde, kurumlarında veya toplumda olması gereken bir yeniliği diğerlerine göre benimseme düzeyidir. Ortaya çıkan bu düzey farklılığı, bazı bireylerin yeniliği erken benimsemelerine bazılarının ise geç uyum sağlamasına sebep olmaktadır.

### 1.3. Otel İşletmeleri

Turizm endüstrisinde yer alan ve emek yoğun bir yapıda hizmet veren otel işletmeleri, çeşitli amaçlarla seyahat eden turistlerin konaklama, yeme içme vb. gibi ihtiyaçlarının karşılandığı tesisler olarak tanımlanmaktadır. Otel işletmelerinde görev yapan personel konunun otele giriş yaptığı andan başlamak kaydıyla, çıkış yaptığı dakikaya kadar konunun her ihtiya-

cını karşılamak için birebir temas halindedir. İçinde bulunulan bu ilişki çalışanın mesai saatleri içindeki motivasyonunu oldukça önemli hale getirmektedir. Çünkü çalışanın psikolojisindeki herhangi bir olumsuz değişiklik, konuğa olan davranışlarına yansıma tehlikesi taşımaktadır. Bu durum ise kısa sürede otel işletmesine şikâyet hatta otelden erken ayrılma gibi istenmeyen olaylarla sonuçlanacaktır. Kısacası konuğun memnun olmuş bir şekilde otelden ayrılması çalışanın psikolojisi ile doğrudan ilişkilidir.

Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan otel işletmesi çalışanları, otellerde her zaman hasıl olabilecek beklenmedik olaylarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Bir tür kriz yönetimi şeklinde ifade edilebilecek bu tip durumlarda personelin yenilikçi düşünce yapısıyla konuya yaklaşması müşteri kaybına engel teşkil edebileceği gibi beraberinde farklı zamanlarda yeni konuklar kazanma ihtimalini de beraberinde getirmektedir.

Psikolojik Sermaye konusunda çalışan Topaloğlu (2013), tekstil sektöründe çalışan 338 kişiyle anket uygulamak suretiyle bir araştırma yapmış olup, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş performansları üzerindeki güçlü etkisinin, yöneticilerdeki otantik liderliğin daha pozitif algılandığı koşullarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uğur (2017), yapmış olduğu araştırmada örgütsel adalet ve psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmış olup hem psikolojik sermayenin hem de örgütsel adaletin ve alt boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ancak psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde örgütsel adaletle göre daha fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uğur araştırmasını otomotiv sektöründe çalışan 117 kişi ile gerçekleştirmiştir. Kılınç (2018), Psikolojik Sermaye Ve İş gören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi ortaya koymayı amaçladığı çalışmada; süt endüstrisinde görev yapan iş görenlere anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda ise psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik ve umut boyutlarının örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye

sahip olduğu tespit edilmiştir. Siu ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin pozitif duygular ile ilişkili olduğunu, iş yeri iyi olma halinin (iş tatmini ve stres belirtileri) işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye arasında aracı değişken olduğunu tespit etmişlerdir.

İlgili yazın tarandığında sosyal sermaye ve yenilikçi düşünce konusu birçok araştırmaya konu olsa bile turizm sektöründe hatta otel işletmelerinde buna benzer bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında araştırmamanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. Araştırmanın Yöntemi

Otel işletmeleri çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisinin ortaya konulduğu bu çalışmada Van ilince faaliyet gösteren tüm oteller araştırmaya dahil edildiğinden evrenin tamamına ulaşılmış bu nedenle örneklem seçilmemiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak belirlenen anket Aralık 2017 ve Nisan 2018 arasında uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde psikolojik sermaye ve bireysel yenilikçilik ile ilgili 41 soru yer almaktadır. Van ilinde hizmet veren otel işletmelerinde çalışan tüm personele ulaşılmış, toplamda 148 anket değerlendirmeye alınarak SPSS programıyla analiz ile edilmiştir.

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, Van ilinde hizmet veren otel işletmelerindeki iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi düşünce yapısına olan etkisinin ölçülmesidir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iş görenin işletmeler için verimli olduğu açıktır. Bu avantajın iş görenlerin bireysel yenilikçilik durumlarına etki etmesi sonucu, işletmelerin verimliliğine doğrudan katkı sağlayacağı ve karlılığa da uzun vadede etki edeceği düşünülmektedir.

### 2.2. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, bireysel ye-



nilikçiliği pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, bireysel yenilikçiliğin fikir önderliği boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H3: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, bireysel yenilikçiliğin değişime direnç boyutunu negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H4: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, bireysel yenilikçiliğin risk alma boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H5: Çalışanların iyimserlik seviyeleri, bireysel yenilikçiliği pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H5a, 5b, 5c: Çalışanların iyimserlik seviyeleri, fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma alt boyutlarını anlamlı olarak etkiler.

H6: Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyeleri, bireysel yenilikçiliği pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H6a, 6b, 6c: Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyeleri, fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma alt boyutlarını anlamlı olarak etkiler.

H7: Çalışanların umut seviyeleri, bireysel yenilikçiliği pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H7a, 7b, 7c: Çalışanların umut seviyeleri, fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma alt boyutlarını anlamlı olarak etkiler.

H8: Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri, bireysel yenilikçiliği pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

H8a, 8b, 8c: Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri, fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma alt boyutlarını anlamlı olarak etkiler.

### **2.3. Veri Toplama Aracı Geçerlilik ve Güvenilirlik**

#### **2.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen 24

maddeli pozitif psikolojik sermaye ölçeği Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek; her biri 6 ifadeden oluşan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada söz konusu ölçek (faktör yükü düşük 13, 19, 20 ve 23 nolu sorular hariç) kullanılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutları için Cronbach alfa katsayısı; öz yeterlilik için 0,92, umut için 0,87, psikolojik dayanıklılık için 0,89, iyimserlik için 0,76 bulunmuştur. Ölçeğin geneline ait Cronbach alfa katsayısı ise, 0,93'tür. Bu değerler ışığında ölçek genel olarak yeterli güvenilirliğe sahiptir.

Ölçeğin yapı geçerliliği test etmek Doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda, Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 2,107; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,087; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,90 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değeri ise 0,91 olarak bulunmuştur, ölçek iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir.

### 2.3.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Özgün formu "Individual Innovativeness Scales (II)" olan ölçek bireylerin genel anlamda yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla Hurt ve arkadaşları (1977) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Sarıoğlu (2010) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve geçerlilik güvenirlik analizleri yapılmıştır. Sarıoğlu (2010) tarafından geliştirilen 18 maddeden oluşan ölçek; fikir önderliği değişime direnç ve risk alma olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek öncelikle Keşfedici Faktör Analizine (KFA) tabi tutulmuştur

KMO testi sonunda KMO değeri 0,795 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda ki-kare değeri 1127,977, serbestlik derecesi değeri (sd) 91 ve  $p$  değeri  $<0,000$  bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Çalışmada faktör yükü düşük 2, 10, 11 ve 15 nolu sorular kullanılmamıştır. KFA sonucunda üç faktör elde

edilmiştir. Bu sonuçlar Sarıoğlu (2010) tarafından geliştirilen 3 boyutlu yapıyı desteklemektedir. Ölçeğin faktör yüklerinin, fikir önderliği boyutu (1, 3, 4, 7, 8 nolu sorular) için 0,579 ile 0,862; değişime direnç boyutu için 0,533 ile 0,815 (5, 6, 9, 12, 13, 18 nolu sorular); risk alma boyutu (14, 16, 17 nolu sorular) için 0,767 ile 0,782 arasında değer aldığı, oluşan üç faktörün açıklanan toplam varyansının %57,289 olduğu görülmüştür.

Ölçeğin yapı geçerliliği test etmek Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda, Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 2,178; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,09; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,90 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,93 olarak bulunmuştur. RMSEA değeri tavsiye edilen 0,08 değerinden büyük olmasına rağmen, her zaman uyum iyiliği için birden fazla göstergenin kullanılması tavsiye edilmektedir (Bryne, 2010, Hooper vd., 2008). Ölçeğe ait diğer göstergeler iyi uyum değerleri (değer < kesme değeri) gösterdiğinden, modele ait RMSEA değeri kabul edilebilir olarak değerlendirilmiştir. Söz konusu ölçek iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir.

Analizler sonucunda Bireysel Yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları için Cronbach alfa katsayısı; fikir önderliği için 0,86, değişime direnç için 0,84, risk alma için 0,88 bulunmuştur. Ölçeğin geneline ait Cronbach alfa katsayısı ise, 0,73'tür. Sarıoğlu (2010) tarafından ölçeğin toplam Cronbach Alfa değerinin .82, alt boyutlarından, fikir önderliği alt boyutunda 0.80, değişime direnç alt boyutunda 0.78, risk alma alt boyutunda ise 0,72 olarak belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçek Sarıoğlu (2010) tarafından uyarlanan ölçeği desteklemektedir. Bu değerler ışığında ölçek genel olarak yeterli güvenilirliğe sahiptir.

### 3.Bulgular

Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin ortalama, minimum, maksimum değerleri ile standart sapmaları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo-1. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

	Toplam	Min.	Maks.	Ortalama	SS
<b>Psikolojik sermaye</b>	148	2,38	6,00	4,65	0,67
Öz yeterlilik	148	1,67	6,00	4,98	0,92
Umut	148	2,00	6,00	5,03	0,85
Psikolojik dayanıklılık	148	1,83	6,00	4,34	0,85
İyimserlik	148	2,67	6,00	4,25	0,71
<b>Bireysel Yenilikçilik</b>	148	1,78	5,00	3,66	0,53
Fikir Önderliği	148	1,86	5,00	4,13	0,70
Değişime Direnç	148	1,00	5,00	2,87	0,92
Risk Alma	148	1,75	5,00	4,22	0,85

Tablo-1 incelendiğinde, psikolojik sermaye ve alt boyutların tamamının puanlarının ortanın üzerinde olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye çekirdek yapısı için  $\bar{x}=4,65$ ,  $ss=0,67$ 'dir. Alt boyutların yüksek ortalama değerlerinden aşağıya göre sıraladığımızda; umut ( $\bar{x}=5,03$ ,  $ss=0,85$ ), öz yeterlilik ( $\bar{x}=4,98$ ,  $ss=0,92$ ), psikolojik dayanıklılık ( $\bar{x}=4,34$ ,  $ss=0,85$ ) ve iyimserlik ( $\bar{x}=4,25$ ,  $ss=0,71$ ) şeklindedir. Van otellerinde çalışan personelin psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Bireysel yenilikçilik değişkeni puanı  $\bar{x}=3,66$ ,  $ss=0,53$ 'tür. Risk alma ( $\bar{x}=4,22$ ,  $ss=0,85$ ), fikir önderliği ( $\bar{x}=4,13$ ,  $ss=0,70$ ) ve fikir önderliği ( $\bar{x}=4,13$ ,  $ss=0,70$ ) boyutlarının ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Van otellerinde çalışan personelin bireysel yenilikçiliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

### 3.1 Demografik Değişkenlere Yönelik Analizler

Bu bölümde araştırmaya katılan 148 kişinin demografik özelliklerine ait bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların demog-

rafik özelliklerine ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar Tablo-2’de sunulmuştur.

Tablo-2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	37	25
	Kadın	111	75
<b>Yaş</b>	18-25	45	30,4
	26-35	74	50
	36-45	26	17,6
	46-55	3	2
<b>Eğitim</b>	İlk Öğretim	10	6,8
	Orta Öğretim	31	20,9
	Lise	62	41,9
	Ön lisans	29	19,6
	Lisans	16	10,8
<b>Konum</b>	Yönetici	8	5,4
	Ön Büro	26	17,6
	Mutfak	25	16,9
	Yiyecek, İçecek	36	24,3
	Kat Hizmetleri	29	19,6
	Diğer personel	24	16,2
<b>Yıldız</b>	İki	3	2
	Üç	36	24,3
	Dört	23	15,5
	Beş	86	58,1

Tablo-2’de sunulduğu üzere katılımcıların % 25’i (n=37) erkek, % 75’i (n=111) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 30,4’ü (n=45) 18-25, % 50’si (n=74) 26-35, % 17,6’sı (n=26) 36-45, % 3’ü (n=2) 46-55 yaş aralığındadır. Katılımcıların % 6,8’i (n=10) ilköğretim, % 20,9’u (n=31) orta öğretim, % 41,9’u (n=62) lise, %

19,6'sı (n=29) ön lisans ve % 10,8'i (n=16) lisans mezunudur. Katılımcıların % 5,4'ü (n=8) yönetici, % 17,6'sı (n=26) ön büro, % 16,9'u (n=25) mutfak, % 24,3'ü (n=36) yiyecek-içecek, % 19,6'sı (n=29) kat hizmetleri ve % 16,2'si (n=24) diğer personeli oluşturmaktadır. Katılımcıların % 2'si (n=3) iki yıldız, % 24,3'ü (n=36) üç yıldız, % 15,5'i (n=23) dört yıldız ve % 58,1'i (n=86) beş yıldızlı işletmelerde çalışmaktadır.

### 3.1.1. Demografik Değişkenlerle Psikolojik Sermaye Düzeyi Arasındaki Bulgular

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin testi yapılacak istatistiki analizleri belirlemek amacıyla verilerin normal dağılıp dağılmadığı araştırılmıştır. Ölçekleri oluşturan önermelerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında değer almaktadır (Gravetter ve Wallnau, 2014). Kolmogorov-Smirnov Testi'ne göre hem psikolojik sermaye ölçeği hem de bireysel yenilikçilik ölçeği ile elde edilen verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Araştırmada demografik değişkenlerin, psikolojik sermaye ve alt boyutları üzerine etkilerini ortaya koymak amacıyla, iki ortalama arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek için Bağımsız Örneklem T-testi, ikiden fazla ortalamaların karşılaştırılması için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Çalışanların psikolojik sermaye ve alt boyutları düzeyleri cinsiyet, çalışılan pozisyon ve çalışma süresi bakımından farklılık göstermemektedir. Çalışanların psikolojik sermaye ve alt boyutları düzeylerinin yaş değişkeni açısından incelenmesine yönelik elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo-3. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yaş Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Psikolojik Sermaye Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İyimserlik	Gruplar Arası	2,411	3	0,804	1,60	0,192	
		72,228	14	0,502	2		

	Grup İçi	74,639	4				
	Toplam		14				
			7				
Psikolojik Dayanıklılık	Gruplar	3,756	3	1,252	1,73	0,163	
	Arası	104,146	14	0,723	1		
	Grup İçi	107,901	4				
	Toplam		14				
			7				
Öz Yeterlilik	Gruplar	9,880	3	3,293	4,11	0,008*	46-55
	Arası	115,328	14	0,801	2	*	ile 26-
	Grup İçi	125,208	4				35 ve
	Toplam		14				36-45
			7				arasın-
							da,
Umut	Gruplar	7,130	3	2,377	3,44	0,018*	46-55
	Arası	99,265	14	0,689	8		ile 26-
	Grup İçi	106,394	4				35 ve
	Toplam		14				36-45
			7				arasın-
							da,
Genel Psikolojik Sermaye	Gruplar	4,619	3	1,540	3,62	0,015*	46-55
	Arası	61,231	14	0,425	1		ile 26-
	Grup İçi	65,850	4				35 ve
	Toplam		14				36-45
			7				arasın-
							da,

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Tablo-3'de sunulduğu üzere çalışanların *genel psikolojik sermaye* sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni açısından 46-55 yaş ( $X=3.58$ ) ile 26-35 yaş ( $X=4.70$ ) ve 36-45 yaş ( $X=4.80$ ) aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların psikolojik sermayenin *öz yeterlilik* boyutu sorularına verdikleri yanıtların

aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni açısından 46-55 yaş ( $X=3.67$ ) ile 26-35 yaş ( $X=5.04$ ) ve 36-45 yaş ( $X=5.31$ ) aralığında olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre genel olarak orta yaşlardaki çalışanların öz yeterliliğinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışanların psikolojik sermayenin *umut* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni açısından 46-55 yaş ( $X=3.72$ ) ile 26-35 yaş ( $X=5.12$ ) ve 36-45 yaş ( $X=5.17$ ) aralığında olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo-4. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Psikolojik Sermaye Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İyimserlik	Gruplar Arası	2,985	4	0,746	1,48 9	0,209	
	Grup İçi	71,654	14	0,501			
	Grup İçi	74,639	3				
	Toplam		14				
			7				
Psikolojik Dayanıklılık	Gruplar Arası	1,970	4	0,492	0,66 5	0,618	
	Grup İçi	105,932	14	0,741			
	Grup İçi	107,901	3				
	Toplam		14				
			7				
Öz Yeterlilik	Gruplar Arası	13,007	4	3,252	4,14 4	0,003**	Orta öğretim ile lise, ön lisans ve lisans arasında,
	Grup İçi	112,201	14	0,785			
	Grup İçi	125,208	3				
	Toplam		14				
			7				



Umut	Gruplar	8,683	4	2,171	3,17	0,016*	Orta öğretim ile lise ve ön lisans arasında,
	Arası	97,711	14	0,683	7		
	Grup İçi	106,394	3				
	Toplam		14				
Genel Psikolojik Sermaye	Gruplar	5,107	4	1,277	3,00	0,020*	Orta öğretim ile lise ve ön lisans arasında,
	Arası	60,742	14	0,425	6		
	Grup İçi	65,850	3				
	Toplam		14				
			7				

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tablo-4'de sunulduğu üzere çalışanların *genel psikolojik sermaye* sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, eğitim değişkeni açısından orta öğretim ( $X=4.31$ ) ile lise ( $X=4.73$ ), ön lisans ( $X=4.78$ ) ve lisans ( $X=4.84$ ) mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Çalışanların psikolojik sermayenin *öz yeterlilik* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, eğitim değişkeni açısından orta öğretim ( $X=4.46$ ) ile lise ( $X=5.08$ ) ve ön lisans ( $X=5.21$ ) mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların psikolojik sermayenin *umut* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, eğitim değişkeni açısından orta öğretim ( $X=4.58$ ) ile lise ( $X=5.18$ ) ve ön lisans ( $X=5.21$ ) mezunları arasında anlamlı farklılık görülmektedir.

Tablo-5. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Otel Yıldız Sayısı Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Psikolojik Sermaye Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İyimserlik	Gruplar	10,164	3	3,388	7,56	0,00	5 yıldız işletmeler
	Arası	64,474	14	0,448	7	0***	

	Grup İçi Toplam	74,639	4 14 7				ile 3 ve 4 yıldız işletmeler arasında,
Psikolojik Dayanıklılık	Gruplar Arası	18,442	3	6,147	9,89	0,00	3 yıldız işletmeler ile 4 yıldız işletmeler, 5 yıldız işletmeler ile 4 yıldız işletmeler arasında,
	Grup İçi	89,459	14	0,621	5	0***	
	Toplam	107,901	4 14 7				
Öz Yeterlilik	Gruplar Arası	18,881	3	6,294	8,52	0,00	5 yıldız işletmeler ile 3 ve 4 yıldız işletmeler arasında,
	Grup İçi	106,327	14	0,738	4	0***	
	Toplam	125,208	4 14 7				
Umut	Gruplar Arası	16,879	3	5,626	9,05	0,00	5 yıldız işletmeler ile 3 ve 4 yıldız işletmeler arasında,
	Grup İçi	89,515	14	0,622	1	0***	
	Toplam	106,394	4 14 7				
Genel Psikolojik Sermaye	Gruplar Arası	10,889	3	3,630	9,51	0,00	5 yıldız işletmeler ile 3 ve 4 yıldız işletmeler arasında,
	Grup İçi	54,961	14	0,382	0	0***	
	Toplam	65,850	4 14 7				

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Tablo-5’de sunulduğu üzere çalışanların *genel psikolojik sermaye* sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları

incelendiğinde, işletmenin yıldız sayısı değişkeni açısından 5 yıldız işletmeler ( $X=4.45$ ) ile 4 yıldız ( $X=5.20$ ) ve 3 yıldız ( $X=4.77$ ) işletmelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

### 3.1.2. Demografik Değişkenlerle Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki Bulgular

Çalışanların bireysel yenilikçilik düzeyleri cinsiyet, çalışan pozisyon, eğitim düzeyi, çalışma süresi bakımından farklılık göstermemektedir. Çalışanların bireysel yenilikçilik düzeylerinin otellerin yıldız sayısı açısından incelenmesine yönelik elde edilen bulgular Tablo 5’de belirtilmiştir.

Tablo-6. Çalışanların Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Otel Yıldız Sayısı Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Bireysel Yenilikçilik Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Fikir Önderliği	Gruplar Arası	11,829	3	3,943	9,54	0,00	5 yıldız işletmeler ile 3 ve 4 yıldız işletmeler arasında,
	Grup İçi	59,491	14	0,413	4	0***	
	Toplam	71,320	4				
			14	7			
Değişime Direnç	Gruplar Arası	7,926	3	2,642	3,27	0,02	5 yıldız işletmeler ile 3 yıldız işletmeler arasında,
	Grup İçi	116,038	14	0,806	9	3*	
	Toplam	123,965	4				
			14	7			
Risk Alma	Gruplar Arası	13,991	3	4,664	7,34	0,00	5 yıldız ile 3 ve 4 yıldız işletmeler arasında,
	Grup İçi	91,449	14	0,635	4	0***	
	Toplam	105,440	4				
			14	7			

Genel Bireysel Yenilikçi- lik	Gruplar	1,376	3	0,459	1,63	0,18	
	Arası	40,394	14	0,281	5	4	
	Grup İçi	41,770	4				
	Toplam		14				
			7				

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Çalışanların bireysel yenilikçiliğin *fikir önderliği* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, işletmenin yıldız sayısı değişkeni açısından 5 yıldız işletmeler ( $X=3.91$ ) ile 4 yıldız ( $X=4.56$ ) ve 3 yıldız ( $X=4.43$ ) işletmelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Çalışanların bireysel yenilikçiliğin *değişime direnç* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, işletmenin yıldız sayısı değişkeni açısından 5 yıldız işletmeler ( $X=3.05$ ) ile 3 yıldız ( $X=2.51$ ) işletmelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Çalışanların bireysel yenilikçiliğin *risk alma* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, işletmenin yıldız sayısı değişkeni açısından 5 yıldız işletmeler ( $X=3.98$ ) ile 4 yıldız ( $X=4.49$ ) ve 3 yıldız ( $X=4.61$ ) işletmelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo-7. Çalışanların Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Bireysel Yenilikçi- lik Boyut- ları	Varyan- sın Kaynağı	Kareler Top- lamı	Sd	Kareler Ortala- ması	F	p	Anlamlı Farklı- lık
Fikir Önderliği	Gruplar	6,257	3	2,086	4,61	0,004*	46-55 ile 26- 35 ve 36-45 arasın- da,
	Arası	65,063	14	0,452	6	*	
	Grup İçi	71,320	4				
	Toplam		14				
			7				

Değişime Direnç	Gruplar Arası	2,579	3	0,860	0,18	0,386	
	Grup İçi	121,386	14	0,843	8		
	Toplam	123,965	4				
				14			
Risk Alma	Gruplar Arası	8,981	3	2,994	4,46	0,005*	46-55
	Grup İçi	96,459	14	0,670	9	*	ile 18-
	Toplam	105,440	4				25, 26-
				14			35 ve
			7				36-45
							arasın-
							da,
Genel Bireysel Yenilikçilik	Gruplar Arası	1,607	3	0,536	1,92	0,129	
	Grup İçi	40,164	14	0,279	0		
	Toplam	41,770	4				
				14			
			7				

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Çalışanların bireysel yenilikçiliğin *fikir önderliği* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 46-55 yaş ( $X=3.09$ ) ile 26-35 yaş ( $X=4.15$ ) ve 36-45 yaş ( $X=4.43$ ) aralığında olanlar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların bireysel yenilikçiliğin *risk alma* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 46-55 yaş ( $X=2.83$ ) ile 18-25 yaş ( $X=4.22$ ), 26-35 yaş ( $X=4.16$ ) ve 36-45 yaş ( $X=4.56$ ) aralığında olanlar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

### 3.2. Çalışma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla korelasyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Değişkenler ve boyutlar arası korelasyon katsayıları dikkate alındığında genel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir.

Tablo-8. Çalışma Değişkenleri Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
PsyCap	4,7 86	0,7 87	1								
Öz.Yet.	4,9 83	0,9 23	0,830 **	1							
Umut.	5,0 38	0,8 51	0,885 **	0,785 **	1						
P.Day.	4,4 77	1,1 39	0,731 **	0,357 **	0,446 **	1					
İyimser- lik	4,4 01	1,1 41	0,719 **	0,436 **	0,563 **	0,455 **	1				
Bireysel Yenilik- çilik.	3,5 75	0,5 38	0,258 **	0,265 **	0,236 *	0,139	0,176 *	1			
Değiş- me Direnc	2,7 67	0,9 88	- 0,205 *	- 0,247 **	- 0,263 **	0,012 **	- 0,170 *	0,652 **	1		
Fikri Önder- lik	4,1 61	0,7 53	0,494 **	0,576 **	0,523 **	0,190 *	0,241 **	0,632 **	- 0,093	1	
Risk Alma	4,2 16	0,9 35	0,466 **	0,462 **	0,490 **	0,094	0,508 **	0,463 **	- 0,236 **	0,554 **	1

\*\* 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı \* 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Bu sonuçlar çalışmanın ana hipotezlerine destek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, hipotezlerimizin basit iki değişkenli korelasyonların ötesinde daha ileri testleri sağlamak için, Psikolojik sermaye çekirdek yapısının, davranışlar üzerinde bileşenlerinin her birinden daha fazla bir etki yaratan bir sinerjisi olduğu (Luthans vd., 2007a) önermesinden hareket ile Psikolojik Sermayenin bağımlı değişken bireysel yenilikçilik ve

üç alt boyutu üzerindeki etkilerini test etmek için regresyon analizi yapılmış, araştırmada ölçülmesi hedeflenen “ $H_1, H_2, H_3$  ve  $H_4$ ” hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen sonuçlar Tablo-9’da sunulmuştur.

Tablo-9. Toplam Psikolojik Sermaye ile Toplam Bireysel Yenilikçilik ve Alt Boyutları Regresyon Sonuçları

	Fikir Önderliği		Değişime Direnç		Risk Alma		Genel Bireysel Yenilikçilik	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
Psikolojik Sermaye	0,49 4	6,859* *	- 0,20 5	- 2,531 *	0,46 6	6,357* *	0,25 8	3,230 *
Düzeltilmiş R2	0,239		0,035		0,217		0,060	
F	47,052		6,406		40,406		10,434	

\*  $p<0,05$ , \*\*  $p<0,01$

Tablo-9’a göre genel psikolojik sermaye çekirdek yapısının ( $\beta= 0,258$ ,  $p<0,05$ ) genel bireysel yenilikçiliği açıkladığı görülmektedir. Psikolojik sermaye bireysel yenilikçiliğin ( $\beta= 0,494$ ,  $p<0,01$ ) fikir önderliği, ( $\beta= -0,205$ ,  $p<0,05$ ) değişime direnç ve ( $\beta= 0,466$ ,  $p<0,01$ ) risk alma boyutlarını açıklamaktadır. Bu sonuçlar çalışmanın  $H_1, H_2, H_3$  ve  $H_4$  hipotezlerini doğrulamaktadır.

Yerli ve yabancı yazında pek çok çalışmada Psikolojik Sermayenin alt boyutlarının bağımlı değişken üzerindeki etkileri de ayrıca analiz edilmektedir. Bu bağlamda psikolojik sermaye alt boyutlarının (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) bireysel yenilikçilik ve üç alt boyutu (fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma) üzerindeki etkilerini test etmek için regresyon analizi yapılmış, “ $H_5, H_6, H_7$  ve  $H_8$ ” hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen sonuçlar Tablo-10’da sunulmuştur.

Tablo-10. Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Toplam Bireysel Yenilikçilik ve Alt Boyutları Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

	Fikir Önderliği		Değişime Direnç		Risk Alma		Genel Bireysel Y..	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
İyimserlik	-0,012	-0,164	-0,032	-0,327	0,421	5,102*	0,074	0,835
P. Dayanıklılık	-0,017	-0,237	0,162	1,825	-0,265	-3,477*	0,051	0,597
Umut	0,183	1,691	-0,263	-3,299*	0,203	-1,742*	0,072	0,561
Öz Yeterlilik	0,576	8,520*	-0,105	-0,327	0,213	2,014*	0,265	3,321*
Düzeltilmiş R2	0,328		0,063		0,370		0,064	
F	72,590		10,881		22,558		11,026	

\* p<0,05, \*\* p<0,01

Tablo-10'a göre psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut genel bireysel yenilikçiliği açıklamamaktadır, bu sonuçlar doğrultusunda  $H_5$ ,  $H_6$  ve  $H_7$  hipotezleri red edilmiştir. Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterliliğin ise ( $\beta= 0,265$ ,  $p<0,05$ ) genel bireysel yenilikçiliği açıkladığı görülmektedir. Bu sonuç çalışmanın  $H_8$  hipotezini doğrulamaktadır. Bireysel yenilikçiliğin alt boyutlarından fikir önderliğini, öz yeterlilik ( $\beta= 0,576$ ,  $p<0,01$ ) açıklamakta, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut açıklamamaktadır, bu sonuçlar doğrultusunda  $H_{5a}$ ,  $H_{6a}$  ve  $H_{7a}$  hipotezleri ret,  $H_{8a}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Bireysel yenilikçiliği alt boyutlarından değişime direnci,



umut ( $\beta = -0,263$ ,  $p < 0,05$ ) açıklamakta, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik açıklamamaktadır, bu sonuçlar doğrultusunda  $H_{5b}$ ,  $H_{6b}$  ve  $H_{8b}$  hipotezleri ret,  $H_{7b}$  hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel yenilikçiliği alt boyutlarından risk almayı, iyimserlik ( $\beta = 0,421$ ,  $p < 0,01$ ), psikolojik dayanıklılık ( $\beta = -0,265$ ,  $p < 0,05$ ), umut ( $\beta = 0,203$ ,  $p < 0,01$ ) ve öz yeterlilik ( $\beta = 0,213$ ,  $p < 0,05$ ) açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda  $H_{5c}$ ,  $H_{6c}$ ,  $H_{7c}$  ve  $H_{8c}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

### Sonuç

Bu araştırmada, Van ilinde hizmet veren otel işletmelerindeki iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi düşünce yapısına olan etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden yüz yüze anket uygulanarak gerçekleştirilen bu araştırmada, otel işletmelerindeki iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu söylemek mümkündür. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iş görenlerin verimliliğinde olumlu yönde artış olduğu bilinmektedir (Luthans ve Diğerleri, 2010). Psikolojik Sermaye düzeyine dair elde edilen bu sonuçlar kavramın alt boyutlarında da benzer bir durum sergilemektedir. Buna göre psikolojik sermaye kavramını oluşturan alt boyutlardan “umut” en yüksek ortalama değere sahip olduğu, “iyimserlik” boyutunun ise en düşük ortalama değere sahip olduğu, yine tüm alt boyutların da yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise otel işletmeleri çalışanların bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğudur. Bireysel yenilikçilik kavramını oluşturan alt boyutlardan, “fikir önderliği”, “değişime direnç” ve “risk alma” boyutları da yüksek düzeydedir. Bu noktadan hareketle otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin bireysel yenilikçilik düzeyine olumlu yönde etki ettiği elde edilen en önemli sonuçlardan biri olmuştur. Bu sonuç iş görenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artarsa, kişilerin bireysel yenilikçilik düzeyinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç literatürde olan sonuçlar ile benzerlik göstermektedir (Uğur, 2017).

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmaya katılan iş görenlerin %25'inin erkek %75'inin kadın olduğu, araştırmaya katılanların %50'sinin 26-35 yaş arasında oldukları, çok büyük bir kısmının %41,9 lise mezunu olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların küçük bir kısmı (%5,4) yönetici olarak çalışırken, geri kalanları %16 ile %24 arasında değişen oranlarda ön büro, yiyecek içecek, mutfak, kat hizmetleri departmanlarında görev yaptığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların yaklaşık yarısından fazlası (%58,1) 5 Yıldızlı otellerde çalışırken %2'si ise 2 yıldızlı otellerde çalışmaktadır.

Demografik değişkenler ile psikolojik sermaye kavramı arasındaki sonuçlara bakıldığında; orta yaşlarında olan çalışanların, psikolojik sermayelerinin daha yüksek düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. İş görenlerin eğitim durumlarına bakıldığında, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların "öz yeterlilik" ve "umut" düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş görenlerin tecrübeleri ile psikolojik sermaye durumları arasındaki sonuçlar değerlendirildiğinde, daha fazla tecrübeye sahip çalışanların "öz yeterlilik" düzeylerinin tecrübe düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. İş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin çalıştıkları otelin yıldız sayısına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin değerlendirmelere bakıldığında ise; işletmenin yıldız sayısının bu konuya etki etmediği elde edilen etkileyici sonuçlardan biri olmuştur.

Araştırma Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma, araştırmaya katılan katılımcıların görüşleri ile sınırlıdır. Çalışmanın genellenebilmesi için farklı destinasyonlarda gerçekleştirilerek kıyaslamalar yapılabileceği gibi daha derinlemesine bilgi alınabilmesi için araştırma nitel araştırma yöntemleri ile de tekrarlanabilir.

### **Kaynaklar**

Abbas, M. ve Raja, U. (2010), Impact of Psychological Capital Innovative Performance and Job Stress, 15th International Business Research Conference, Ref No. 449.

- Barutçugil, İ., 2004. Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim ve Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Braak, J. (2001). Individual Characteristics Influencing Teachers' Class Use of Computers. *Journal of Educational Computing Research*, 25 (2), 141-157.
- Bryne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS*. New York: Routledge.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (3), 79-94.
- Duran, C. Ve Saraçoğlu, M. (2009), Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci, *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, Yıl:2009 Cilt:16 Sayı:1, Celal Bayar Üniversitesi.
- Envick, Brook R. (2005). Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Freeman J, Engel JS. Models of innovation: Startups and Mature Corporations. *California Management Review*, 2007, 50: 54-119.
- Goldsmith, R.E. & Foxall, G.R. (2003). The measurement of innovativeness. In L.V. Shavinina (Eds.), *The international handbook of innovation* (pp. 321-329). Elsevier Science Ltd.
- Gravetter, F. and Wallnau, L. (2014). *Essentials of Statistics for the Behavioral Sciences* (8th Ed.). Belmont. CA: Wadsworth.
- Hurt HT, Joseph K, Cook CD. Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 1977, 4: 58-65.
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Kılınçer, K. Ve Odabaşı, H. F. (2010), Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Byö): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) 38: 150-164.
- Luthans, F., (2002). Positive organizational behavior: Developing and

- managing psychological strengths, *Academy of Management Executive*, 57-72.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, C. B. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., (2007), Youssef, C. M. & Avolio, B. J "Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge", Oxford University Press.
- Uğur, D., (2017), Psikolojik Sermaye Ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Okun, O. (2017), Psikolojik Sermayenin İş gören Sessizliğine Olan Etkisinde İyi Olma Halinin Aracı Rolü, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İşletme Doktora Tezi, Gaziantep.
- Rogers, M. E. (1995). *Diffusion of innovations* (Fifth Edition). New York: Free Press.
- Sağlık Bakanlığı Bülteni, (2009), Yenilikçi Düşünce Nedir? Nasıl Kazanılır? Sınırları Var mıdır? Bülten, Sayı: 16.
- Seligman, M. (2005). Positive Psychology Progress. *American Psychologist*, 410-421.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 5-14.
- Siu, O. L., Cheung, F. and Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers. The Role of Psychological Capital. *Journal of Happiness Studies*, 16 (2),367-380. doi: 10.1007/s10902-014-9513-8.
- Top, S., (2008), İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Topaloğlu, T., (2013), Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Doktora Tezi, İzmir.