



**T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARININ GÖREV
PERFORMANSI, İŞ TATMİNİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Fatih BİLMEZ**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Umut
EROĞLU**



TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Görev Performansı, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Üzerine Etkileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraaya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

14/08/2020

Fatih BİLMEZ

ÖZET

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARININ GÖREV PERFORMANSI, İŞ TATMİNİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİLERİ

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, 90'lı yılların sonuna doğru dünya gündeminde kendisine yer bulmaya başlamış bir kavramdır. Geleneksel ekonomik sermayeye ve diğer sermaye türlerine ek olarak rekabet avantajı sağlamak için, örgütlerin ihtiyaç duyduğu bir sermaye türüdür. Gerçekleştirilen çalışmaların neticesinde performans, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla arasında olumlu ilişkiler bulunması pozitif psikolojik sermayeyi ilgi çekici bir noktaya getirmiştir.

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin ve onun alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın görev performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılık kavramları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışma Marmara Bölgesi'nde yapı ürünleri sektöründe faaliyetlerini sürdüren büyük ölçekli bir firmada gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 426 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmış olup SPSS analiz programı vasıtasıyla analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarında literatürü destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmış olup pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık ve umudun görev performansı üzerinde olumlu etkileri olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Aynı şekilde iyimserlik ve dayanıklılığın iş tatmini üzerinde olumlu anlamda etkileri olduğu görülmüştür. Ancak duygusal bağlılık ve pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Görev Performansı, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık

ABSTRACT

The Effects of Sub Dimensions of Positive Psychological Capital on Task Performance, Job Satisfaction and Emotional Commitment

The concept of positive psychological capital is a concept that started to find its place in the world agenda towards the end of the 90s. It is a type of capital that enables organizations to gain competitive advantage in addition to traditional economic capital and other types of capital. As a result of the studies carried out, having positive relationships with concepts such as performance, organizational commitment has brought positive psychological capital to an interesting point.

In this study, the effect of positive psychological capital and its sub-dimensions, self-efficacy, hope, optimism and resilience on task performance, job satisfaction and emotional commitment were investigated. This study was carried out in a large-scale company operating in the building products sector in the Marmara Region. The sample of the study consists of 426 people. In the study, the data were collected using a questionnaire method and analyzed through the SPSS analysis program.

The results of the analysis have reached outcomes that support the literature, and findings have been obtained that resilience and hope, which are the sub-dimensions of positive psychological capital, have positive effects on task performance. Similarly, optimism and resilience have been shown to have a positive effect on job satisfaction. However, no relation was found between emotional commitment and sub-dimensions of positive psychological capital.

Keywords: Positive Psychological Capital, Task Performance, Job Satisfaction, Emotional Commitment

ÖNSÖZ

Lisans ve yüksek lisans eğitim hayatım ve daha sonraki iş hayatım boyunca bana her türlü desteği sağlayan, aktarmış olduğu bilgi ve tecrübeleriyle gerek özel hayatımda gerekse iş hayatımda bana yeni bakış açıları kazandıran ve benim rol model olarak kabul ettiğim danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Umut EROĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum. Ayrıca tez yazım sürecim boyunca benden desteklerini esirgemeyen çok sevgili kardeşim Beril BİLMEZ'e ve çok sevdiğim arkadaşım Sibel DOĞAN'a, tüm hayatım boyunca desteklerini ve sevgilerini hiçbir zaman eksik etmeyen anne ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Fatih BİLMEZ

Çanakkale, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, PERFORMANS, İŞ TATMİNİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. Psikoloji Bilimi ve Önemi.....	2
1.2. Sermaye Türleri.....	3
1.2.1. Geleneksel Ekonomik Sermaye.....	4
1.2.2. Beşeri Sermaye.....	4
1.2.3. Sosyal Sermaye.....	5
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı Tanımı ve Gelişimi.....	7
1.4. Pozitif Örgütsel Davranış.....	10
1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	14
1.5.1. Özyeterlilik.....	16
1.5.2. İyimserlik.....	17
1.5.3. Umut.....	19
1.5.4. Dayanıklılık.....	21
1.6. Performans Kavramı ve Önemi.....	24
1.6.1. Bireysel Performans.....	25
1.6.2. Görev Performansı.....	26
1.6.3. Görev Performansı Türleri.....	27
1.6.4. Bağlamsal Performans.....	27
1.6.5. Bağlamsal Performans Türleri.....	28
1.7. İş Tatmini.....	29
1.7.1. İş Tatmininin Teorik Temellerini Oluşturan Çalışmalar.....	30
1.7.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	30

1.7.1.2. Çift Faktör Teorisi.....	30
1.7.1.3. Bekleyiş Teorisi.....	31
1.7.1.4. Sosyal Mübadele Kuramı.....	31
1.7.1.5. İşin Özellikleri Teorisi.....	31
1.7.1.6. Farklılık, Eşitlik ve Beklenti Teorisi.....	32
1.7.1.7. İş Görünüm Teorisi.....	32
1.7.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	32
1.7.2.1. Örgütsel Faktörler.....	32
1.7.2.2. Bireysel Faktörler.....	33
1.8. Duygusal Bağlılık.....	34
1.9. Pozitif Psikolojik Sermayenin Görev Performansı, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi.....	36
1.9.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi.....	36
1.9.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	37
1.9.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi	38

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARININ GÖREV PERFORMANSI, İŞ TATMİNİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİLERİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	40
2.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler.....	40
2.3. Araştırmanın Evreni ve Veri Toplama.....	41
2.4. Anket Formu ve Ölçekler.....	41
2.5. Araştırmanın Kısıtları.....	42
2.6. Araştırmanın Bulguları.....	43
2.6.1. Demografik Bilgiler.....	43
2.6.2. Betimsel İstatistikler.....	44
2.6.3. Güvenilirlik Analizi.....	47
2.6.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi.....	47
SONUÇ VE ÖNERİLER	53
KAYNAKÇA	58
EKLER	69
EK 1. ANKET FORMU.....	69
ÖZGEÇMİŞ	76

KISALTMALAR

Çev. : Çeviren

Ed. : Editör(ler)



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 2.1.	Demografik Veriler	43
Tablo 2.2.	Betimsel İstatistikler	44
Tablo 2.3.	Güvenilirlik Katsayıları	47
Tablo 2.4.	Varyansların Homojenliği Testi	48
Tablo 2.5.	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Ait N, Ortalama Değer, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları	48
Tablo 2.6.	Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (Görev Performansı)	49
Tablo 2.7.	Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (İş Tatmini)	50
Tablo 2.8.	Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (Duygusal Bağlılık)	51
Tablo 2.9.	Hipotez Testi Sonuçları	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 1.1.	Maddi ve Maddi Olmayan Sermaye Türleri	4
Şekil 1.2.	Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türlerinin Karşılaştırılması	6
Şekil 1.3.	Pozitif Psikolojik Sermaye Zihin Haritası	10
Şekil 1.4.	Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu Arasındaki Farklar	13
Şekil 1.5.	Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi	14
Şekil 1.6.	Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	15
Şekil 2.1.	Araştırmanın Modeli	40

GİRİŞ

Özellikle teknolojik gelişmeler, globalleşme gibi faktörler dünya üzerindeki mesafeleri minimuma indirmiş, bilgiye ulaşmayı son derece kolaylaştırmıştır. Buna bağlı olarak rekabet her geçen gün daha da zor bir hal almaya başlamıştır. Son elli yıldır neredeyse tüm işletmelere yönelik araştırmalarda önemle vurgulanan şey işletmelerin elinde bulunan ekonomik sermayelerinin tek başına bu rekabet ortamında sürdürülebilir bir avantaj sağlayamacağıdır. Ekonomik sermayeye ek olarak işinden tatmin olan, yüksek performans sergileyen, duygusal bağlılığı yüksek olan insan kaynaklarıyla çalışmak, rekabet avantajı elde etmenin en önemli unsurudur. Dünyadaki bu yaşanan gelişmelerin bir sonucu ve paralelinde 1990 yıllarda ortaya atılan pozitif psikolojik sermaye kavramı insan kaynağının etkinliğini artırmada dikkat çeken önemli bir gündem olmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin geliştirilebilir olması bu noktada insan kaynağının etkinliğini artırmak isteyen işletmeler için mutlaka uygulanması gereken bir konudur. Pozitif psikolojik sermaye en genel tanımı ile çalışanların işlerindeki gelişimiyle ilgili olumlu psikolojik durumlarını ifade etmektedir.

Literatür incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin çalışanların performansı, iş tatmini, duygusal bağlılıkları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada da literatüre katkıda bulunmak amacıyla pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın iş tatmini, görev performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkisi ölçülecektir. Ülkemizdeki akademik yazında tek bir çalışmada pozitif psikolojik sermayenin boyutlarının aynı anda performans, iş tatmini ve duygusal bağlılıkla olan ilişkisinin incelendiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bu yönüyle hem akademik hem de uygulamacılar için daha kapsamlı konuya ilişkin bir değerlendirme zemini oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu tez iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde pozitif psikolojik sermayenin psikoloji biliminin gelişim sürecindeki temellerine ve önemine odaklanılarak ele alınmış, sonrasında sermaye türleri, pozitif psikolojik sermaye kavramının tanımı, ilgili yazının gelişimi sonrasında performans, iş tatmini ve duygusal bağlılık kavramsal ve teorik çerçevede incelenmiş olup bu bölümün son kısmında değişkenin birbirleri arasındaki ilişkilerini inceleyen akademik çalışmalarla ilgili literatür değerlendirilmiştir. Tezin ikinci bölümünde saha araştırmasıyla ilgili çalışmalar ve araştırma bulguları paylaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, PERFORMANS, İŞ TATMİNİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde psikoloji biliminden, sermaye türlerinden, pozitif psikoloji kavramının tanımından, gelişiminden, pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından, pozitif örgütsel davranış konularından bahsedilecektir. Daha sonra görev ve bağlamsal performans kavramlarından, iş tatmini ve duygusal bağlılık kavramlarından detaylı olarak bahsedilecektir.

1.1.Psikoloji Bilimi ve Önemi

Günümüzde geçerli olan psikoloji biliminin tarihi Yunan filozoflarına kadar uzanmaktadır. Aristoteles, Platon, Sokrates, Konfüçyüs gibi ünlü düşünürler psikoloji biliminin temelini oluşturan bilinç, irade, mantık, mantıksızlık gibi kavramları çok uzun zaman önce ortaya koymuşlardır. Bu kavramlar günümüzde de önemini korumaktadırlar (Atkinson ve Hilgard,2017:12). Psikoloji sözcüğü dilimize Fransızca'dan geçmiştir. Fransızcası psychologie olan sözcüğün kökeni ise Yunanca psyche (ruh) ve logia (bilim) sözcüklerinin bir araya gelmesinden oluşmuştur.

Psikoloji biliminin araştırma alanları olan zihin ve davranış kavramları, Mısır, İran, Yunan, Çin ve Hint uygarlıklarında felsefe biliminin inceleme konularını oluşturmaktadır. 19. yy.'da psikoloji ve felsefe bilimleri birbirlerinden ayrılmış ve psikoloji bilimi bağımsız bir şekilde ilerlemeye devam etmiştir. Psikoloji bilimini deneysel, bilişsel, kişisel ve sosyal psikoloji, biyolojik, gelişim psikolojisi gibi alanlar ve örgütsel, eğitim, klinik, nöropsikoloji, sağlık psikolojisi gibi alt bölümler oluşturmaktadır. Bu şekilde felsefeden farklı olarak bir bilim dalı haline gelmiştir (Ed. Gary R. VandenBos 2006'dan aktaran Akçay,2011:31). Bu ayrımın gerçekleşmesinde 1976 yılında Almanya'da Leipzig Üniversitesi'nde Wilhelm Wundt tarafından kurulan psikoloji laboratuvarının önemi büyüktür. Psikoloji laboratuvarının kurulmasından sonra Wundt kendisini psikolog olarak tanımlamıştır. Bu şekilde psikolog kavramı ilk kez kullanılmıştır. Psikoloji biliminin pozitif bir bilim olarak ilerlemesinde katkıları olan diğer araştırmacılar ise; Hermann Ebbinghaus, Ivan Pavlov, John B. Watson gibi isimlerdir (Schultz D.P., Schultz S. E.,2016: 327).

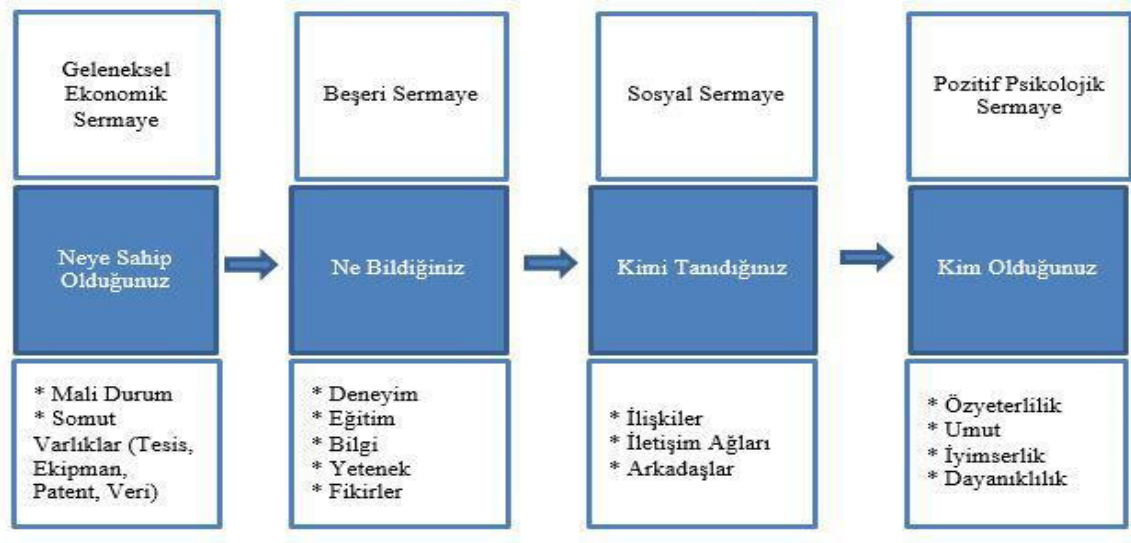
Psikoloji biliminin inceleme alanlarını, davranış süreçleri gibi doğrudan gözlemlenebilen ve düşünce, zihin, hayal, hatırlama gibi doğrudan gözlemlenemeyen süreçler oluşturur (Gerrig R.J.,2013: 4). Dikkat, algı, duygu, motivasyon, kişilik, zeka gibi kavramları içeren içsel psikolojik süreçler, aşk ve evlilikte bireyler arası uyum, çatışma, ebeveyn ve çocuk arasındaki bağıllık gibi ilişki süreçleri, bir grubun içerisindeki ait olma, uyum, itaat gibi grup içi ilişkileri ve önyargılar, ayrımcılık gibi gruplar arası ilişkiler psikoloji bilimi tarafından incelenen konular olarak sayılabilir. Psikoloji bilimi sadece insanlar üzerinde çalışmakla kalmayıp hayvanlar üzerinde de çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu sayede psikoloji bilimi, sosyal bilimler, fen ve tıp gibi birçok bilim dalıyla ilişki içerisinde.

1.2.Sermaye Türleri

Sermaye kavramıyla ilgili birçok bilim dalını kapsayacak şekilde farklı tanımlamalar gerçekleştirilmiştir. Sermaye kavramı, gündelik dilde daha çok mal varlığı, para gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir. İktisatçılar zaman içerisinde, sermayenin sadece para ile ilgili olmadığını, daha fazla şeyi kapsadığını söylemişlerdir. En genel tanım olarak “mal ya da hizmet üretiminde kullanılan üretilmiş üretim araçları” olarak tanımlanmıştır (Yazıcı,1990:18’den aktaran Tösten, 2015:11). İşletme biliminde ise biraz daha kapsamlı bir tanım yapılmakta olup şu şekilde tanımlanmıştır; “İşletmenin amacına ve üretim faaliyetlerine uygun olarak toplanmış maddi ve gayri maddi varlıkların tümü” (Yazıcı 2001:176’dan aktaran Tösten, 2015:11). Bu tanımlara bakıldığında zaman sermaye kavramı için işletmelerin sahip oldukları maddi ve manevi tüm varlıklardır denilebilir.

Klasik yönetim anlayışının yerini, postmodern yönetim anlayışının almasıyla birlikte sermaye kavramında da önemli gelişmeler gerçekleşmiştir. Bu gelişmeler dahilinde insan ve insanla ilgili tüm bileşenler de işletmelerin sermayesine dahil olarak görülmeye başlamıştır. Klasik sermaye kavramının yanında beşeri sermaye, sosyal sermaye, pozitif psikolojik sermaye gibi kavramlar sermaye çeşitleri altında kendilerine yer bulmuşlardır (Yavuz,2012:4-5). Şekil 1.1 üzerinde maddi ve maddi olmayan sermaye türleri ve alt boyutları gösterilmektedir.

Şekil 1.1. Maddi ve Maddi Olmayan Sermaye Türleri



Kaynak: F. Luthans, K.W. Luthans ve B. C. Luthans, 2004: 46

1.2.1. Geleneksel Ekonomik Sermaye

Ekonomik sermaye, işletmelerin hizmetlerini veya üretimlerini devam ettirebilmeleri için finansal varlıkları (nakit, hisse senedi, tahvil, bono vs.) ve kullandıkları bütün ekipman, araç, gereç bina ve teknolojileri ifade etmektedir (Goodwin,2003: 5). Ekonomik sermaye işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından çok büyük bir öneme sahiptir. Ekonomik sermaye, bireylerin normal tüketimleri dışında gelir seviyelerini yükseltebilmek adına kullanılan, mevcut gelirlerinin bir bölümünü ifade etmektedir (Smith,2004: 68).

1.2.2. Beşeri Sermaye

Beşeri sermaye kavramından ilk kez 1960'lı yıllarda Schultz bahsetmiştir. Schultz tarımsal alandaki üretim artışının kaynağını gerçekleştirilmiş eğitimlerle açıklamıştır. Bilgi, eğitim, tecrübe, beceri ve motivasyon gibi insan niteliğine yönelik faktörlerin, üretim üzerindeki etkileri fark edilmeye başlanınca geleneksel ekonomik sermayeden farklı olarak beşeri sermaye olarak değerlendirilmiştir. Bu şekilde üretim faktörlerinin kapsamı farklı bir boyut kazanmıştır (Şimşek ve Kadılar,2010: 118).

Günümüzde geleneksel ekonomik sermaye kadar beşeri sermayenin de üretimde ve ekonomik büyümede önemi olduğu kabul edilmektedir. Beşeri sermayenin niteliğine göre üretim faktörleri daha verimli, etkili ve etkin kullanılarak üretimde artışın sağlanmasını ve ekonomik büyümenin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Beşeri sermaye işletmelerde bu

şekilde önemli bir faktör olarak ülke ekonomilerinin de büyümesini ve gelişmesini sağlamaktadır (Şimşek ve Kadılar,2010: 119).

Beşeri sermaye ve ekonomik sermayeyi birbirinden ayıran üç temel farklılık mevcuttur. Bunlar (Karagül,2003: 82):

1. Hem ekonomik sermaye hem de beşeri sermaye maliyet ve uğraşı beraberinde getirmektedir. Ancak beşeri sermaye yatırımları sadece üretim süreçlerini etkilemeyip bireyin sosyal yaşantısını da etkilemektedir. Örnek olarak eğitim seviyesi yüksek olan bir birey ile düşük olan bir birey arasında hayata bakış açısı anlamında farklılıklar mevcuttur.
2. Beşeri sermaye, ekonomik sermaye ye göre daha değişken yapıdadır. Bireylerin beşeri sermayesi sürekli bir değişim içerisinde ve ekonomik sermaye gibi stoklanması söz konusu değildir. Bundan dolayı beşeri sermayenin aktif olarak kullanılmadığı zamanlar olabilmektedir.
3. Bazı durumlarda ekonomik sermayenin kullanılıp kullanılmayacağı veya nerede, ne zaman, ne kadar kullanılacağı tam net olmamaktadır ancak beşeri sermaye ne gibi durumlarda ne kadar kullanılacağı kendi karar mekanizması dahilindedir

Beşeri sermaye yapılabilecek olan yatırımlar şu şekilde sıralanabilir: Okul öncesi dönemde çocuk gelişimi için kaynak ayrılması, okul süresi boyunca eğitim ve öğretime yapılan yatırımlar, iş seçimi, iş eğitimi ve deneyimi ile çalışma hayatı süresince işle ilgili faaliyetlere yapılan yatırımlar, işgücüne yapılan yatırımlar, yaşam süresince sağlık ve insanı ilgilendiren tüm alanlarda yapılan yatırımlar (Şimşek ve Kadılar,2010:119).

1.2.3. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramı ilk kez Pierre Bourdieu tarafından analiz edilmiştir (Portes,2000: 45). İnsan, sosyal bir varlık olduğu için bireylerin yaşamları boyunca tanımış olduğu kişiler onun sosyal sermayesini oluşturmaktadır. Bu iletişim ağının ne ölçüde geniş olduğu, bireyin sosyal sermayesinin ne derece gelişmiş olduğunun göstergesidir. Bireylerin bu iletişim ağı içerisinde temasta bulunduğu kişilerle yakınlığı, iletişimin yoğunluğunun ve kalitesinin bireye faydası olduğu kadar topluma da faydası vardır (Field,2003: 143).

Sosyal sermaye, Fukuyama (2000: 3-6) tarafından “İnsanlar arasında eşgüdümü ve iş birliğini teşvik eden ve samimiyetin hâkim olduğu somutlaştırılmış gayri resmi normlar birliği” olarak tanımlanmaktadır. Ekonomik anlamda sosyal sermayenin faydası, sözleşmeler, hiyerarşi ve bürokrasi gibi resmi işlem maliyeti bulunan süreçleri

iyileştirmesidir. Sosyal sermayesi olmayan bireyler birtakım işleri koordineli olarak gerçekleştirebilir ancak bu süreç resmi antlaşmaları izleme ve müzakere süreçleri gibi ek işlem maliyetlerini de beraberinde getirebilir. Bir başka tanımda sosyal sermaye Putnam (1995: 65-78) tarafından “Paylaşılan hedeflere etkin bir şekilde ulaşmak için birlikte hareket etmeyi sağlayan ilişki ağlarının, normların ve güvenin şekillendirdiği sosyal yaşamın özellikleri” şeklinde tanımlanmıştır. Putnam’a göre sosyal sermaye, grup, devlet ve hatta ulus seviyesindeki büyük insan toplulukları için önemli bir kaynaktır.

Fukayama’nın bu tanımları destekler nitelikteki tezi şu şekildedir. Globalleşen dünyadaki tüm ekonomik faaliyetler bireylerin tek elinde olmayıp iş birliği temeline dayalı organizasyonlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Piyasa ekonomisinin temelini oluşturan ticari yasalar, mülkiyet hakları, sözleşmeler gibi yasal düzenlemelerin maliyetlerinde sosyal sermaye ve güven sayesinde önemli ölçüde iyileştirilmelere gidilebilir (Fukuyama,2000: 351).

Şekil 1.2.’de rekabet avantajı sağlayan sermaye türlerinden ve onların özellikleri gösterilmektedir.

Şekil 1.2. Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türlerinin Karşılaştırılması

SERMAYE TÜRÜ	Uzun vadeli mi?	Ender bulunan mı?	Kümülatif mi?	Birbirine bağlı mı?	Yenilenebilir mi?
Geleneksel Sermaye - Finansal - Yapısal/Fiziksel - Teknolojik sermaye	Hayır Evet Hayır	Hayır Hayır Hayır	Evet Evet Hayır	Hayır Olabilir Olabilir	Hayır Olabilir Hayır
İnsan Sermayesi - Açık bilgi - Örtülü bilgi	Olabilir Evet	Hayır Evet	Evet Evet	Hayır Evet	Olabilir Evet
Soysal sermaye - İlişki ağları - Norm ve değerler - Güven	Olabilir Evet Evet	Evet Evet Evet	Evet Evet Evet	Evet Evet Evet	Olabilir Evet Evet
Pozitif Psikolojik Sermaye - Özyeterlilik - Umut - İyimserlik - Esneklik	Evet Evet Evet Evet	Evet Evet Evet Evet	Evet Evet Evet Evet	Evet Evet Evet Evet	Evet Evet Evet Evet

Kaynak: F.Luthans, C.M.Youssef, 2004 : 145

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı Tanımı ve Gelişimi

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak Maslow'un "motivasyon ve kişilik" isimli kitabında geçmektedir. Psikoloji bilimi, II. Dünya savaşı öncesinde, psikolojik rahatsızlığa sahip kişilerin tedavisine, mutluluğunu sağlamaya ve kişilerin yeteneklerini desteklemeye odaklanmıştır. II. Dünya Savaşı'nın yıkıcı sonuçlarının ardından artan psikolojik çöküntüler ve psikolojik bozuklukların tedavisi, psikoloji biliminin ana odağı olmuştur. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000 : 5).

Savaş öncesi dönemde psikoloji biliminin amacı sadece akıl hastalıklarını tedavi etmek değil ayrıca insanların daha üretken ve doyurucu olmalarını sağlamak, yeteneklerin keşfedilmesini ve bu yeteneklerin geliştirilmesini sağlamaktır. Savaş sonrasında, savaştan çıkanların akıl sağlıklarının iyileştirilmesinin sağlanması ve bu konuda daha çok araştırma yapılması için sağlanan ödenekler, kazanç sağlanabilecek araştırmaların yapılacağı bir alan oluşturmuştur. Savaş sonrası dönemde araştırmacıların odağı psikolojik rahatsızlıkların giderilmesi olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000 : 5). Psikoloji bilimi, savaş sonrası dönemde tamamen olumsuzluklara odaklanan bir yaklaşımı benimsemiştir. Yapılan araştırmalar ve yoğunlaşan tedaviler önyargılar, sanılar, eksiklikler ve insan davranışının işlev bozuklukları gibi negatif konular üzerineydi. 21. yüzyılın başlarında yapılan literatür taramasında zihinsel hastalıkların tedavisini konu alan 200000 makale yayınlanmış olup, depresyon 80000, kaygı 65000, korku 20000 ve öfke 10000 çalışmanın konusunu oluştururken, olumlu kavramlar ve yeteneklerle ilgili sadece 1000 civarında makale yayınlanmıştır (Luthans, 2002: 697).

Mihaly Csikszentmihalyi çevresindeki itibarlı, cesaretli, kendine güvenen, başarılı ve sosyal olarak bilinen birçok bireyin ikinci dünya savaşı sonrasında ellerindeki her şeyi kaybetmesiyle cesaretleri kırılmış, kendine güvenleri bitmiş, itibarsızlaşmış bireylere dönüşmelerini fark etmiştir. Ancak tüm bu kötü sonuçlara rağmen diğerlerinden daha iyi eğitilmiş veya yetenekli olmayan bireyler umut içerisinde olarak diğerlerine rehberlik etmişlerdir. Umutlarını yitirmeyip diğer insanlara yol gösterici olabilen bu bireylerin, olumlu davranışları sergilemelerini sağlayan güçleri araştıran Csikszentmihalyi psikolojiye yönelmiş ve pozitif psikolojiye olan ihtiyacın fark edilmesini sağlamıştır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5-14).

Pozitif psikolojiden ilk kez Maslow "Motivasyon ve Kişilik (1954: 201)" kitabında bahsederek, psikoloji biliminin içinde bulunulan dönemde odaklanılan negatif

konuların aksine olumlu konulara yönelmesi gerektiğini söylemiştir (Wright,2003: 437). Kavramsal olarak pozitif psikolojiyi ilk kez Maslow aktarmış olsa da, dönemin Amerikan Psikoloji Derneği (APA) Başkanı Profesör Martin Seligman günümüzde pozitif psikoloji hareketinin öncüsü olarak kabul edilmektedir. Martin Seligman 1998 senesinde Amerikan Psikoloji Derneği (APA)'ne başkan olmuştur. Birçok psikolog gibi kariyerini insanların zayıf ve güçsüz yönleri üzerine araştırmalar yaparak geçirmiştir. Küçük kızı Nikki ile yaşadığı bir olay sonrasında çocuk yetiştirirken veya insanları incelerken, sadece negatifliklere değil bunlardan daha fazlasına odaklanması gerektiğini fark etmiştir. Negatiflikler yerine iyi oldukları alanları tanımlamaya ve bu alanları besleyerek güçlü yönlerini en iyi şekilde parlatmaya odaklanması gerektiğini söylemiştir (Luthans,2002: 703). Psikoloji biliminin bireylerin güçlü ve pozitif yönlerine odaklanması gerektiğini söyleyen Seligman, nasıl daha fazla mutlu ve başarılı olabileceklerini öğretmek için pozitif psikoloji bilimini kapsamlı bir şekilde ele almış ve tanımlamıştır (Linley vd.,2006: 4).

Martin Seligman'ın psikoloji alanında gerçekleştirmiş olduğu öğrenilmiş çaresizlik üzerine deneylerin sonuçları örgütsel davranış alanında büyük yankılar oluşturmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik üzerine ilk araştırmalar Pennsylvania Üniversitesinde köpekler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bir eylemin sonucunda olumsuzlukla karşılaşan canlılar, daha sonraki zamanlarda bu durumu çevirebilecekleri halde geçmiş tecrübelerini düşünerek gerekli çabayı ortaya koymaz ve durumu olumsuz bir şekilde kabullenir. Bu araştırmalar daha sonrasında kediler, balıklar, fareler gibi canlı türlerinde ve son olarak insanlar üzerinde gerçekleştirilerek benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Böylece öğrenilmiş çaresizliğin sadece belirli bir tür üzerinde etkili olmadığını, tüm canlı organizmalarda benzer sonuçlarla karşılaşıldığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, insanların kendine güven, pozitif düşünce, iyimser olma, hedeflere ulaşmak için farklı yollar oluşturma gibi unutulmuş pozitif psikoloji konularının gündeme gelmesini sağlamıştır. Seligman ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen bu çalışmalar ışığında, araştırmacıların ilgisini çeken bu alan pozitif psikolojinin doğmasını sağlamıştır (Luthans, Youssef, Avolio,2007: 9).

Pozitif psikoloji 21. yy'ın başlarında Seligman (1998), Christopher Peterson (2000), Rick Snyder (2000), Ed Diener (2000) gibi araştırma merkezli çalışan, pozitif psikologlar tarafından yönetilmiştir (Luthans,2002: 697). Pozitif psikolojinin odağı, yüzeysel seviyede bir pozitif düşünme, pozitif ruh haline sahip olma değildir. İnsana has

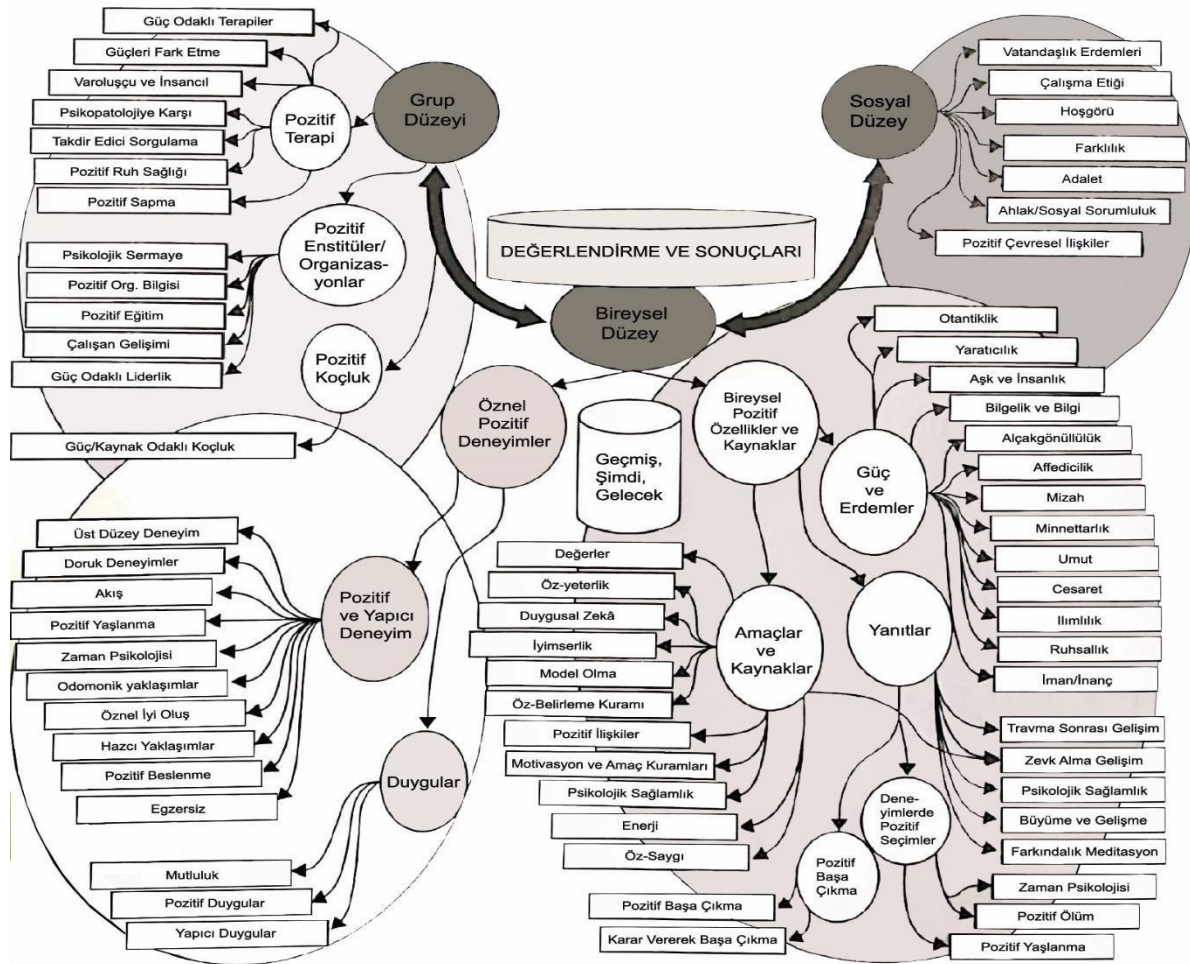
olan özelliklerin bilimsel çerçevede incelenmesidir. Diğer sosyal bilim dalları gibi pozitif psikoloji de insanın doğasının, ilgilerinin, psikolojik yapılarının bilimsel olarak incelenmesini sağlayan bir bilim dalıdır (Sheldon ve King,2001: 216). Pozitif psikoloji, bireyleri ve kurumları nelerin güçsüz kıldığından farklı olarak nelerin zenginleştirdiğine odaklanmaktadır. İyi oluş (well-being), mutluluk, akış, kişisel güçlü yanlar, bilgelik, yaratıcılık, hayal gücü ile pozitif grup ve kuruluşların özellikleri, pozitif psikolojinin odak noktalarını oluşturur (Hefferon ve Boniwell,2011: 2). Yüksek satış ramalarına ulaşan pozitif düşüncenin gücü temalı kişisel gelişim kitapları ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki en önemli fark, pozitif psikolojik sermaye konuyu bilimsel esaslara uygun olarak ele alan, araştırma ve teoriye dayalı bir şekilde incelemesi ve ortaya koymasındır (Luthans vd.,2007: viii).

Pozitif psikoloji, Seligman ve Chikszentmihalyi (2000) tarafından pozitif organizasyon bilimi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin pozitif kişilik özelliklerine, olumlu duygularına odaklanarak bu özelliklerin geliştirilebileceği pozitif deneyim alanları oluşturulması, bireysel seviyede güçlü yanların geliştirilmesi, kendini iyi hissetme, psikolojik sağlığın korunması gibi uygulamalar pozitif organizasyonun odak noktalarıdır. Pozitif psikoloji, geçmiş ile ilgili iyi olma, memnuniyet, tatmin, gelecek ile ilgili umut, iyimserlik ve şimdiki zaman ile ilgili sağlık ve mutluluk gibi kişiler için anlam ifade eden duyguları ve deneyimleri içermektedir. Seligman ve Chikszentmihalyi (2000) pozitif psikoloji öznel, kişisel ve grup düzeyinde olarak üç farklı şekilde sınıflandırmışlardır. Öznel seviyede geçmiş tecrübelerinden memnun olma, iyi hissetme, içinde bulunulan durumdan mutlu olma, gelecek için umut dolu olma ve iyimser düşünme pozitif psikolojinin öznel boyutudur. Kişisel seviyede ise manevi duygular, bilgelik, sevgi, cesaret, bağışlayıcılık, herhangi bir meslekte uzmanlaşma, azimli olma gibi pozitif odaklı kişisel özellikler kastedilmektedir. Grup düzeyinde sorumluluk duygusu, yardımseverlik, anlayışlı olma, hoşgörülü olma, sağlam etik değerlere sahip olma gibi davranışlarını temelinde barındıran kamu ve sivil örgütleri kapsamaktadır.

Pozitif psikoloji, bireysel anlamda nasıl daha iyi, daha mutlu ve daha başarılı olunacağına odaklandığı için, örgütlerin gelişimine de katkı sağlamaktadır (Brandt vd.,2011: 269). Bireysel anlamda mutluluğun sağlanmasıyla örgüt performansını yukarıya çekmek pozitif psikolojinin temelini oluşturmaktadır (Hefferon ve Boniwell,2014: 2).

Şekil 1.3.'te Hefferon ve Bonniwell tarafından oluşturulmuş ve kitaplarında bahsedilmiş olan pozitif psikolojik sermayenin zihin haritasında, bireysel düzey, grup düzeyi ve sosyal düzey olarak sınıflandırıldığı görülmektedir.

Şekil 1.3. : Pozitif Psikolojik Sermaye Zihin Haritası



Kaynak: Hefferon& Boniwell, 2014: 14

1.4. Pozitif Örgütsel Davranış

Martin Seligman ve arkadaşları tarafından 90'lı yıllarda gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda psikoloji biliminde kendine yer bulan pozitif olana odaklanma, güçlü olanı geliştirme, bireylerin potansiyellerinin farkına varmalarını sağlama gibi yeni özellikler araştırmacıların yeni odak noktası olmuştur (Uslu,2019: 25). Değişen ve gelişen dünyada işletmelerin rekabet sağlayabilmeleri için çalışanların sadece yetkinlik sahibi olmaları tek başına yeterli olmamaktadır. Bunun yanında geçmiş tecrübelerinden memnun olan, pozitif olana odaklanan, gelecek için umutlu ve iyimser bakış açısına sahip olan, hedeflere

ulaşmak için alternatif yollar geliştirebilen çalışanlara sahip olmaları gerekmektedir (Luthans vd.,2007: 7). Bu yaklaşım, çalışanlarının zayıflıkları yerine güçlü yanlarına odaklanan ve bu güçlü yanların altında yatan psikolojik unsurların ölçülüp geliştirilmesini sağlayan “pozitif örgütsel davranış” kavramını oluşturmuştur (Luthans ve Youssef,2004: 15).

Pozitif psikoloji, örgütlerde iki temel çalışma ile incelenmiştir. İlk çalışma Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından gerçekleştirilen “pozitif örgütsel düşünce okulu”dur. Bu çalışmada örgüt içerisindeki kriz anlarında faaliyetlerin etkinliğinin ve verimliliğinin sürdürülmesi adına pozitif örgütsel özellikler vurgulanmaktadır. İkinci çalışma ise Nebreska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacıları tarafından gerçekleştirilen “pozitif örgütsel davranış”tır. (Uslu,2019: 26). Pozitif örgütsel düşünce okulunun odağı örgüt içerisindeki bireylerin pozitif sonuçlu olan eylemlerinin süreç ve tutumlarının incelenmesidir. Met (2010: 892) aynı çalışma için insanların mükemmelliğini ve örgüt içerisindeki performanslarını anlamaya çalıştığını söylemektedir. Pozitif sapma konusu, pozitif örgütsel davranışın konularından bir tanesidir ve belirli bir zaman aralığında bireysel ve örgütsel seviyede performansın olağanüstü bir şekilde geliştiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin pozitif sonuçlarına odaklanan bu görüş, çalışanların en iyi işlerini temsil etmektedir (Met,2010: 892). Bu çalışmalar birbirleriyle ilişkili olmakla beraber bazı farklılıklara sahiptirler. Pozitif örgütsel düşünce okulu makro seviyede örgüt açısından çalışmaları ele alırken, pozitif örgütsel davranış ise mikro seviyede bireylere odaklanmaktadır. Pozitif örgütsel düşünce okulu merhamet ve erdem gibi kavramlarla ilişkilendirilir. Pozitif örgütsel davranış ise durumsal bir yapıya sahip olmakla birlikte performans odaklıdır ve gelişime açıktır (Luthans,2002: 57).

Hawthorne çalışmalarında olumlu duygular ile performans arasında bir ilişki olduğundan bahsedilmiştir. Ancak psikoloji bilimi ve örgütsel davranış alanlarında olumluya odaklanmak yerine negatif olana odaklanma anlayışı varlığını sürdürmüştür. Bu negatif konular genelde stres, tükenmişlik, çalışanların eksiklikleri, sorunları ve bozuklukları, örgütsel çatışma gibi konulardır. Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior) çalışması ise örgüt içerisinde çalışanların güçlü yönlerine, yeteneklerine, pozitif özelliklerine odaklanmayı merkezinde bulunduran araştırma ve teoriye dayalı pozitif psikoloji hareketinin çıktılarından (Luthans,2002: 57).

Pozitif örgütsel davranış, insan kaynağının ölçülüp, geliştirilebilen performansını arttırmaya yönelik, bireylerin psikolojik yapılarının incelenmesi ve bu konudaki bilimsel bilgilerin uygulanmasıdır (Luthans,2002: 59). Pozitif örgütsel davranışın beş kriteri bulunmaktadır ve şu şekildedir:

1. Pozitif örgütsel davranış pozitif olana odaklanır. Geleneksel örgüt anlayışları ortalama bir performans sergilenmesini sağlamaktadır. Yüksek performans sağlanmasına ve bu performansın geliştirilmesine yönelik herhangi bir sonuç vermemektedir. Bu alandaki yanlış ilerlemenin durdurulması için tüm örgütlerin pozitif olana odaklanması gerekmektedir.
2. Pozitif örgütsel davranış araştırma ve teoriye dayalıdır. Diğer yaklaşımların aksine pozitif örgütsel davranış, sınırlı bilimsel çalışmaya dayanmayıp, bilimsel açıdan sürdürülebilir bilgi oluşturmaktadır.
3. Pozitif örgütsel davranış ölçülebilir kavramları bünyesinde barındırır. Bu alanda bulunan her bileşenin, boyutun, kavramın ölçülebilir olması gerekmektedir. Bu ölçümlerin gerçekleştirileceği araçlar ise her alanda uygulanabilmeli ve geçerli olmalıdır.
4. Pozitif örgütsel davranış, sürekli gelişim ve değişime açıktır. Pozitif psikolojik sermaye iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik gibi ölçülebilen ve geliştirilebilen boyutlara sahiptir. Örgüt içerisinde değişimin sağlanması için, örgüt üyelerinin esnek yapıda olması gerekmektedir. Bu esneklik çalışanlara bilgi ve beceriler sağlanarak kazandırılabilir. Ancak tek başına yeterli değildir. Örgütsel davranışın önerdiği ve geliştirilebilir özelliklere de ihtiyaç bulunmaktadır.
5. Pozitif örgütsel davranış bireysel seviyede performansa odaklanır. Pozitif örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen çalışmalar, pozitif örgüt bileşenleri ile performans arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak pozitif örgütsel düşünce okulu çalışmalarının performans üzerindeki etkisi henüz kanıtlanmamıştır (Luthans vd., 2006'dan aktaran Uslu,2019: 27).

Şekil 1.4. Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu Arasındaki Farklar

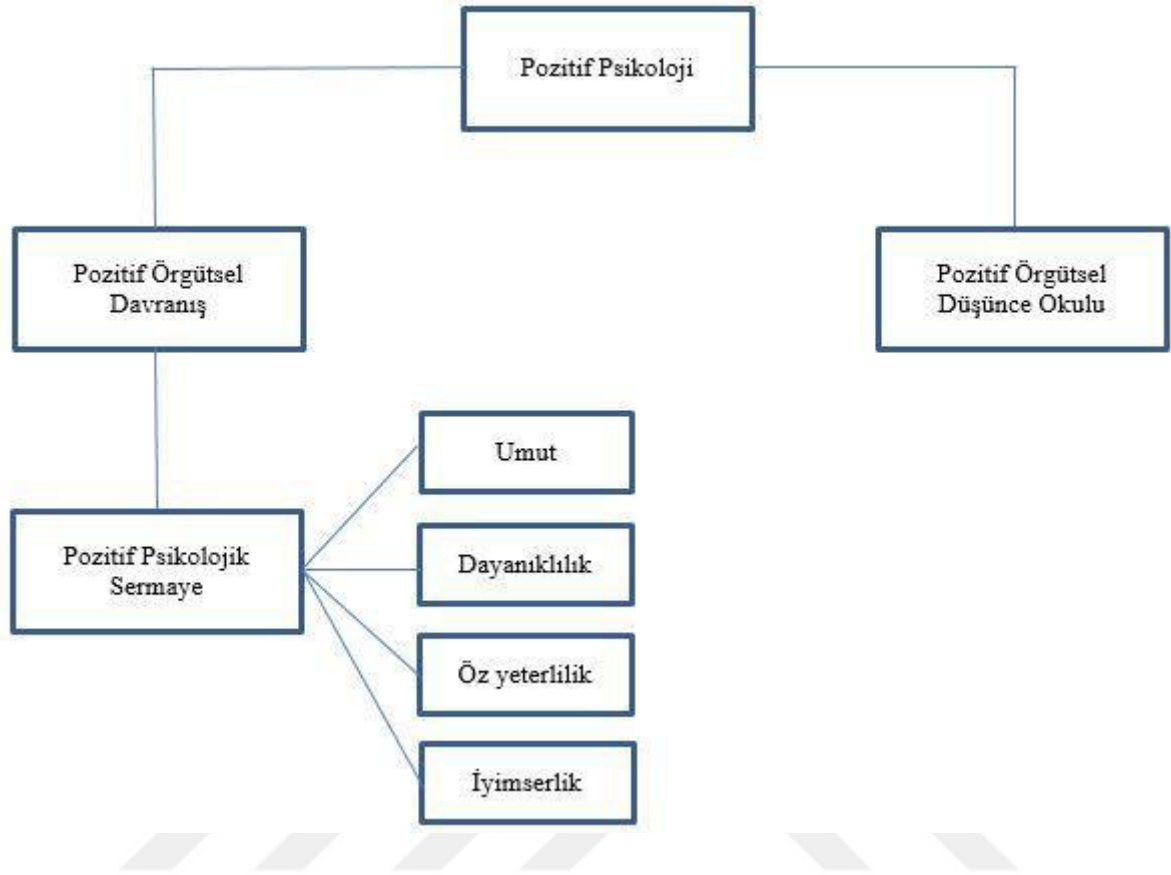
	Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu	Pozitif Örgütsel Davranış
Araştırma Konuları	Örgütsel bağlamın pozitif yönleri	Bireysel seviyede pozitif psikolojik özellikler
Analiz Seviyeleri	Makro	Mikro
Yöntemleri	Tümdengelim	Tümevarım
Odakları	Örgütün performansı	Bireyin performansı
Veri Toplama Yöntemi	Nitel ve Nicel	Nicel
İlgilendikleri Kavramlar	Erdem, merhamet, güven	Pozitif psikolojik sermaye (umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik)

Kaynak: F. Luthans, C. M. Youssef ve B. J. Avolio, 2006

Pozitif örgütsel davranış açısından, bu kriterlere sahip bireylerin örgüte kazandırılması ve mevcut çalışanlara da bu özelliklerin kazandırılması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca insan kaynaklarında gelişim, performans yönetimi gibi diğer fonksiyonlar için yeni fırsat ve boyutlar oluşturmaktadır (Luthans vd.,2007: 15)

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla beraber psikolojik faktörlerin ölçülmesi, geliştirilmesi ve yönetilebilmesi gibi konular pozitif psikolojik sermaye kavramının literatüre eklenmesini sağlamıştır. Pozitif psikolojik sermaye çalışanların işlerindeki gelişimleriyle ilgili olumlu psikolojik durumlarını ifade etmektedir. En iyiye ulaşabilmek için kişilerin yönlendirilmesini kapsayan bir kavramdır (Luthans vd.,2010: 41). Pozitif psikolojik sermaye güçlü yönler odaklanıp geliştirilmesini sağladığı için “sen kimsin?” sorusunun cevabını arar. Pozitif psikolojik sermaye insan kaynağının daha iyi yönetilmesi ve anlaşılması için yeni bir bakış açısıdır. Pozitif psikolojik sermayenin ifade ettiği şeyler, beşerî ve sosyal sermayeden daha fazladır. Pozitif olana odaklanır ve eşsizdir. Teori ve araştırmayı temelinde barındırır. Ölçülebilir kavramları kapsar (umut, öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık) ve geliştirilebilirdir. Bireysel performans üzerinde etkisi vardır (Nelson ve Cooper,2007’den aktaran Paşa,2018: 16).

Şekil 1.5. Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Diğer Kavramlarla İlişkisi



Kaynak: F. Luthans, C. M. Youssef ve B. J. Avolio, 2006

Pozitif psikoloji, birçok konuyu ve uygulamayı içermekle beraber, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramları pozitif psikolojinin önemli araştırma alanlarıdır. Bu boyutların geliştirilebilir oldukları birçok araştırma ile ortaya konmuştur (Luthans vd.,2006: 392).

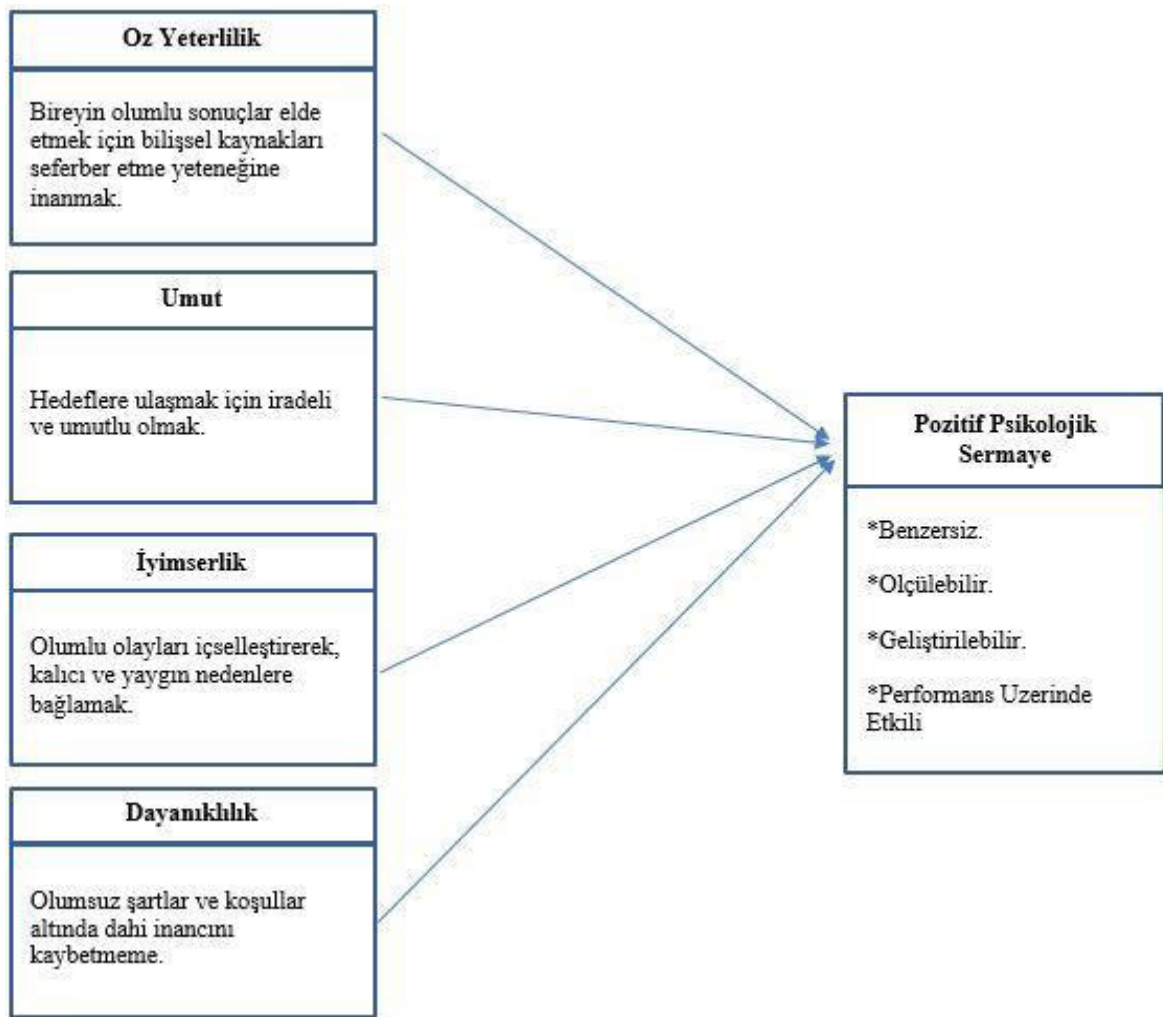
1.5. Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Boyutları

Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarını içeren dört alt boyutu bulunmaktadır ve bu boyutlar geliştirilebilirdir. (Harms ve Luthans,2012: 591).

1. Öz yeterlilik, her türlü işi başarabilmek için bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini ifade eder.
2. Umut, bireyin amaç ve hedeflere ulaşmaya yönelik olarak azimle çalışması ve yeni yollar oluşturabilmesini ifade eder.

3. İyimserlik, bireyin hedeflere ulaşma konusunda veya karşılaşılabilecek herhangi bir durum karşısında olumlu sonuçlarla karşılaşılacağını ummasını ifade eder.
4. Dayanıklılık, zor, sıkıntılı, stresli veya bunlar gibi olumsuz durumlar ve terfi, atama gibi iyi ama ekstra sorumluluk getiren ve gayret gerektiren durumlar karşısında bireyin güçlü olmasını ve eski haline hızlıca dönebilmesini ifade eder.

Şekil 1.6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları



Kaynak: Luthans & Youssef ,2004:15

1.5.1. Özyeterlilik

Öz yeterlilik, ilk kez Albert Bandura (1977: 191-215) tarafından öne çıkarılmıştır. Özyeterlilik, kişilerin kendi becerilerindeki yetkinlik seviyeleriyle değil, sahip oldukları becerileri ile başarabileceklerine olan inançları ile ilgilidir (Özkalp,2009: 491). Öz yeterlilik, bireyin motivasyonu ve davranışları ile sosyal çevresinde kontrol elde edebileceklerine olan inançları ile ilişkilidir (Bandura,1990: 9-17). Bandura'nın öne çıkarmış ve tanımlamış olduğu öz yeterlilik kavramıyla ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

Thomas ve Velthouse (1990: 672) öz yeterliliği, kişilerin üzerinde çalıştıkları işi en iyi şekilde gerçekleştirebilmek için kendi yeteneklerine duydukları güvendir şeklinde tanımlamışlardır. Bir başka tanımda Stajkovic ve Luthans (1998) karşılaşılan herhangi bir durum karşısında görevin yerine getirilmesi için ihtiyaç duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini gerçekleştirmesini sağlayacak, kendisine karşı duymuş olduğu güvendir şeklinde tanımlamışlardır. Gardner ve Pierce (1998:50) öz yeterlilik kavramını, bireylerin mevcuttaki görevlerini en iyi şekilde yerine getirebileceğini ve başarılı sonuçlar elde edebileceklerine dair olan inançlarıdır şeklinde tanımlamışlardır.

Öz yeterlilik gözlemlenebilen bir beceri olmamakla birlikte, içinde bulunulan koşullarda bireyin becerileri sayesinde başarabileceklerine olan inancıdır. Öz yeterlilik için yetenek tek başına yeterli olmamakla birlikte bu yetenekleri ne derece etkin kullanabileceklerine duydukları özgüveni ifade etmektedir. Ayrıca öz yeterlilik kalıtsal bir özellik olmamakla birlikte zaman içerisinde kişilerde oluşan, gelişen ve tecrübelerle birlikte şekillenen bir özelliktir. (Maddux,2002: 278-279). Öz yeterlilik, tecrübelerle göre değişkenlik gösterdiği için kişisel bir özellik değildir (Hefferon ve Boniwell,2014: 105). Bandura'ya göre öz yeterlilik dört temel kavram üzerinde şekillenir. Bunlar;

1. **Dolaysız Uzmanlık Tecrübeleri:** Kişiler yaşadıkları tecrübeler neticesinde öz yeterlilik inançlarını belirlerler. Bireyler tecrübeleri sonucunda başarı elde ettiyse öz yeterlilikleri yüksek, sonucunda başarısız olduklarında ise öz yeterlilikleri düşük olmaktadır (Pajares,1997: 1-49). Bireyin kendisini nasıl değerlendirdiği ile ilgili olduğu için subjektiftir.
2. **Dolaylı Uzmanlık Tecrübeleri:** Bireylerin rol model olarak gördükleri, kendileriyle benzeri görevleri gerçekleştiren kişiler ile ne kadar benzer özelliklere sahip olduğu ile ilgilidir. Gözlemlenen kişi ile ne kadar fazla benzer özellik

gözlemleniyorsa öz yeterlilik düzeyi buna göre değişir. Benzerlik ve öz yeterlilik seviyesi doğru orantılıdır (Paşa,2018: 25).

3. Sosyal İkna: Bireyler, sosyal anlamda saygı duydukları kişilerden olumlu geribildirim aldıkları zaman öz yeterlilik seviyeleri artmaktadır (Luthans vd,2008: 223). Pozitif yönde yapılan geribildirimler öz yeterlilik seviyesini arttırırken tersi durumlarda öz yeterlilik seviyesi düşmektedir (Pajares,1997'den aktaran Kara, 2014: 17).

4. Psikolojik ve Fizyolojik Durumlar: Bir işin yapılması gerektiğinde, bireyin içinde bulunduğu psikolojik ve fizyolojik durumlar öz yeterliliği doğrudan etkileyen faktörlerdir. Psikolojik ve fizyolojik durumun iyi olması bireyin öz yeterlilik inancını arttırabilir (Luthans vd,2008: 223).

Öz yeterliliği yüksek olan çalışanlar, örgütler için motivasyon ve inançlarıyla yeterli düzeyde performans sergileyerek istenilen çıktıları sağlarken, öz yeterliliği düşük olan çalışanların sonuca ulaşmadan vazgeçme eğilimi gösterirler (Stajkovic ve Luthans,1998: 66). Özyeterlilik seviyesi yüksek kişiler karşılaşmış oldukları zorlayıcı durumlar karşısında dahi fırsatlara ve engelleri aşmaya odaklanır. Düşük olan kişiler ise eylemlerinin ve çabalarının yetersiz, yararsız olduğuna inanarak fırsatlarla karşılaşmasına rağmen kısmen başarı elde etmektedirler (Bandura,2009: 181). Bir başka çalışmada bu boyutu yüksek olan bireylerin kolay görevler karşısında ilgilerinin son derece düşük olduğu ve bu görevlerde daha az çaba sarfettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Schunk,2009: 107). Özyeterlilik seviyesi yüksek olan bireyler, stresle karşı karşıya kaldıkları durumlarda, görevlerinde zorlandıkları durumlarda daha uyumlu bir yapıya sahip oldukları için bu gibi durumların doğurabileceği psikolojik rahatsızlıklara karşı daha dirençlidirler (Sivanathan vd.,2004: 245).

Öz yeterlilik, diğer pozitif psikolojik sermaye boyutlarına göre ölçülebilirlik ve geliştirilebilirlik açısından daha kolaydır. (Luthans,2002: 70) Tüm boyutlar içerisinde öz yeterliliğin çalışan performansı üzerindeki etkisi ispatlandığı için pozitif örgütsel davranışa ait özellikleri en belirgin şekilde karşılayan boyuttur (Luthans vd.,2006: 34, Luthans vd.,2008: 222, Luthans,2002: 70).

1.5.2. İyimserlik

Bireylerin düşünce yapıları çeşitlilik göstermektedir. Kimileri olumlu düşüncelere sahipken, kimileri de tam tersi olarak olumsuz düşüncelere sahiptirler. İyimser bakış

açısına sahip insanlar, iyi şeylerle karşılaşacaklarını, eylemlerinin olumlu yönde ilerleyeceği düşüncesine sahiptirler. Tam tersi kötümser düşünce yapısına sahip olan bireyler ise eylemlerinin kötü sonuçlarla sonuçlanacağını, iyi şeylerle karşılaşmayacakları düşüncesindedirler (Scheier ve Carver,1985: 219). İyimserlik, olumlu sonuçlanan durumları kişisel, kalıcı ve genel nedenlere, negatif olayları ise dışsal, geçici ve durumsal olaylarla açıklar (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız,2016: 2). Bu sebeple başarısızlıkla sonuçlanmış benzer bir durumla karşılaşıldığında başarısızlık tekrarlanmayacaktır. Başarısızlık durumlarında motivasyonlarını kaybetmezler (Seligman,1988: 49).

İyimser düşünce içerisinde olan bireyler karşılaştıkları pozitif durumların kendi tutum, davranış ve güçlerinden kaynaklandığını düşünmektedirler. Üstlerinden olumlu bir geri bildirim alan bireyler, bireysel çabaları sonucu olduğunu ve başka görevlerde de aynı başarıyı sürdürebilecekleri inancındadırlar (Luthans, Youssef ve Avolio 2007'den aktaran Uslu, 2019: 38). İyimserlik seviyesi yüksek olan bireyler daha sağlıklı ve üretken bir yapıya sahiptirler. Bu kişilerin karşılaştıkları durumları ya da başarıları ele alış biçimleri diğer bireylere göre farklılık göstermektedir. Bu bireyler olumlu durumları ve başarıları kalıcı olarak görerek bu şekilde motivasyonlarını sağlayıp ilerlemeye devam etmektedirler. Örgütlerin başarısında iyimserliğin önemi oldukça fazladır. Organizasyonların hedeflerine ulaşması, organizasyon içindeki bireylerin iyimserlik seviyelerine göre değişebilmektedir. İyimserlik seviyesi yüksek olan bireylere sahip bir organizasyonun hedeflerine ulaşması daha yüksek bir ihtimaldir. Tam tersi durumda ise hedeflere ulaşılamaması gibi durumlarla karşılaşılabilir (Seligman 2011'den aktaran Aslan , 2017 : 26).

İyimserlik Martin Seligman (2011) tarafından üç boyutta ele alınmıştır. Bunlardan ilki işteki başarıyı etkileyen seçim, ikincisi iyimser bireylerden daha fazla yararlanılması, üçüncüsü ise işletmelerdeki iyimserlik düzeyinin yükseltilmesi için çaba sarfedilmesidir. Birinci boyutta iyimserlik düzeyi yüksek olan bireylerin diğer çalışanlara göre stres ve baskı altında daha üretken oldukları, bu yüzden yetenek ve gayretin yüksek performans sergilemek için tek başlarına yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. İyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanları istihdam etmek personel devir hızı, eğitim maliyeti ve insan sermayesinin gereksiz yere harcanması gibi kalemlerde olumlu yönde gelişim göstermesini sağlar. Bu sayede üretkenlik ve iş tatmini artar. İkinci boyutta ise iyimser bireyler, yüksek stresli, yaratıcılık gerektiren işler ve baskı altında daha iyi çıktılar sağladıkları için bu

pozisyonlara yerleştirilmelidirler. Üçüncü boyutta ise işletmelerdeki önemli pozisyonlarda bu gibi durumlar altında çalışan kişilerin iyimserlik seviyelerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır. Özellikle yüksek riskli ve kaybetme ihtimali bulunan görevlerde çalışanlara iyimserlik düzeylerini yükseltecek eğitimler verilmesi olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

43 yıl önce iyimserlik üzerine araştırmalar yapan bilim insanları Rochester, Minnesota the Mayo Clinic’de tıbbi bakıma ihtiyaç duyan 839 hasta üzerinde çeşitli fiziksel ve psikolojik testler gerçekleştirmişler. 2004 senesine kadar 200 hasta yaşamını yitirmiştir. Bu hastalardan iyimser olanların kötümserlere oranla yaşam sürelerinin %19 daha uzun olduğunu görmüşlerdir (Seligman,2004: 5). İyimserlik üzerine yapılan çalışmalar sadece kliniklerle sınırlı kalmamış, örgüt çalışanları üzerinde de gerçekleştirilmiştir. Yöneticilerin çalışanlarına karşı kötümser açıklayıcı tarzda yaklaşımları motivasyon, umut, iyimser bakış açısı gibi faktörlerin negatif anlamda etkilenmesine yol açacaktır. Aksi olarak iyimser açıklayıcı tarzını benimseyen yöneticilerin çalışanları da aynı tarzı benimsemesini sağlayacaktır. Olaylara iyimser yaklaşan çalışanlar başarıya ulaşma hususunda daha özverili çalışacaklardır (Luthans, Youssef ve Avolio,2007: 101).

1.5.3. Umut

Umut kavramı, ilk olarak pozitif psikoloji alanındaki çalışmalarıyla tanınmış olan C. Rick Synder tarafından yapılmıştır. Synder umudu “bireylerin başarı duygusuna ilişkin olumlu(pozitif) movitasyon durumu” olarak tanımlamıştır. İnsan, dünyadaki diğer tüm canlılara göre gelecek yönelimli olan tek varlıktır. İnsanlar dışında bazı canlılar kış için yiyecek stoklamak gibi gelecek hedefli davranışlar sergileyebilir. Ancak bunlar içgüdüsel davranışlardır (Lopez,2007: 2)

İnsanların tüm davranışlarının hedeflere yönelik olduğunu savunan Snyder, bu hedeflerin kısa,orta ve uzun vadeli olabileceğini söylemiştir. İnsanların gelecek yönelimli oluşu ve hedeflere ulaşmak istemeleri, davranışlarını şekillendirmektedir (Snyder,2002: 250). Umut, bireylerin hedefleri doğrultusunda harekete geçiren dürtüleri (araç), yine hedeflere ulaşmak için alternatif yollar (patika) bulma sürecidir (Snyder, 1995: 355). Bu süreci hedefler, araçlar ve yollar oluşturmaktadır (Snyder,2000: 9). Martha ve Winston (2005:44) umudu, bireylerin hedefler oluşturarak bu hedeflere ulaşacak yollar belirlemeleri ve bunu gerçekleştirirken en zor şartlarda bile iyi bir gelecek hayali kurmaları olarak tanımlamıştır.

Hedef kavramı, umut teorisinin en önemli unsurudur. Çünkü insan tüm eylemlerini hedefe yöneliktir. Kişinin kendi iradesini, ulaşmak istenen hedefe yöneltmesi ve umudunu bu yollarda kullanabilme kapasitesi umudun bileşenidir. Umut seviyesi yüksek olan insanlar kendi içlerinde “bunu halledebilirim”, “onun gibi olmayacağım”, “bunu başarabilirim” gibi kendi kendilerini motive edici düşünceleri sürekli tekrar ederler (Snyder,2002 : 251).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut kavramını, gündelik yaşamımızda kullandığımız umut kavramından, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarından ayıran en önemli özelliği alternatif yolları üreterek bu alternatifleri değerlendirme yeteneğidir (Morgan ve Luthans,2015: 181).

Pozitif psikolojik sermaye umut kavramını gündelik umut kavramından ayıran özelliği, alternatif yollar üretebilme yeteneği içermesidir. Aynı zamanda umut kavramını; pozitif psikolojik sermayenin diğer kapasiteleri olan özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarından da ayırmaktadır (Morgan ve Luthans, 2015: 181).

Umut seviyesi yüksek olan bireyler, düşük olan bireylere göre alternatif yollar üretme konusunda daha aktiftirler ve bu yüzden başarılı olma şansları daha yüksektir. Snyder ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen çalışmada umut kavramının üç temel bileşenin birleşmesinden oluştuğu söylenmiştir. Bu bileşenler; hedef veya hedefler koyma, bu hedeflere ulaşmak için alternatif yollar oluşturma, hedefe ulaşılacak yolda güçlü bir irade ile ilerlemedir (Luthans vd.2008: 221).

Hedef/Hedefler Koyma: İnsanlar diğer canlıların aksine gelecek yönelimli oldukları için belirledikleri hedeflere göre hareketlerini belirlerler. Hedefler belirlenirken üç dayanak noktasına dikkat edilmelidir. Öncelikli olarak hedeflerin kişilerin zihninde somut veya soyut olarak yer edinmesidir. İkinci olarak bu hedeflerin hangi zaman aralığını kapsadığı, kısa, orta veya uzun vadeli olup olmadığının belirlenmesidir. Son olarak bu hedeflerin önem sırasına göre sıralanmasıdır (Snyder,2002: 249-252).

Hedeflere Ulaşmak İçin Farklı Yollar Belirleme: Hedefler belirlendikten sonra bu hedeflere ulaşılma noktasında yol/yollar oluşturma çok büyük önem arz etmektedir. Özetle bu bileşen, kişinin sahip olduğu tüm kaynakları/araçları kullanmasıdır (Snyder,1995: 358-359).

Hedefler İçin Güçlü Bir İrade ile Eyleme Geçme: Hedeflere ulaşılması, belirlenmiş olan bu yollarda nasıl bir irade ile ilerlendiği ile doğru orantılıdır. Yüksek bir irade gücü ile faaliyete geçen bireyler, hedefe ulaşma noktasından en uygun yolu bulmak için kendi motivasyonlarını sağlamış olurlar (Snyder,2002: 254).

Umut seviyesi yüksek bireyler hedeflere ulaşmak için ekstra çaba gösterirler. Sadece bununla kalmayıp sürekli yeni hedefler belirleme eğilimindedirler. Genel olarak hedeflerine ulaşmak isteyen bireyler, hedeflerine giden yolda olumsuz durumlarla ve engellerle karşı karşıya kaldıkları zaman stres yaşarlar. Burada yüksek umut seviyesi olan bireyleri diğerlerinden ayıran özellikler, bu olumsuzluklar karşısında daha az stres yaşamaları ve gayretle mücadele etmeye devam etmeleridir. Bu şekilde umut seviyesi yüksek olan bireyler diğer bireylere göre zor durumlar karşısında daha hızlı toparlanıp dayanıklı olurlar (Snyder,2002: 252).

Örgütlerde, altında ekibi olan yönetici, lider, müdür, direktör gibi pozisyonlarda çalışan bireylerin umut seviyelerinin yüksek olması önem arz etmektedir. Umut seviyesi yüksek olan yöneticilerin ekipleri, diğer ekiplere göre daha yüksek performansla çalıştıkları, daha verimli oldukları, hedeflerine daha kolay ulaştıkları, ilgili birimdeki işgücü devir oranının daha düşük olduğu çalışmalarla ortaya konmuştur (Peterson ve Luthans,2003: 26).

1.5.4. Dayanıklılık

Pozitif psikolojinin boyutlarından olan dayanıklılık, bazı kaynaklarda esneklik olarak geçmektedir. Dayanıklılık, bireyin stres, risk ve olumsuz şartlarla karşılaştığında dahi olumlu tavrını koruması, kendini hızlıca toparlayabilmesi ve orijinal haline dönebilmesi özelliğidir (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız,2016: 3). Dayanıklılık, örgüt içerisinde bireyin karşılaştığı değişim, zorluk, risk, stres gibi durumlar karşısında başarıyla mücadele ortaya koyabilme kapasitesidir (Luthans,2002: 702). Bir başka tanımda dayanıklılık, bireylerin zorluklar karşısında mücadeleciler olmaları, uyum sağlamaları ve zorlukların üstesinden gelebilme başarısıdır şeklinde tanımlanmıştır. (Holaday ve McPhearson,1997: 348). Bernard (1993: 44) ise dayanıklılığı, zorluklar, riskler ve olumsuzluklar karşısında bireyin kendisini hızlı bir şekilde toparlaması şeklinde tanımlamıştır.

Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler performanslarını aşabilir, hayata yönelik yeni anlamlar, değerler oluşturabilirler (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız,2016: 3). Önceleri

dayanıklılık çok az insanın sahip olduğu özel bir yetenek olarak düşünülüyordu. Ancak dayanıklılığın sıradan insanlar için dahi teşvik edici, motive edici etkilerinin olduğu görülmüştür (Masten,2001: 235).

Dayanıklılık sadece olumsuzluklar karşısında değil, olumlu durumlar karşısında da başa çıkabilmeyi sağlar (Kara,2014: 14). Dayanıklılık olumsuz durumlar dışında, gelişen olumlu durumlara da hızlıca uyum sağlamayı kapsar (Özkalp,2009: 495). Luthans (2002: 702) dayanıklılığı, olumsuz durumlar, stres, olumlu olmasına rağmen ekstra sorumlulukların yüklenmesi, belirsizlik, başarısızlık gibi durumlarla başarılı bir şekilde başa çıkabilme yeteneği olarak tanımlamaktadır.

İçinde bulunduğumuz çağda örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için değişen çevre koşullarına hızlıca uyum sağlamaları gerekmektedir. Başarıya ulaşan işletmelerin uzun süreler boyunca başarıyı ellerinde bulundurmaları, çevredeki değişimlere sağladıkları uyum ile ilgilidir (Hamel ve Valikangas,2003: 1). Örgütler dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanlara sahip olduklarında değişimlere daha hızlı uyum sağlayabilirler (Tugade ve Fredrickson,2004: 320). Bireylerde dayanıklılık seviyesi arttıkça olumsuzluklar karşısında güçlü olma ve değişim gösteren dış çevre şartlarına uyum sağlama gibi durumlar daha olumlu sonuçlanıyor (Newman,2014: 122).

Dayanıklılık unsurunun gelişmesini sağlayan ya da gelişmesini engelleyen durumlar üç grupta incelenmektedir. Bunlar; 1.Varlıklar, 2. Risk Faktörleri ve 3. Değerler olarak belirtilmektedir. Bu faktörlerin etkileşimi süreçleri sonucu dayanıklılığı doğurmaktadır.

1. Varlıklar: Dayanıklılığın varlıkları, olayların olumlu sonuçlanacağını öngören bireylerde ölçülebilir ve bilişsel yetenekler, mizaç, inanç, hayata olumlu bakış açısı, olumlu benlik algıları olarak sıralanmaktadır. Duygusal denge, öz-düzenleme, mizah duygusu, çekicilik özellikleri de dayanıklılık seviyesine katkıda bulunabilecek varlıklar olarak görülürler. Dayanıklılığın bu varlıklarına yüksek seviyede sahip olan bireyler olumsuzluklar, riskler, yüksek sorumluluklar gibi durumlar karşısında başarılı olma konusunda daha yüksek şansa sahiptirler.

2. Risk Faktörleri: Risk faktörleri olumsuz ve zarar veren sonuçlar doğuracak faktörlerdir. Alkol, uyuşturucu gibi yıkıcı sonuçları olan deneyimlere ek olarak şiddetle kaynaklı travmaları, tükenmişlik, sağlık problemleri, eğitimsizlik, işsizlik gibi faktörleri kapsamaktadır.

3. Değerler: Değerler, bireylerin gelişen duygu ve eylemlerine rehberlik eden ve bunlara şekil, anlam ve tutarlılık veren unsurlardır. Bu değerler sayesinde bireyler, zor durumlar karşısında daha iyiye kendilerini yönlendirmekte ve daha iyi bir geleceğin onları beklediğine inanmaktadırlar. Bu bakış açısında sahip bireylerin, ulaşılması gereken zorlu hedefler ve beklentiler karşısında çabalarını daha fazla sürdürerek olumlu sonuca ulaşma ihtimallerinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Luthans vd,2007: 116-119).

Bu alanda gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar göstermiştir ki, zor ve başarısız tecrübelerle yetişmiş olan kişilerin diğer bireylere oranla dayanıklılık seviyeleri daha üst seviyededir. Bu sayede yüksek dayanıklılığa sahip olan bireyler karşılaştıkları zorluklar karşısında hızlıca toparlanmanın yanı sıra mevcut durumlarından daha iyi seviyelere ilerlerler. Karşılaşmış oldukları bu zorluklar hayatlarına değer ve anlam katar (Luthans ve Youssef,2004: 154).

Bireylerin, dayanıklılık seviyesini arttırmayı sağlayacak birtakım stratejiler mevcuttur. Bunlar;

- a) İş ortamında profesyonel iş ilişkilerinin ve güçlü ağların kurulması,
- b) Pozitif düşüncenin benimsenerek örgüt içerisinde yayılmasının sağlanması,
- c) Duygusal zekanın ön planda tutularak her fırsatta ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi,
- d) Bireylerin iş yaşamı dışında hayatlarına artı değerler katacak aktivitelerde bulunması ve bu sayede iş ve yaşam dengesinin sağlanması,
- e) Yaşanan tüm olaylardan tecrübeler elde edilmesi ve bu tecrübelerin gelecek tüm deneyimlerde kullanılmasıdır (Jackson vd.,2007: 6).

Tüm bireyler belirli ölçüde dayanıklılık seviyesine sahiptir. Bu dayanıklılık seviyesi bireylerin tecrübelerine, çevrelerine, risk faktörlerine göre artıp azalmaktadır (Tusaie ve Dyer,2004: 3). Dayanıklılık seviyesiyle ilgili çalışmalar sadece klinik psikolojinde sınırlı kalmayıp örgütsel davranış ve insan kaynakları disiplinlerinde de araştırılıp, çalışılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda bireylerin dayanıklılık seviyelerinin geliştirilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Masten ve Reed,2002: 80).

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve onun alt unsurları olan iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan detaylı bir biçimde bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümler de ise performans kavramından bahsedilecektir.

1.6. Performans Kavramı ve Önemi

Performans kavramı, daha önceden planlı bir şekilde gerçekleştirilen faaliyetlerin amaca ulaşma derecesini ifade etmektedir. Performans, kurumlar ve bireyler açısından farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Kurumlar için belirli bir zaman aralığında üretilmiş olan mal veya hizmetlerin miktarını kapsarken, bireysel düzeyde ise performans, hedeflere ulaşmak için ortaya konulan verimlilik ve etkinlik seviyesidir (Tutar ve Altınöz,2010: 201).

Performans, kişilerin mevcut görevlerindeki beklentiler ile ortaya koydukları çıktılar arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Başaran,2000: 424). Performans ve verimlilik kavramları sürekli olarak yan yana gelmektedir. Performans, çalışanın ücret karşılığında göstermiş olduğu verimlilik seviyesidir (Dikbaş,2019: 24). Önceden belirlenmiş koşullar çerçevesinde bir işin gerçekleştirilmesidir. Genel olarak çalışanın belirli bir zaman aralığında görevlerini yerine getirme eylemi ve bu eylem sonucunda elde ettiği sonuçlardır. Bu süre zarfının sonucunda eylemlerin sonucu olumluysa çalışan için yüksek performans düzeyine sahip denilebilir. Aksi takdirde sonuçlar olumsuz ise çalışanın performans düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılır. (Bingöl,2006: 321). Performans, bireyin ya da grubun amaçlanan iş ile ilgili sonuçlarının miktar ve kalite olarak çıktılarıdır (Tınaz,1999: 389). Güney (2014: 182-184) kendisinden önce yapılmış olan performans tanımlamaları rehberliğinde, kavramı şu şekilde tanımlamıştır: “Önceden belirlenmiş olan çalışma sürecinde ve yapılacak işin niceliğine göre çalışanların gösterdikleri başarı”. Bireyin göstermiş olduğu performansın derecesi, o işin daha önceki çıktılarıyla, mevcuttaki çıktılarının kıyaslanması ve değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Verimlilik ise genel olarak en az girdiyle maksimum çıktıyı almak olarak ifade edilmektedir.

Örgütlerin başarılarında önemli bir noktada olan performans kavramı, kendiliğinden gelişen bir süreç değildir ve örgütlerin performanslarını stratejik olarak ele alıp yönetmeleri gerekmektedir. Performans yönetim sistemleri sayesinde amaçlar ve hedefler belirlenmesi, ölçülmesi, geri bildirim verilmesini sağlayarak insan kaynağının performansını yükseltmeye yönelik sistemler kullanılır (Hume,1998: 35).

Performans sıkça başarı kavramı ile birlikte kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram birbirinden farklıdır. Performans belirlenen hedeflere ulaşmak için süreç içerisinde gösterilen emek ve çabayı ifade ederken, başarı bu süreç sonucunda hedeflere ulaşma derecesini gösterir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmaları çalışanlarının ortaya koymuş

oldukları performanslarıyla doğru orantılıdır. Yüksek performans sergileyen çalışanlara sahip olan örgütler hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedirler (Kaya ve Kesen,2014: 107). Dolayısıyla örgütler yüksek performans sergileyen kişiler ile çalışmayı tercih etmektedirler. Yüksek performans örgütler açısından varlıklarını devam ettirebilmelerini, rekabet avantajı sağlamalarını temin ederken, iş görenler açısından ise yüksek ücret, kariyer fırsatları ve motivasyon artırıcı bir unsur olarak görülmektedir (Güney,2014: 182-184).

Bireysel ve grup performansı, örgütün bireyden veya gruptan iş ile ilgili ulaşılması istenen amaçlara ne derece ulaşabildiğini gösterir. Örgütsel performans kavramıyla oluşturulan sistemlerin toplam performansı anlatılmaktadır. Örgüt performansı, bireylerin performansları kadar iyi olabileceği için öncelik bireysel performanstadır (Benligiray, 2004: 141).

1.6.1. Bireysel Performans

Bireysel performans, örgütlerin amaçlarına ulaşmaları için örgüt içerisindeki bireylerin kullandıkları yetkinlikleridir. Bireysel yetkinlikler sadece işe yönelik görevleri kapsamamakla birlikte iş ile ilgili olmayan görev ve davranışları da kapsamaktadır (Büte, 2011: 178). Bireysel performans, bireyin kendi bilgi, beceri, yetkinlik, çaba ve davranışlarını bir araya getirerek ilgili görevde beklenen sonuçlara ulaşmasıdır (Pekdemir vd.,2014: 336). Bir başka tanımda bireysel performans, bireylerin verilen görevleri başarıyla yerine getirmeleri için ortaya koymuş oldukları eylemler ve davranışlardır şeklinde tanımlanmıştır (Günşel,2017: 38). Bireysel seviyede performans ne kadar üst seviyede olursa örgütün bütününde de performans o denli yüksek olacaktır. Bireysel performansa etki eden faktörlere stres ve motivasyonu etkileyen unsurları, bireyin temel becerileri, inançları ve değerlerini eklemek mümkündür (Morillo,1990'dan aktaran Dikbaş, 2019: 25). Bireylerin performanslarını üst seviyede tutarak örgüte katkı sağlamalarındaki en önemli etkenlerden birisi de kendi amaç ve hedeflerinin örgütün amaç ve hedefleriyle örtüşmesidir. Kendi amaç ve hedeflerinin, örgütün amaç ve hedefleri örtüştüğünün farkında olan çalışanlar daha yüksek performans sergileyecek böylelikle örgütün performansı artacaktır.

Bireysel performansı, bireyin belirli periyotlarda elde etmiş olduğu başarılı veya başarısız sonuçlar belirler. Bu sonuçların yönetici ekibi tarafından belirli zamanlarda analiz edilmesi, değerlendirilmesi, yönetilmesi süreçleri ise performans değerlendirmesidir

(Erdoğan,1991'den aktaran Pınar, 2012: 34). Bireysel anlamda çalışanların performansını değerlendirme sadece insan kaynakları bölümünün görevi olmaktan çok daha önemlidir. Bireysel performansın değerlendirilmesi, geliştirilmesi veya iyileştirilmesi tüm yöneticilerin önemli bir görevidir. Ekiplerindeki bireylerin uzun süreli olarak yüksek performans sergilemesini isteyen liderler, onların iş tatminlerini yüksek tutmaları gerektiğini bilirler ve bunu sağladıkları takdirde ekiplerinin performanslarının arttıklarını görecektirler. Aksi durumda ise bireysel performanslar uzun süreli olarak beklentileri karşılamayacak, liderler nitelik ve nicelik bakımından yetersiz olan çalışanları yönetmek durumunda kalacaklardır (Barutçugil,2004: 391).

Çalışan performansı, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki farklı alt boyuta sahiptir (Borman ve Motowidlo,1997: 100).

1.6.2. Görev Performansı

İşletmeler toplumun ihtiyaç duyduğu ürünleri veya hizmetleri sağlayabilmek için çevre ile etkileşim içerisinde olmak durumundadırlar. Bu etkileşim sayesinde elde edilen kaynakları hizmete veya ürüne dönüştürmektedirler. Girdi kaynakların işlenip, hizmet veya ürün çıktılarının elde edilmesi işletmenin teknik boyutuyla ilgilidir. Kaynakların ürün veya hizmete dönüşmesi sürecinde teknik boyuta temas eden tüm eylemlere görev performansı denilmektedir. İşletmelerde görev performansını sadece üretim veya hizmet sağlayıcı yani teknik bölümler göstermez. Diğer yönetsel fonksiyonlar bu teknik boyutlara temas ettikleri süre boyunca görev performansına katkı sağlamış olurlar. Kısaca üretilecek mal veya hizmet için teknik bilgi ve becerinin devreye girmesi görev performansının kapsamındadır (Borman ve Motowidlo,1993: 72-73). Örgütler açısından performans üretilen ürün ya da hizmetler açısından değerlidir. Görev performansı bu noktada örgüt ile çalışan arasındaki sözleşmenin tam olarak uygulanmasıdır (Sonnentag vd.,2008: 8). Örnek olarak bir insan kaynakları personelinin görev performansını; turnover oranı, çalışan bağlılığı, eğitim saati, devamsızlık oranları gibi kalemler oluşturmaktadır.

Görev performansı, görev tanımları ile sınırlandırılmış ve o tanımlarda yazan eylemlere yönelik performanstır. İşin mesleki yönünün geçerli olduğu görev performansı değişmeyen görev ve sorumlulukları ifade etmektedir (Jawahar ve Carr,2007: 330).

1.6.3.Görev Performansı Türleri

Görev performansının iki boyutu vardır (Mohammed ve Bartlett,2002: 795-814). Bunlar;

1. **Teknik – İdari Görev Performansı:** Liderlik dışında evrak, kırtasiye, yönetim, planlama, kalite, iş kararları gibi görevleri kapsamaktadır.

2. **Liderlik Görev Performansı:** Motive etme, denetleme, astların değerlendirilmesi gibi ekip ve insan yönetimiyle ilgili konulardır. Bu noktada bağlamsal performans ile benzerlik gösterse de liderlik görev performansı amaçlara yöneliktir ve rehberlik, motivasyon gibi konular üzerine odaklanır. Bağlamsal performansta ise moral arttırma ve kişisel ilgi gösterme gibi konular ön plandadır. Liderlik görev performansı, görev performansı ve bağlamsal performansın karışımı olarak görülebilir (Conway,1999: 5).

1.6.4. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, kişilerin görev tanımlarında yer almayan ancak işletmeler için önem arz eden görevleri, işleri ve süreçleri gerçekleştirme noktasında bireyin gönüllü olmasını ve diğer kişiler ile yardımlaşma ve iş birliği içerisinde çalışmasıdır (Borman ve Motowidlo,1997'den aktaran Dikbaş, 2019: 24). Bağlamsal performans örgütteki diğer bireylere destek sağlama, yardım etme verilen yeni görevle karşı olumlu yaklaşma ve istekli olma, her türlü süreçte öğrenme avantajlarını sağlama, bilgi paylaşma ve hedeflere ulaşmak için ekstra çaba gösterme gibi faaliyetlerden oluşmaktadır (Ekinci,2018: 57).

Bağlamsal performans beş kategoride belirleyen Borman ve Motowidlo (1993: 72), bunları şu şekilde sınıflandırmıştır;

1. Kişinin görev tanımı dışında kalan görev ve sorumluluklara karşı gönüllü olması,
2. Kişinin görevinde başarıya ulaşabilmek için gerekli durumlarda yüksek çaba göstermesi ve ısrarcı olması,
3. Çalışma arkadaşlarıyla iş birliği içerisinde çalışmak ve yardımlaşma içinde bulunmak,
4. Örgüt içerisindeki her türlü kuralı, prosedürü ve usulü koşulsuz takip etmek,
5. Örgütlerin sahip oldukları amaçların desteklenmesi.

Bağlamsal performans ve görev performansı arasında kesin çizgilerle farklılaşan dört ana unsur bulunmaktadır. Bunlar;

1. Görev performansı işletmenin teknik yönüne hizmet ederken bağlamsal performans, örgüt içerisindeki sosyal ve psikolojik boyutlara hizmet etmektedir.
2. Görev performansı aynı örgüt içerisindeki teknik boyutların fazlalığı kadar farklılık gösterirken, bağlamsal performans birçok faaliyet için ortaktır.
3. Görev performansı iş görenlerin görev tanımlarında yazan ve ücret karşılığında gerçekleştirilen teknik boyutları kapsarken, bağlamsal performans görev tanımında yazmayan faaliyetlerdir.
4. Görev performansının göstergeleri bireylerin bilgi, beceri ve yetenekleriyle ilgili iken, bağlamsal performansın göstergeleri insani özellikler, çalışan yatkınlığı ve iradedir (Goodman ve Svyantek,1999: 255).

1.6.5. Bağlamsal Performans Türleri

Bağlamsal performans Van Scotter ve Motowidlo (1996: 525-531) tarafından iki başlığa ayrılmaktadır.

1. **Kişilerarası Yardımlaşma:** Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına yönelik morali arttırıcı, beraber çalışmayı teşvik edici, performansı destekleyici davranışlardır. Başka bir bireyin görevini yerine getirirken takıldığı yerde desteklenmesi, başarılı bir iş ortaya koyan bireyin takdir edilmesi, kişisel problemler yaşayan kişilere destek sağlanması ve cesaretlendirilmesi, bir eylemin sonucu başka bir kimseyi etkiliyorsa o kişiyle iletişime geçilip haber verilmesi gibi davranışları kapsar.
2. **İşe Adanma:** Yine örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmak için bireyin inisiyatif olarak çok çalışması, örgüt belirlemiş olduğu kurallara disiplinli bir şekilde uyması gibi davranışları içermektedir. Bireyin, örgütün faydasına olacak her türlü eylem için çevresindekileri harekete geçirmesi, uyarması gibi performansı arttırmaya yönelik motive edici davranışlar sergilemesidir. İşe adanmanın davranışsal olarak göstergeleri ise vicdanlı ve iradeli olma, hedefe yönlendirme gibi davranışlardır (Doğan,2005: 60).

Yirmi yedi tane bağlamsal performans davranış göstergesi, Coleman ve Borman (2000: 25-44) tarafından belirlenmiştir. Bu davranış göstergeleri kırk dört örgüt ve

endüstri psikoloğu tarafından sınıflandırılarak faktör analizi, çok boyutlu ölçekleme ve küme analizi yöntemleriyle analiz edilmiştir. Bu analizler neticesinde “Örgütsel vatandaşlık performansı”, “Kişilerarası vatandaşlık performansı” ve “İş-görev vicdanlılığı” olarak üç başlık altında toplanmıştır.

- 1. Örgütsel Vatandaşlık Performansı :** Örgütsel vatandaşlık performansı, örgütün amaç ve hedeflerinin her koşulda desteklenmesi ve bu hedeflere ulaşılmasının sağlanması, örgütün kültürüne, değerlerine, prosedür ve politikalarına bağlı olunması, kötü günler geçiren örgütlerde her türlü fedakarlığın sağlanarak örgütte kalınması, örgüt dışındaki kişilere örgütün olumlu bir şekilde temsil edilmesi gibi davranışların yerine getirilmesidir (Borman ve Motowidlo,1993 : 71-98, Borman ve Motowidlo,1997 : 99-109).
- 2. Kişilerarası Vatandaşlık Performansı:** Örgüt içerisindeki bireylere yönelik onları destekleyici davranışları kapsamaktadır. Yardımlaşma, iş birliği, destekleme, motive etme, katılım sağlama ve nezaket gibi davranışlardır (Doğan,1995: 61).
- 3. İş-görev Vicdanlılığı:** Örgüt içerisindeki bireyin örgütün yararına olan herhangi bir işin bitirilmesine yönelik davranışlarıdır. Kendi görevlerini tamamlarken motive bir şekilde çalışması, kendi görevi olmayan işlere gönüllü olması ve tamamlanması için hevesle çalışması, işleri tamamlarken ekstra çaba sergileme, inisiyatif alma, daha çok sorumluluk alma gibi davranışlardır (Borman ve Motowidlo,1993: 71-98, Borman ve Motowidlo,1997: 99-109)

1.7. İş Tatmini

Günümüz dünyasında rekabet avantajının en önemli unsurlarından birinin insan kaynağı olduğu bilinmektedir ve örgütler işinden tatmin olan insan kaynağıyla çalışmanın öneminin farkındadırlar. Bu şekilde örgütler hem kendi etkinliklerini artıracak hem de insan kaynaklarının huzurlu ve olumlu duygulara sahip bir şekilde çalışma hayatını sürdürmesini sağlayacaklardır (Şevik,2019: 91-92). İş tatmininin gündeme gelmesinde iki önemli gerekçe bulunmaktadır. Birincisi insancıl bir yaklaşımla, yaşamının büyük bir bölümünü iş hayatında geçiren bireylerin iş hayatları boyunca kendilerini duygusal anlamda iyi hissetmeleri ve düzgün bir psikolojiyle çalışmalarını sağlamaktır. İkicisi ise örgütler açısından faydacı bir yaklaşımla çalışanların tatmin seviyesini yüksek tutarak, örgütün etkinliğini yukarı çekmek istemeleridir (Spector,1997: 2).

İş tatmini ile ilgili çeşitli tanımlar mevcuttur. Çetin ve Basım (2011: 84) iş tatminini; “Çalışanların yaptıkları işi, işten aldığı ücreti, iş yerindeki nezaketi, çalışma şartlarını, gelişme ve yükselme imkanlarını, çalışma ortamındaki sosyal ilişkileri ve iş çevresi gibi faktörleri değerlendirerek bu faktörler sonucunda olumlu duygusal bakış açısı ile çalışanda oluşan memnuniyet durumu” olarak tanımlamışlardır. Bir başka tanımda ise iş tatmini; çalışanların, işleriyle ilgili özellikleri analizleri sonucunda olumlu duygulara sahip olmasıdır şeklinde tanımlanmıştır. (Robbins ve Judge,2012: 27). Bir diğer tanımda, çalışanların işlerinden beklentileri ve işin kendilerine sunmuş olduğu şeyler arasındaki ilişki olarak tanımlanmıştır (Lund,2003: 222). Çoğunlukla kabul görmüş ve kullanılan tanımda ise, “Bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde sahip olduğu pozitif duygu veya hoşnutluk hali” olarak tanımlanmaktadır (Locke,1976: 1304).

1.7.1. İş Tatmininin Teorik Temellerini Oluşturan Çalışmalar

İş tatmini birçok araştırmacı tarafından çeşitli teorilerle açıklanmıştır. Bunlar; Maslow’un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” , Herzberg’in “Çift Faktör Teorisi”, Vroom’un “Beklenti Teorisi”, Balu’nun “Sosyal Mübadele Kuramı”, Hackman ve Oldham’ın “İşin Özellikleri Teorisi”, Adams ve Bond’un “Farklılık Teorisi”, “Eşitlik Teorisi” ve “Beklenti Teorisi” ve son olarak Lawryer’in “İş Görünüm Teorisi”dir.

1.7.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bireylerin sergilemiş olduğu tüm davranışlar bazı ihtiyaçları karşılamak için gerçekleştirilen davranışlardır. Bu davranışlar belirli bir sıralamadaki ihtiyaçları karşılamaya yöneliktir. Bu teoride alt kademedeki temel ihtiyaçların tatmin edilmesi gerekmektedir ki üst kademedeki ihtiyaçlar için davranış sergilenebilsin. Örgütlerde, bireylerin hangi ihtiyaçlarına yönelik tatmine ihtiyaç olduğu yöneticiler tarafından tespit edilirse ona göre bir ortam sağlanıp o ihtiyacın tatmin edilmesi gerçekleştirilebilir (Koçel,2010: 623).

1.7.1.2. Çift Faktör Teorisi

Herzberg’in “Motivation to Work (1959)” kitabında 200 mühendis ve muhasebeciye “işinizle ilgili ne zaman kendinizi son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi anlatınız” sorusunu yöneltmesiyle beraber ortaya çıkmıştır. Herzberg uygulamanın sonucunda iş boyutlarını hijyen faktörleri ve motive edici faktörler olarak iki başlık altında gruplamıştır. Hijyen faktörlerini yönetimin politikası, denetimler, yöneticiler

ile ilişkiler, bireyin kişisel yaşamı, çalışma şartları ve koşulları, ücret, iş arkadaşları ile ilişkiler, ast ve üst ilişkileri, statü, iş güvenliği oluşturmaktadır. Motive edici faktörler ise tanınma, başarı, iş, sorumluluk, gelişim gibi faktörlerdir ve bu faktörler aynı zamanda tatmin duygusunu artırdığı sonucuna varmıştır. Sadece hijyen faktörlerini geliştirmek bireyin iş tatmini üzerinde bir artış sağlamamaktadır. Motive edici unsurları geliştirmek ise iş tatmininin artmasını sağlamaktadır. Motive edici unsurların olmadığı zaman bu tatminsizliğe yol açmamaktadır (Smerek ve Peterson,2007: 230-231). Bu çalışmalar sayesinde iş tatmini ve tatminsizliğin ayrı ve bağımsız duygulara bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Rao,1972: 311).

1.7.1.3. Bekleyiş Teorisi

Bekleyiş teorisine göre bireyin bir iş için sarf edeceği çabayı geliştiren iki faktör bulunmaktadır. Bu faktörler bireyin ödülü isteme derecesi (Valens) ve bekleyiştir (ödüllendirme olasılığı). Vroom bekleyiş teorisini $\text{motivasyon} = \text{valens} \times \text{bekleyiş}$ olarak formül haline getirmiştir. Ödülün, çalışanın ihtiyaçlarını ne derece tatmin ettiği de önem arz etmektedir (Koçel,2010: 632-633).

1.7.1.4. Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal mübadele kuramına göre bireyler örgüt içerisinde sergilemiş oldukları performanslarını ödül veya benzeri olumlu çıktılarla takas ederler. Bu yüzden çalışanların iş tatminini geliştirme noktasında ihtiyaçlarının tatmin edilmesi çok önemlidir (Gürbüz,2008 : 59). Bu kurama göre örgüt içerisinde istediği olumlu çıktıları elde edemeyen ve olumsuz muamele gördüğünü düşünen bireylerin öfkeli, intikam düşünen ve tatminsiz olma eğilimlerinin diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu öngörülmektedir. Bundan dolayı bireyler organizasyondan ve yöneticilerinden beklentilerini karşılayamadıkları noktada işe geç gelme, devamsızlık. Molalarda daha uzun süreler geçirme, işten erken ayrılma gibi olumsuz davranışlar sergileyebilirler. (Mount, Ilies ve Johnson,2006 : 598).

1.7.1.5. İşin Özellikleri Teorisi

Bu teoriyle işin özellikleri, o işi gerçekleştiren bireyleri ne derece etkilediğini açıklamaktadır. Birey, gerçekleştirmiş olduğu işi kendisi için anlamlı bulursa o zaman motive olur ve hoşlanarak daha iyi sonuçlar ortaya koyar bu da iş tatmininde artış gerçekleşmesini sağlar (Gürbüz,2008 : 59). Tam tersi durumda birey işinde anlam bulmaz ise buna bağlı olarak performans düşüklüğü, tatminsizlik gibi olumsuzluklar doğabilir.

1.7.1.6. Farklılık, Eşitlik ve Beklenti Teorileri

Adams ve Bond (2000)'un çalışmasında iş tatmini 3 farklı başlık altında ele alınmıştır. Farklılık teorisinde bireylerin ihtiyaçlarının örgüt tarafından ne derece tatmin edildiği incelenmektedir. Bireylerin demografik özelliklerine göre beklentileri ve amaçları farklı olduğu için bu farklılıklara dikkat edilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Bu farklılıklara göre çalışanların ihtiyaçları tatmin edilmelidir. İhtiyacı tatmin edilen çalışanın iş tatmini artacak, beklentisinden daha azıyla ödüllendirilen çalışanda ise iş tatminsizliği olacaktır. Eşitlik teorisi, örgütün bireylere vermiş olduğu ödüllerin değerlendirilip sosyal olarak karşılaştırılması üzerinde durulmasıdır. Beklenti teorisi ise çalışanların motivasyonlarına odaklanmasıdır (Gülbüz,2007 : 113-114).

1.7.1.7. İş Görünüm Teorisi

İş Görünüm teorisi Adams ve Bond (2000)'un Farklılık ve Eşitlik teorileri esas alınarak geliştirilmiştir. Bu teoride çalışan tarafından gerçekleştirilen iş, başarma, ilerleme, iş arkadaşları, ücret, otorite gibi alt boyutlara ayrılmış ve bahsedilen boyutlardan duyulan tatmine odaklanılmıştır. Bu teoriye göre çalışan bu boyutlar üzerinde ayrı ayrı tatmin olmaktadır ve bunların bütünü de iş tatminini oluşturmaktadır (Gülbüz,2008 : 60). Bir boyuta tatmin olmuş olan bir birey diğer boyutlardan aynı derece tatmin olmamış olabilir. Boyutlar arasındaki tatmin seviyeleri birbirinden bağımsızdır (Kalleberg,1977 : 124-126).

1.7.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Bireylerin iş tatminini sağlayan faktörler farklılıklar göstermektedir. İş tatminini etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler mevcuttur (Lu, While ve Barriball, 2005 : 222). Yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, inançlar, değerler, kişisel özellikler, yetenek seviyesi gibi faktörler bireysel faktörlerdir. Çalışma şartları ve koşulları, ücret, parasal anlamdaki ödüller, iş ortamındaki arkadaşlar, yönetim, yönetici, işin yapısı, kariyer olanakları gibi faktörler ise örgütsel faktörlerdir (Çetin ve Basım, 2011 : 84).

1.7.2.1. Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler 5 farklı alt boyuta sahiptir. Bu alt boyutlar ücret, kariyer olanakları, yönetim, iş arkadaşları ve işin kendisidir. (Deshpande, 1996: 655).

Bu boyutlardan ilki ücrettir ve çalışanlar için performanslarının karşılığı olarak bir ödül veya çıktıyı ifade eder. (Lum vd., 1998: 306). İş tatmini ve ücret arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğuna dair birçok araştırma mevcuttur (Spector, 1985: 695). Gerçekleştirilen meta analizlerinin sonuçlarında görülmüştür ki ücreti yüksek olan çalışanlar, ücreti düşük olan çalışanlara oranla daha fazla iş tatminine sahiptirler. Yapılan çalışmaların birçoğu bu iki kavram arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucunu ortaya koysa da bazı çalışmalarda aralarındaki ilişkinin zayıf olduğundan bahsedilmektedir (Judge vd.,2010: 160-162). Nijerya'da 512 banka yöneticisi ile gerçekleştirilen anket çalışmasında eğitim seviyesi yüksek olan erkek yöneticilerin, eğitim seviyesi yüksek olan kadın yöneticilere oranla ücret kaynaklı iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Okpara,2006: 233). Bir başka çalışma 252 orta kademedeki yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ise örgütsel faktörlerden ücretin, iş tatmini üzerindeki etkisinin diğer faktörlere göre düşük olduğu belirtilmiştir (Deshpande,1996: 658). Orta kademe yöneticiler için ücret arka planda kalmış olsa da çalışanlar ücretlerinden tatmin oluyorsa bununla doğru orantılı olarak işten ayrılma oranlarında azalmalar gerçekleşecektir (Tsai ve Huang,2008: 573).

Pakistan'da 162 hastane çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada yükselme imkânları, yönetici ve çalışma arkadaşları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ali, Anis ve Yadav 2015: 357-358). Bir başka çalışma tekstil sektöründe çalışmalarını yürüten 37 farklı firmada toplam 192 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonuçlarına göre yönetim tarzı, çalışma şartları ve koşulları, iş arkadaşları ve örgütün ödüllendirme sisteminin olması ile iş tatmini arasında olumlu ilişki vardır ve iş tatminin en fazla etkileyen faktör iş arkadaşları olarak çıkmıştır (Erdil vd., 2004: 17).

1.7.2.2. Bireysel Faktörler

Bireylerin iş tatmini seviyesi sadece örgütsel faktörler tarafından belirlenmemektedir. Bireylerin kişisel özellikleri de iş tatmininde önemli bir yere sahiptir. Yaş, cinsiyet, hizmet süresi, kişilik, zekâ, pozitif veya negatif duygusal yatkınlık gibi faktörler iş tatminine etki eden bireysel faktörlerdendir.

Duygusal anlamda pozitive veya negatife yatkınlığı olan bireylerin iş tatminleri arasında farklılıklar mevcuttur. Pozitif duygusal yatkınlığı olan bireyler daha sosyal, mutlu ve hayat dolu olurken negatif duygusal yatkınlığı olan bireyler stresli, mutsuz olup ve

olumsuza odaklanmaktadırlar (Weiss ve Cropanzano, 1996: 8). Kişilik yapılarıyla iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda yüksek vicdanlılığın iş tatmininde öncül olduğu, dışa dönüklü kişilik yapısının ise bir öncül olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal dengesizlik ve iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Judge vd., 1999: 639-643). Kıdem ve tecrübenin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi vardır. Kıdem ve yaş ayrı ayrı olarak değerlendirildiğinde ise kıdem yaşa göre iş tatmininde daha etkilidir (Robbins ve Judge, 2012: 49).

İngiltere’de 10300 yetişkin bireyle ile gerçekleştirilen çalışmada cinsiyetin iş tatmini üzerinde farklılığa yol açan bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya göre kadınların erkeklere oranla iş tatmini seviyelerinin daha üst seviyede olduğu görülmektedir. Bu farklılığın en önemli sebebi ise kadınların beklentilerinin erkeklerin beklentilerine oranla daha düşük olmasıdır (Clark 1997,364: 365).

Gerçekleştirilen bir diğer çalışma ise yaştan iş tatmini üzerindeki etkisinin farklı olduğunu ortaya koymaktadır. 370 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada yaşı ilerlemiş olan bireylerin genç bireylere göre iş tatmini seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada eğitim seviyesinin de iş tatmini üzerinde farklı etkileri olduğu saptanmıştır. Üniversite mezunu çalışanların lise mezunu çalışanlara oranla iş tatmini seviyeleri daha düşük çıkmıştır (Toker, 2007: 101). Bir diğer çalışmada ise medeni durumu evli olan bireylerin bekar olan bireylere oranla iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Kaya, 2007: 355-364).

1.8. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılığın birçok alt boyutu mevcuttur. Bu boyutlardan bir tanesi ve en önemli olanı duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, örgüt içerisindeki çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini, kural ve değerlerini benimsemesi ve desteklemesini ifade etmektedir. Bu bağlılık çalışana örgüte hizmet ederken mutluluk hissetmesini sağlamaktadır (Poyraz ve Kama, 2008: 145). Duygusal bağlılık çalışanlar üzerinde çok güçlü bir etkiye sahiptir. Duygusal bağlılığın bu güçlü etkilerinden bazıları yüksek performans, yüksek devamlılık, örgütte kalma gibi örgütün faydasına olan sonuçlardır (Riketta 2002: 259).

Duygusal bağlılık örgütün değerlerini benimseyerek, örgütsel süreçlere içten katkı sağlanması için gönüllü olarak harekete geçilmesidir (Clugston 2000: 472). Örgüt içerisindeki bireyler, hareket alanlarının kısıtlanmadığını, güven ve huzur ortamının

olduğunu gördükleri zaman, örgüt ile duygusal bir alışverişte bulunmaktadır. Oluşan bu duygusal bağ çalışan bireyin, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, her türlü fedakârlığı ve özveriyi göstermesi, fazla mesailerden kaçınmaması gibi sonuçları doğurmaktadır (Birgül,2019: 97).

Allen ve Meyer (1990: 5) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, örgütsel duygusal bağlılığı etkileyen faktörler amaç ve rol açıklığı, iş ve amacın etkisi, yönetimin öneriler karşındaki açıklığı, kişisel değerlere önem verme, iş arkadaşlarıyla olan bağ, örgüt bağlılığı olarak sıralanmaktadır. Bu faktörler daha sonra kişisel özellikler, örgütsel özellikler ve iş deneyimleri olarak 3 ana başlık altında toplanmıştır.

- 1. Kişisel Özellikler:** Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların çoğunda demografik etkenler kullanılmıştır. Duygusal bağlılığı etkileyen kişisel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim, statü, kıdem, kişilik gibi demografik bilgilerden oluşmaktadır.
- 2. Örgütsel Özellikler:** Duygusal bağlılığın sağlanmasında örgütsel anlamda etki eden faktörler mevcuttur. Örgüt içerisinde bireylerin kendisini psikolojik ve fizyolojik olarak rahat hissetmesi, örgüt tarafından desteklendiğini düşünmesi gibi faktörler duygusal bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Örgüt tarafından son derece desteklendiğini düşünen çalışanların kendilerini örgüte borçlu olarak hissetmektedirler. Maaş prosedürlerindeki adalet, ast-üst ilişkileri, örgütsel adalet gibi faktörler de duygusal bağlılığın gelişmesinde önemli noktaya sahiptirler.
- 3. İş Deneyimleri:** Örgütün bireye ödül vermesi, prosedürlerde adaletin sağlanması, bireyin yönetim desteğini hissetmesi, görev dağılımında adaletin sağlanması gibi etmenler duygusal bağlılığın gelişmesini sağlayacaktır.

Duygusal bağlılık kavramı örgütsel anlamda çok önemli sonuçlar doğurmaktadır. Güçlü duygusal bağlılığı bulunan çalışanlar diğer çalışanlara göre örgütsel değerleri daha çok benimsemekte, daha fazla çalışmakta ve daha fazla performans göstermektedir. Ayrıca duygusal bağlılığın işten ayrım ile niyeti ve devamsızlıkla aralarında negatif bir ilişki vardır (Vandenberghe, Bentein ve Stinglhamber,2004: 47-71).

1.9. Pozitif Psikolojik Sermayenin Görev Performansı, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve çalışan performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan ve bu çalışmaların sonuçlarından bahsedilecektir. Bu çalışmalar pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının, çalışan performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılık etkileri üzerine gerçekleştirilen çalışmalardır.

1.9.1. Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi

Luthans ve diğ., (2005: 249-271) tarafından Çinli çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan: iyimserlik, umut ve dayanıklılığın performansla arasında anlamlı ilişki olduğu raporlanmıştır. Ayrıca alt boyutlar dışında pozitif psikolojik sermaye ana faktörünün de performans üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Luthans ve arkadaşlarının (2008: 818-827) bir diğer çalışmasında da pozitif psikolojik sermaye ve performans ölçümlerinde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Gotty ve arkadaşları (2009: 353-367) tarafından gerçekleştirilen çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve iş çıktıları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki raporlanmıştır. Cromer (2009) 'in çalışmasında ise pozitif psikolojik sermaye ana faktörünün ayrı ayrı alt faktörlerinden daha güçlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Luthans ve arkadaşları (2010: 41-67) pozitif psikolojik sermaye eğitimlerinin ardından performans ölçümlerinde pozitif yönlü artış olduğunu raporlamıştır. Bir başka çalışmada Rego ve arkadaşları (2010: 1531-1552) pozitif psikolojik sermayenin iş gören performansını artırdığının sonucuna ulaşmışlardır. Judge ve Bono (2001)'nin gerçekleştirmiş olduğu meta analiz çalışmasında, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilikle iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Stajkovic ve Luthans (1998)'in 114 araştırma üzerindeki meta analiz sonuçlarında aynı sonuçlara ulaşılmıştır.

Martin Seligman (1990)'ın satış temsilcileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından olan iyimserlik düzeyi yüksek olan satış temsilcilerinin kötümser olan satış temsilcilerine oranla müşteriyi elde tutma ve satış yapabilme açısından iş performanslarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların sosyal anlamda daha güçlü iletişim kurmaları, kendilerine duygusal destek ve danışmanlık sağlayacak alanlar oluşturmaktadır.

Bu şekilde birden fazla bilgiye ulaşarak yüksek performans sergilemelerini sağlamaktadır (Newman vd.,2014: 131). İyimserlik boyutu çalışanların uzun vadede başarılı olmalarını sağlayacak olan içsel motivasyonun kaynağını oluşturmakta olup bu da performanslarının yüksek olmasını sağlamaktadır (Luthans vd.,2007: 98).

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların hedef ve amaçlarına ulaşmaları için motivasyonlarını ve düşüncelerini bu alanda kullanma, yüksek çaba gösterme, zorluklar karşısında güçlü olabilme, iyi şeylere odaklanma anlamında katkı sağladığı için iş hayatları boyunca yüksek performans sergilemelerini sağlamaktadır (Avey vd.,2011: 135). Pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan bireyler işyerinde zorlu görevlerle başa çıkma, risk, olumsuzluk ve belirsizlikler karşısında sağlam durabilme, hedefe ulaşmak için alternatif yollar belirleme ve lazım olan bilgiye ulaşma noktasında diğer bireylere oranla daha yatkın oldukları için başarıya ulaşmaları daha olası görülmektedir. Geçmişte yaşamış oldukları deneyimlerden faydalanarak hatalarını tekrar etmeme eğilimindedirler (Huang ve Luthans 2015: 450-452'den aktaran Badak, 2019: 102). Pozitif psikolojik sermaye sayesinde bireyler çalışma ortamlarında daha güçlü ilişkiler kurarlar. Buna bağlı olarak duygusal destek ve danışmanlık anlamında kendilerine ek kaynaklar yaratmış olurlar. Buda onların daha fazla bilgiye daha kolay bir şekilde ulaşmalarını ve yüksek bir performans sergileyebilmelerine olanak tanır (Newman vd.,2014: 131). Bireyler, öz yeterliliklerinden kaynaklı, yeteneklerine olan inançları sayesinde hedeflerine ulaşabilmek için daha çok çaba sarf ederler. Umut seviyeleri sayesinde hedeflerine ulaşmada birden fazla alternatif yol oluşturarak başarıya ulaşma ihtimallerini artırırılar. İyimserlik seviyeleri sayesinde başarıya giden yolda motivasyonlarını üst seviyede tutarak performanslarının düşmemesini sağlamakla birlikte, yüksek performans göstermelerini sağlarlar. Dayanıklılık seviyeleri sayesinde ise hedeflere ulaşma noktasında karşılaşmış oldukları her türlü zorluk, stres, olumsuzluk, ekstra sorumluluk durumları karşısında hızla eski hallerine dönerek ilerlemek için ekstra çaba sergilerler. Tüm bunlar birleştğinde ise yüksek pozitif psikolojik sermayesi olan bireyler yüksek performans sergileyebilirler.

1.9.2. Pozitif Psikolojik Sermaye'nin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Larson ve Luthans (2006: 15)'ın 74 işçi üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarında pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmış olup pozitif psikolojik sermayenin diğer sermaye türlerinden farklı olarak iş tatmini üzerinde ek bir etkisinin olduğu raporlanmıştır. Bir başka çalışmada

Luthans vd. (2007: 541) pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunun sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin, tek tek alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlikten, iş tatmini üzerinde daha güçlü bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Bir üretim fabrikasında gerçekleştirilen çalışmada ise benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Luthans, Avolio, Norman, 2008: 225). Uslu vd. (2011: 494) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğundan bahsedilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları kapsamındaki çalışmalar analiz edildiğinde ise iki farklı grup üzerinde çalışmalarını gerçekleştiren Youssef ve Luthans (2007: 774) ilk grup için umut, dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif ve olumlu ilişkiler olduğunu raporlamıştır. İkinci grup üzerinde de benzer olarak iş tatmini ile umut, dayanıklılık ve iyimserlik arasında pozitif ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada Çetin ve Basım (2011: 81) pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu raporlamıştır.

İşinden tatmin olmuş çalışanlara sahip olmak tüm örgütler için taklit edilemez olan insan kaynağında istedikleri bir özelliktir. İşinden tatmin olan çalışanlar işten ayrılma, işe ilgisizleşme, işe geç gelme, devamsızlık yapma, düşük performans gibi örgütler için olumsuz olan davranışları daha az sergilerler. İşinden tatmin olmayan çalışanlar ise bu olumsuz davranışları sergileyerek örgütlerin istemediği eylemlerde bulunabilirler. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık seviyesi yüksek olan bireyler yeteneklerine olan güvenleri, hedeflere ulaşmak için alternatif yollar belirleyebilmeleri ve bu yolları değerlendirebilmeleri, geleceğe yönelik iyimser bakış açısına sahip olmaları ve zor durumlar karşısında süratle eski hallerine dönebildikleri için işlerinden tatmin olmaları diğer çalışanlara oranla daha gerçekleşebilir bir durumdur.

1.9.3. Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Pozitif örgütsel davranış hareketiyle beraber, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik kapasitesi yüksek olan bireylerle çalışmanın örgütün misyonu, değerleri ve hedeflerine daha yüksek bir bağlılık sağlayacağı düşünülmektedir (Luthans ve Jensen, 2005: 305). Olumlu psikolojik duygulara sahip olan bireyler daha yaratıcı, yüksek performans sergilemek adına daha istekli ve iş arkadaşlarına karşı daha yardımsever davranışlar sergilemektedirler. Ayrıca olumlu

duygulara sahip olan çalışanların iş tatminlerinin de yüksek olduğu çeşitli çalışmalarda görülmüştür. İş tatmini yüksek olan bireylerin de örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayesi üst seviyede olan bireylerin iş tatminlerinin fazla olduğu ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde aracı bir rolü olduğu söylenebilir (Judge ve Ilies,2004: 152). Bu söylenenleri destekler nitelikte birçok çalışma mevcuttur ve pozitif psikolojik sermayenin performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bilinmektedir

Luthans ve Jensen (2005: 308) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalar sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Başka çalışmada ise örgütsel bağlılığa ek olarak performans ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında da ilişki olduğu belirtilmiştir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler diğer çalışanlarla daha rahat ve başarılı iletişim kurup, yeni ve değişen koşullara daha hızlı adapte olabilmektedirler. Örgüt içerisinde farklı kişilik yapılarına sahip olan bireylerle daha başarılı iletişim kurabilen bireyler, zaman içerisinde karşılaşmış oldukları olumsuz durumları daha çabuk atlatabilmektedirler (Toor ve Ofori,2010: 343).

Larson ve Luthans (2006: 55) tarafından gerçekleştirilen ve üretim sanayinde yapılan bir araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada ise hemşirelerin pozitif psikolojik sermayeleri ve örgüt misyonuna olan bağlılıkları ile arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan hemşireler iş-yaşam dengelerini daha kolay kurmaktadır. Ayrıca işten ayrılma davranışı diğer çalışanlara göre daha düşüktür ve örgütün misyon ve değerlerine bağlılıkları daha fazladır (Luthans ve Jensen,2005: 309). Bir başka çalışmada ise pozitif psikolojik sermayenin performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Luthans vd.,2008: 232-233).

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireyler örgüt içerisinde diğer çalışanlarla daha kolay iletişim kurabilmektedirler. Bu kolay iletişim kurma yetenekleri sayesinde birçok farklı karakteristik özelliğe sahip birey ile rahatça etkili iletişime geçebilirler. Bu iletişim sayesinde örgüt içerisinde işbirliğinde bulunduğu kişiler diğer çalışanlara oranla daha fazladır. Aynı zamanda değişime daha çabuk adapte olabilmekte ve zorlu durumlar karşısında daha dayanıklı olabilmektedirler. Bu şekilde birleştirici etkileri olan pozitif psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık arasında bir ilişkinin olabileceği düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARININ GÖREV PERFORMANSI, İŞ TATMİNİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİLERİ

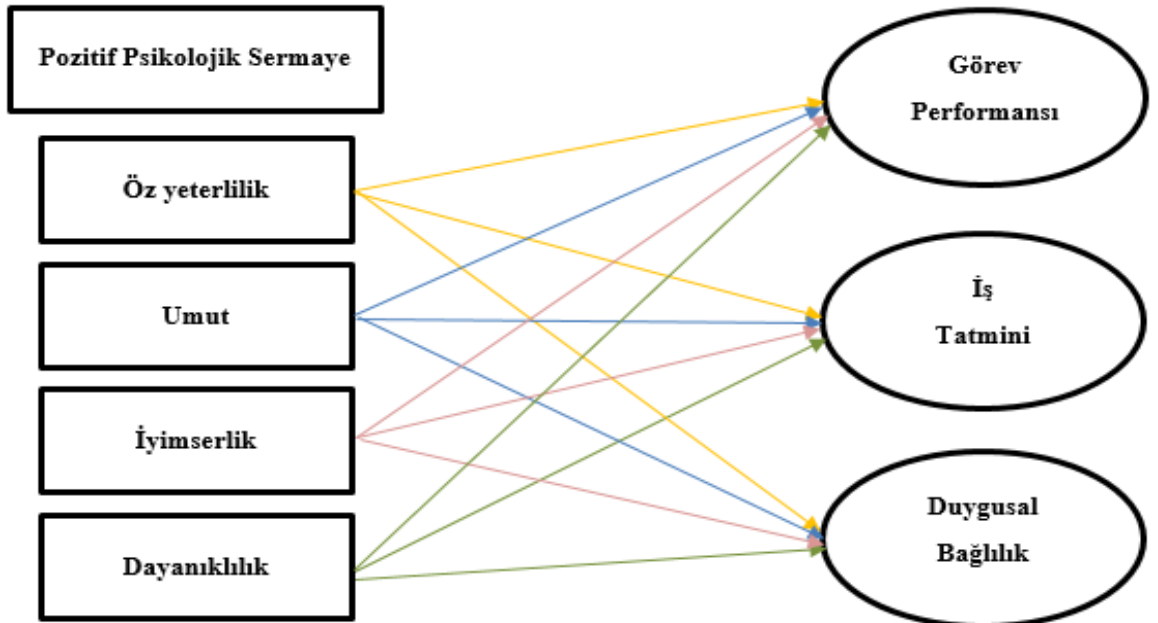
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Geliştirilebilir bir kavram olarak literatürde kendisine yer bulan pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş tatmini, duygusal bağlılık ve görev performansı üzerindeki etkisi, işletmelerin rekabet avantajı sağlamasında son derece önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin ve onun alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın çalışanların performansına, iş tatminine ve duygusal bağlılığına olan etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu sayede dünyada 1900'lerin sonunda, ülkemizde ise henüz kendisine yer bulmaya başlayan pozitif psikolojik sermaye kavramına olan farkındalığın artacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların görev performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılıkları üzerindeki etkileri sorgulanmaktadır. Bu çerçevede, Şekil 2.1.'de görülmekte olan model esas alınmıştır. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları pozitif psikolojik sermaye bağlamında bağımsız değişkenler olarak modele dâhil edilirken, görev performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılık boyutları bağımlı değişken olarak modelde yer almıştır.

Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli



Yukarıda yer alan araştırma modeli çerçevesinde ilgili hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur.

H1: Öz yeterlilik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Umut, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: İyimserlik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4: Dayanıklılık, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H5: Öz yeterlilik, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H6: Umut, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H7: İyimserlik, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H8: Dayanıklılık, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H9: Öz yeterlilik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H10: Umut, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H11: İyimserlik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H12: Dayanıklılık, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Veri Toplama

Araştırmanın evrenini Marmara Bölgesi'nde, yapı ürünleri sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir firma oluşturmaktadır. Örneklem ise kişiler arasından kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiş olan 426 kişiden oluşmaktadır. Anket çalışması mavi yaka çalışanlar için elden dağıtılmış olup beyaz yaka çalışanlar için ise online ortamda gerçekleştirilmiştir. Anketler 1 – 10 Haziran 2020 tarihleri arasında dağıtılmış ve toplanmıştır. Tek lokasyonda bulunan mavi yakaya toplam 450 anket dağıtılmış olup 368 geri dönüş elde edilmiştir. Anket beyaz yakaya online ortamdan gönderilmiş olup 58 geri dönüş olmuştur.

2.4. Anket Formu ve Ölçekler

Giriş bölümünde çalışmanın amacına, çalışmanın başlığına, çalışmanın sonuçlarıyla ilgili geri dönüş isteyen kişiler için iletişim bilgileri, okul ve danışman ismine yer verilmiştir.

Anket formunda pozitif psikolojik sermaye, iş tatmini, görev performansı ve duygusal bağlılık ölçeklerini içeren 44, demografik bilgileri içeren 7 ve toplamda 51 ifade kullanılmıştır.

Çalışmada, Luthans (2007) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PYSCAP) kullanılmıştır. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere her alt boyutu ölçen 6, toplamda 24 ifade bulunmaktadır. Anket formu üzerindeki ilk 6 ifade öz yeterlilik seviyesini, sonraki 6 ifade umut seviyesini, sonraki 6 ifade iyimserlik seviyesini ve sonraki 6 ifade ise dayanıklılık seviyesini ölçmektedir.

İş tatmini ölçeği olarak ise Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve Şeşen ve Basım (2010:180) tarafından dilimize çevrilen ölçek kullanılmıştır. Anket üzerinde 25-26-27-28-29'uncu ifadelerle denk gelmektedir.

Görev performansını ölçmeye yönelik Goodman ve Syvante (1999) tarafından geliştirilen 9 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Anket formu üzerinde 30-31-32-33-34-35-36-37-38'inci ifadelerle denk gelmektedir.

Duygusal bağlılığı ölçmeye yönelik Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından çevrilmiş ve Bolat (2008) tarafından düzenlenmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCS) kullanılmıştır. Anket formu üzerinde 39-40-41-42-43-44'üncü ifadelerle denk gelmektedir.

Demografik bilgi olarak cinsiyet, yaş, şu an ki görevindeki hizmet süresi, toplam iş tecrübesi, eğitim durumu, medeni durum ve görev ismi bilgilerine cevap verilmesi istenmiştir. Kodlama ise şu şekilde yapılmıştır: Cinsiyet 1-“Kadın” 2-“Erkek”, Yaşınız 1-“18-24” 2-“25-34” 3-“35-54” 4-“55 ve üzeri”, Şuan ki İşinizdeki Hizmet Süreniz 1-“0-5 yıl” 2-“6-10 yıl” 3-“11-20 yıl” 4-“21-25 yıl” 5-“26 yıl ve üzeri”, Toplam İş Tecrübeniz 1-“0-5 yıl” 2-“6-10 yıl” 3-“11-20 yıl” 4-“21-25 yıl” 5-“26 yıl ve üzeri”, Eğitim Durumunuz 1-“İlkokul” 2-“Lise” 3-“Önlisans” 4-“Lisans” 5-“Lisansüstü”, Medeni Durumunuz 1-“Evli” 2-“Bekar”, Göreviniz 1-“Üst Kademe Yönetici” 2-“Orta Kademe Yönetici” 3-“Alt Kademe Yönetici” 4-“Beyaz Yaka Çalışan” 5-“Mavi Yaka Çalışan” şeklindedir.

2.5.Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın Marmara Bölgesi'nde, yapı ürünleri sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir firmada gerçekleştirilmiş olması ve diğer bölgeleri kapsamaması araştırmayı kısıtlamaktadır. Anket çalışmasına katılan tüm çalışanların beyan etmiş olduğu

cevaplar doğru kabul edilmektedir ve bu durum araştırma açısından bir başka kısıt oluşturmaktadır. Anket soruları üzerinde bireyin kendi kendisini değerlendirmiş olması ise bir başka kısıttır. Uygulamanın gerçekleştirildiği süre zarfı içerisindeki ülkenin durumu, sektörün durumu gibi çevresel faktörler, verilmiş olan cevapları etkileyebilir. Uygulamanın gerçekleştirildiği şirketin birden fazla lokasyonda işletmeleri mevcuttur ancak uygulama tek bir lokasyonda gerçekleştirilmiştir ve bu da araştırmanın kısıtlarından bir tanesidir.

2.6.Araştırmanın Bulguları

2.6.1. Demografik Veriler

Tablo 2.1. Katılımcıların Demografik Verileri

		N	%
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	162	38
	<i>Erkek</i>	264	62
	<i>Cevapsız</i>	-	-
Yaş	<i>18-24</i>	16	3,8
	<i>25-34</i>	128	30
	<i>35-54</i>	278	65,3
	<i>55 ve üstü</i>	4	0,9
	<i>Cevapsız</i>	-	-
Eğitim	<i>İlkokul</i>	97	22,8
	<i>Lise</i>	217	50,9
	<i>Ön Lisans</i>	54	12,7
	<i>Lisans</i>	32	7,5
	<i>Lisans Üstü</i>	26	6,1
	<i>Cevapsız</i>	-	-
Hizmet Süresi	<i>5 yıla kadar</i>	102	23,9
	<i>6-10 yıl</i>	81	19
	<i>11-20 yıl</i>	195	45,8
	<i>21-25 yıl</i>	30	7
	<i>26 yıl ve üstü</i>	18	4,3
	<i>Cevapsız</i>	-	-
İş Tecrübesi	<i>5 yıla kadar</i>	66	15,5
	<i>6-10 yıl</i>	88	20,7
	<i>11-20 yıl</i>	208	48,8
	<i>21-25 yıl</i>	43	10,1
	<i>26 yıl ve üstü</i>	21	4,9
	<i>Cevapsız</i>	-	-
Medeni Durum	<i>Evli</i>	354	83,1
	<i>Bekâr</i>	72	16,9
	<i>Cevapsız</i>	-	-

Görev	<i>Üst Kademe Yönetici</i>	4	0,9
	<i>Orta Kademe Yönetici</i>	14	3,3
	<i>Alt Kademe Yönetici</i>	14	3,3
	<i>Beyaz Yaka Çalışan</i>	26	6,1
	<i>Mavi Yaka Çalışan</i>	368	86,4
	<i>Cevapsız</i>	-	-

2.6.2. Betimsel İstatistikler

Tablo 2.2. Betimsel İstatistikler

İfadeler	N	Minimum Değer	Maximum Değer	Ortalama Değerler	Std. Sapma
Uzun dönemli bir sorunu analiz ederek çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	426	1	5	4,11	0,87
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımla ilgili sunumlar yaparken kendime güvenirim.	426	1	5	3,90	0,84
Şirketimin stratejisiyle ilgili konularda tartışmalara katkı sağlarken kendime güvenirim.	426	1	5	3,82	0,83
Çalışma alanımla ilgili amaç/hedefleri belirlemede kendime güvenirim.	426	1	5	4,15	0,68
Şirket dışındaki temas kurduğum kişilerle (tedarikçi, müşteri ve diğer paydaşların temsilcileriyle) çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.	426	1	5	3,82	0,85
Bir grup iş arkadaşşıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	426	1	5	4,25	0,68
Eğer çalışırken kendimi güç bir durumda bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	426	1	5	4,06	0,78
Şu an işimle ilgili amaç ve hedeflerimi enerjik olarak başarmaya çalışıyorum.	426	2	5	4,16	0,69
Herhangi bir sorunun çözümü için birçok yol vardır.	426	1	5	4,30	0,72

Şu anda işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	426	1	5	4,09	0,74
Şu anda işimle ilgili amaç/hedeflerime ulaşmak için birçok yolu düşünebilirim.	426	1	5	4,03	0,73
Şu anda kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	426	1	5	4,04	0,79
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda genellikle en iyisinin olacağını umarım.	426	1	5	3,71	0,86
Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse o şekilde gider. (R)	426	1	5	3,33	1,13
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	426	1	5	3,54	0,99
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	426	1	5	3,45	0,96
Bu işte işler genellikle benim istediğim şekilde yürümez. (R)	426	1	5	2,81	1,08
İşimde karşılaştığım her zorluğun sonunda iyi bir şey olduğuna inanırım.	426	1	5	3,70	0,90
İşimde bir terslikle karşılaştığımda onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.(R)	426	1	5	3,27	1,05
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	426	1	5	4,02	0,73
Eğer zorunda kalırsam işimde kendi başıma yeterim.	426	1	5	3,85	0,97
Genellikle işimdeki stresli şeyleri değiştirmek için çaba sarf ederim.	426	1	5	3,88	0,84
Daha önce yaşadığım zorlu deneyimler sayesinde işimde karşılaştığım zor zamanların üstesinden gelebilirim.	426	1	5	4,10	0,76
İşimde aynı zamanda pek çok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	426	1	5	4,05	0,74
İşim benim için bir hobi gibidir.	426	1	5	3,49	1,06
İşimde, diğer birçok insandan daha	426	1	5	3,70	0,91

mutlu olduğumu düşünüyorum.

İşimden çok keyif alıyorum.	426	1	5	3,90	0,83
Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	426	1	5	3,86	0,79
Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	426	1	5	3,73	0,87
İş hedeflerimi başarıyorum.	426	1	5	4,12	0,73
İşimde başarıımı değerlendiren kriterleri karşılarım.	426	1	5	4,01	0,72
İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı (becerilerimi, ustalığımı, maharetlerimi) kullanırım.	426	1	5	4,21	0,73
İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.	426	1	5	4,30	0,69
Bana verilen görevlerden daha çok sorumluluk alabilirim.	426	1	5	4,04	0,86
Daha üst düzey bir rol için uygun olduğumu düşünüyorum.	426	1	5	3,82	0,88
İşimin tüm alanlarındaki yetkinliklerimle görevlerin ustalıkla üstesinden gelirim.	426	1	5	4,10	0,78
Görevleri beklendiği şekilde yerine getirerek tüm işlerimde iyi performans sergilerim.	426	1	5	4,17	0,75
İşimin hedeflerini başarmak ve zamanında tamamlamak için işimi planlar ve organize ederim.	426	1	5	4,18	0,68
Meslek hayatımın geriye kalan süresini bu işletmede geçirmem söz konusu olursa kendimi çok mutlu hissederim.	426	1	5	3,84	0,93
İşletmemin karşılaştığı sorunları, kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım.	426	1	5	4,00	0,84
Bu işletmeye karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.	426	1	5	2,85	1,26

Bu işletmeye kendimi tam manasıyla "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	426	1	5	2,71	1,18
Bu işletmede kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissedemiyorum.	426	1	5	2,73	1,21
Bu işletmede çalışmak, kişisel olarak benim için büyük anlam taşımaktadır.	426	1	5	3,96	0,89

2.6.3. Güvenilirlik Analizi

Tablo 2.3. Güvenilirlik Katsayıları		
Ölçekler	N	Cronbah Alfa
Pozitif Psikolojik Sermaye	21	0,91
<i>Öz Yeterlilik</i>	6	0,86
<i>Umut</i>	6	0,83
<i>İyimserlik</i>	4	0,67
<i>Dayanıklılık</i>	5	0,79
Görev Performansı	9	0,89
İş Tatmini	5	0,82
Duygusal Bağlılık	4	0,70

Bu evrede, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına bakılmaktadır (Tablo 2.3). Güvenilirlik düzeyini düşüren bazı ifadeler, güvenilirlik katsayısını artırmak amacıyla (alpha if deleted) kapsam dışında tutulmuştur. Bu çerçevede, iyimserlik ölçeğinden 2 ve 5 no'lu ifadeler, dayanıklılık ölçeğinden 1 no'lu ifade ve duygusal bağlılık ölçeğinden ise 1 ve 6 no'lu ifadeler (toplam 5 ifade) analize dâhil edilmemiştir. Tüm ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri değerlendirildiğinde, genel olarak güvenilirlik katsayıları 0,70'in üzerindedir. Bu nedenle, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları sonucuna varılabilmektedir.

2.6.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Çoklu doğrusal regresyon analizine geçmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı değerlendirilmiştir. Merkezi limit teoremi, sosyal bilimlerde gözlem sayısının 30 ve üstü olması halinde veri setinin normallik varsayımını karşıladığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla, bu araştırmada, $n \geq 30$ olduğundan (toplam gözlem sayısı 426) normallik varsayımının karşılandığı görülmektedir.

Diğer taraftan, regresyon analizinin diğer bir ön şartı olan varyansların homojenliği testi de uygulanmıştır. Tablo 2.4.'te yer alan değerlere bakıldığında, tüm ölçeklere ilişkin

verilerin varyansı genel olarak homojendir (sig. $\geq 0,05$). Dolayısıyla çoklu doğrusal regresyon analizi için varyansların homojenliği varsayımı da sağlanmıştır.

Tablo 2.4. Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Öz Yeterlilik	1,307	4	421	0,27
Umut	0,823	4	421	0,51
İyimserlik	1,737	4	421	0,14
Dayanıklılık	0,158	4	421	0,96
Görev Performansı	1,144	4	421	0,34
İş Tatmini	1,459	4	421	0,21
Duygusal Bağlılık	0,704	4	421	0,59

Çalışmanın bu aşamasında, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına bakılmaktadır. Tablo 2.5. incelendiğinde, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. En güçlü pozitif yönlü ilişkinin görev performansı ile dayanıklılık arasında ortaya çıktığı görülmektedir (0,703). Diğer taraftan, öz yeterlilik ve umut değişkenleri arasında da güçlü ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (0,664). Benzer biçimde, görev performansı ile umut değişkenleri arasında da güçlü ve pozitif yönlü ilişki görülmektedir (0,608). Tablo 2.5.'e bütünüyle bakıldığında, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının genel olarak %70 ve altında olduğu anlaşılmakta ve dolayısıyla değişkenler arasında bir ayrışmanın olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 2.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Ait N, Ortalama Değer, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

	N	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7
Öz Yeterlilik	426	4,01	0,61	1						
Umut	426	4,12	0,55	.664**	1					
İyimserlik	426	3,60	0,65	.352**	.440**	1				
Dayanıklılık	426	3,98	0,60	.528**	.563**	.542**	1			
Görev Performansı	426	4,10	0,56	.524**	.608**	.471**	.703**	1		
İş Tatmini	426	3,74	0,69	.342**	.379**	.509**	.480**	.494**	1	
Duygusal Bağlılık	426	3,07	0,82	-.081	-.069	.080	.060	.051	.077	1

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık), bağımlı değişkenler (görev performansı, iş tatmini, duygusal

bağıllık) üzerindeki etkilerine dönük çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ayrı ayrı Tablo 2.6., Tablo 2.7. ve Tablo 2.8.'de görülmektedir.

Tablo 2.6. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (Görev Performansı)

Görev Performansı	Model Özeti			Anova			Katsayılar		
	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Durbin Watson</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Enter Method N=426									
(Constant)								4,981	0,000
Öz Yeterlilik							0,073	1,651	0,099
Umut	0,753	0,567	1,688	137,761	4	0,000	0,258	5,582	0,000
İyimserlik							0,070	1,804	0,072
Dayanıklılık							0,482	11,075	0,000

Tablo 2.6.'da da görüldüğü üzere, D.W testi sonucu (1,688) modelde otokorelasyon probleminin olmadığını ortaya koymaktadır. F testi (137,761; $p < 0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Belirlilik katsayısı ($R^2=0,567$), görev performansı bağımlı değişkeninin %56,7'sinin modele dâhil edilen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Modele dâhil edilen parametrelerin anlamlılık katsayılarına bakıldığında, umut değişkenin, görev performansı üzerinde etkili olduğu ($t=5,582$; $p < 0,05$) görülmektedir. Bu noktada, umut değişkenindeki bir birimlik artışın, görev performansı üzerinde 5,582 birimlik bir artışa neden olacağı tespit edilmiştir. Bu çerçevede, "*H2: Umut, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*" hipotezi doğrulanmıştır. Benzer biçimde, araştırma kapsamında dayanıklılık değişkeninin de görev performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($t=11,075$; $p < 0,05$) görülmüştür. Buna göre, dayanıklılıktaki bir birimlik artış, çalışanların görev performansı üzerinde 11,075 birimlik artış yaratacaktır. Dolayısıyla "*H4: Dayanıklılık, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*" hipotezi doğrulanmıştır.

Buna karşın, öz yeterliliğin, görev performansı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t=1,651$; $p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda "*H1: Öz yeterlilik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*" hipotezi reddedilmiştir. Buna paralel olarak, iyimserliğin de görev performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($t=1,804$; $p > 0,05$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla, "*H3: İyimserlik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*" hipotezi reddedilmiştir.

Bu aşamada ayrıca, görev performansı üzerinde etkili olan değişkenlerden hangilerinin görece olarak daha fazla etkiye sahip olduğu sorgulanmıştır. Ulaşılan bulgular, dayanıklılık değişkeninin, görev performansı üzerinde etkili olan en önemli faktör olduğunu doğrulamaktadır (0,482). Görev performansı üzerinde etkiye sahip ikinci derecede önemli faktörün ise umut olduğu görülmüştür (0,285).

Tablo 2.7. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (İş Tatmini)

İş Tatmini Enter Method N=426	Model Özeti			Anova			Katsayılar		
	R	R ²	Durbin Watson	F	df	Sig.	Beta	t	Sig.
(Constant)								3,599	0,000
Öz Yeterlilik							0,061	1,110	0,268
Umut	0,571	0,326	1,733	50,889	4	0,000	0,061	1,053	0,293
İyimserlik							0,336	6,919	0,000
Dayanıklılık							0,231	4,257	0,000

Tablo 2.7., iş tatmini düzeyindeki çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularını ifade etmektedir. Buna göre, D.W testi sonucu (1,733) modelde otokorelasyon sorununun olmadığını ortaya koymaktadır. F testi (50,889; $p < 0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Belirlilik katsayısı ($R^2 = 0,326$), görev performansı bağımlı değişkeninin %32,6'sının modele dâhil edilen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Modele ait parametrelerin anlamlılık katsayılarına irdelendiğinde, iyimserlik değişkeninin, iş tatmini üzerinde etkili olduğu ($t = 6,919$; $p < 0,05$) görülmektedir. Bu noktada, iyimserlik değişkenindeki bir birimlik artışın, iş tatmini üzerinde 6,919 birimlik bir artışa neden olacağı görülmüştür. Bu çerçevede, “H7: İyimserlik, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi doğrulanmıştır. Diğer taraftan, bulgular dayanıklılık değişkeninin de iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($t = 4,257$; $p < 0,05$) görülmüştür. Buna göre, dayanıklılıktaki bir birimlik artış, çalışanların iş tatmini üzerinde 4,257 birimlik bir artış yaratacaktır. Dolayısıyla “H8: Dayanıklılık, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi doğrulanmıştır.

Buna karşın, öz yeterliliğin, iş tatmini üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t = 1,110$; $p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda “H5: Öz yeterlilik, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi reddedilmiştir. Benzer biçimde, umut

değişkeninin de iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($t=1,053$; $p>0,05$) anlaşılmıştır. Dolayısıyla, “*H6: Umut, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir.

İş tatmini üzerinde pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından hangisinin daha fazla etkiye sahip olduğu sorgulandığında, iyimserlik alt boyutunun birinci derecede (0,336), dayanıklılık alt boyutunun ise ikinci derecede (0,231) etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 2.8. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (Duygusal Bağlılık)

Duygusal Bağlılık	Model Özeti			Anova			Katsayılar		
	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Durbin Watson</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Enter Method N=426 (Constant)								9,747	0,000
Öz Yeterlilik							-	-	
							0,109	1,639	0,102
Umut	0,179	0,032	1,604	3,501	4	0,008	-	-	0,105
							0,112	1,623	
İyimserlik							0,099	1,708	0,088
Dayanıklılık							0,127	1,950	0,052

Tablo 2.8., pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının, duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini ifade etmektedir. D.W testi sonucu (1,604) modelde otokorelasyon probleminin olmadığını ortaya koymaktadır. F testi (3,501; $p<0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Belirlilik katsayısı ($R^2=0,032$) duygusal bağlılık bağımlı değişkeninin %3,2’sinin modele dâhil edilen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Model’e dâhil edilen parametrelerin anlamlılık katsayılarına bakıldığında, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından hiçbirinin, duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Daha detaylı incelendiğinde, öz yeterlilik boyutunun, duygusal bağlılık üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t=-1,639$; $p>0,05$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla, “*H9: Öz yeterlilik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir. Aynı doğrultuda, umut alt boyutunun da duygusal bağlılık üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t=-1,623$; $p>0,05$) sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede, “*H10: Umut, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir. Benzer biçimde, iyimserlik alt boyutunun duygusal bağlılık üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t=1,708$; $p>0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla, “*H11: İyimserlik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı*

bir etkiye sahiptir.” hipotezi reddedilmiştir. Son olarak, dayanıklılık alt boyutunun da duygusal bağlılık üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t=0,127$; $p>0,05$) anlaşılmıştır. Bu çerçevede, “*H12: Dayanıklılık, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.”* hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez testi sonuçları Tablo 2.9’da özet olarak yer almaktadır.

Tablo 2.9. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Test Sonucu
H1: Öz yeterlilik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red
H2: Umut, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H3: İyimserlik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red
H4: Dayanıklılık, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H5: Öz yeterlilik, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red
H6: Umut, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red
H7: İyimserlik, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H8: Dayanıklılık, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H9: Öz yeterlilik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red
H10: Umut, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red
H11: İyimserlik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red
H12: Dayanıklılık, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red

SONUÇ VE ÖNERİLER

Rekabet yarışında üstünlük sağlamanın işletmeler için her zamankinden daha da zorlaştığı günümüzde rekabette başarılı olmak için işletmeler en önemli kaynağının insan olduğunu ve ona yatırım yapmanın gerekliliğini anlamışlardır. Bu süreçte, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik yatırımlar hem akademisyenler hem de uygulamacılar için önemli bir gündem maddesi haline gelmiştir. Pozitif psikolojik sermaye gerek bireysel gerek işletmelerin içindeki gruplar, gerekse de nihai olarak örgütsel düzeydeki sonuçlara anlamlı ve olumlu katkılar sağladığı birçok akademik çalışmada ortaya konmuştur. Bu ilginin pozitif psikolojik sermayenin en önemli özelliği olan onun her zaman geliştirilebilen bir olgu olması nedeniyle daha uzun yıllar gündemde olacağını göstermektedir.

Çalışanların performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılıkları her zaman işletmelerin bireysel ve örgütsel düzeyde önemli diğer konuları arasında yer almıştır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı onlara göre çok daha yeni sayılabilecek bir kavramdır. Ancak pozitif psikolojik sermaye, bu sonuçların geliştirilmesi için önemli bir araç olarak kabul edilmektedir (Nelson ve Cooper,2007'den aktaran Paşa,2018: 16). Uluslararası literatür incelendiğinde, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılıkları arasında olumlu etkileri olduğu sonucunu ortaya koyan birçok çalışma mevcuttur.

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin ve onun alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın görev performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılık kavramları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Genel olarak araştırma bulguları literatürle bazı yönleriyle benzerlikler taşımaktayken bazı açılardan farklılıkların olduğu ortaya konmuştur.

Tezin araştırmasında Luthans (2007)'ın geliştirmiş olduğu Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PYSCAP), Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Şeşen ve Basım (2010: 180) tarafından dilimize çevrilmiş olan iş tatmini ölçeği ve Goodman ve Syvante (1999) tarafından geliştirilmiş 9 ifadeli görev performans ölçeği ve son olarak Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından çevrilmiş ve Bolat (2008) tarafından düzenlenmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCS) kullanılmıştır. Bu ölçeklerin güvenirlik analizleri sonuçları literatürde diğer çalışmalarda ortaya çıkan

sonuçlarla benzer olduğu görülmüştür. Ölçeklere gerçekleştirilmiş olan güvenilirlik analizlerinde katsayıların 0,70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Literatür incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve görev performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Luthans vd., 2005: 249-271; Luthans vd., 2008: 818-827; Gotty vd., 2009: 353-367; Cromer 2009; Luthans vd., 2010: 41-67; Rego vd., 2010: 1531-1552; Judge ve Bono, 2001; Stajkovic ve Luthans, 1998). Tezin araştırma bulgularında ise umut ve dayanıklılık alt boyutlarının görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu bağlamda dayanıklılık alt boyutunun görev performansı üzerinde ($t=11,075$; $p<0,05$) umut alt boyutuna ($t=5,582$; $p<0,05$) göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bireylerdeki dayanıklılık seviyesi bir birim artırıldığında görev performansında 11,075 birimlik artış gerçekleşmektedir. Umut boyutunda ise çalışanların bu boyuttaki olumlu yöndeki gelişimleri bir birim artırıldığında görev performansında 5,582 birimlik artış sağlamaktadır.

İyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarında ise görev performansı üzerinde anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle *Öz yeterlilik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir* ve *iyimserlik, görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir* hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde yer alan çalışmaların çoğunda ise bu boyutlar ve performans arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlar ışığında işletmeler, çalışanların görev performanslarını yükseltmek amacıyla pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından umut ve dayanıklılığın geliştirilmesine yönelik olarak aksiyon alabilirler. Dayanıklılık seviyesi yüksek olan bireyler stres, risk, olumsuzluklar ve yeni sorumluluklarla karşılaştıklarında, diğer bireylere oranla tavırlarını koruyup, hızlı bir şekilde eski hallerine dönebilirler. Bu sayede performanslarını aşabilir ve kendileri için anlam ifade eden yenilikleri hayatlarına katabilirler (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016: 3). Dayanıklılık kavramı az bir kesimde değil, sıradan insanlar için dahi motive edici etkilere sahiptir (Masten, 2001: 235). Bu yüzden örgütlerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılığa yatırım yapmaları görev performansı üzerinde artış gerçekleşmesini sağlar. Umut alt boyutu ise en genel olarak bireylerin başarı duygusuna karşılık olumlu motivasyon durumları olarak tanımlanmaktadır (Lopez, 2007: 2). Ayrıca umut alt boyutunun en önemli özelliklerinden

birisi ise hedefe yönelik olarak alternatif yolların üretilmesi ve bu alternatif yolların değerlendirilmesidir (Morgan ve Luthans, 2015: 181). Umut seviyesi yüksek olan bireyler hedeflerine ulaşmak amacıyla diğer bireylere oranla daha çok çaba sarf ederler. Bu hedeflere ulaşma noktasında sadece tek bir yol değil, alternatif yollar oluşturarak bu yolları değerlendirebilirler. Hedeflerine ulaşacakları bu yollarda ilerlerken karşılaşmış oldukları olumsuz durumlarla daha iyi başa çıkıp mücadelelerine devam edebilirler (Snyder, 2002: 252). Bu özellikleri de onların yüksek performans sergilemesini sağlar.

Literatürde, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Larson ve Luthans, 2006: 15; Luthans vd., 2007: 541; Luthans, Avolio, Norman, 2008: 225; Uslu vd., 2011: 494; Youssef ve Luthans, 2007: 774; Çetin ve Basım, 2011: 81). Bu çalışmanın sonuçları, daha önceki çalışmaların sonuçlarıyla performansta olduğu gibi birebir örtüşmemektedir. İyimserlik alt boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ($t=6,919$; $p<0,05$). Aynı şekilde dayanıklılık alt boyutu da iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($t=4,257$; $p<0,05$). İyimserlik boyutunun, dayanıklılığa göre iş tatmini üzerinde daha güçlü bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (0,336).

Umut ve öz yeterlilik alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisine rastlanmamış olup *Umut, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ve Öz yeterlilik, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir* hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde yer alan çalışmaların çoğunda ise bu boyutlar ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlara göre örgütler, çalışanların iş tatminini yükseltmek amacıyla pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimserlik ve dayanıklılığın geliştirilmesine yönelik olarak aksiyon alabilirler. İyimserlik kavramı, bireylerin gelecekle ilgili olumlu bir tutuma sahip olmaları, iyi şeylerle karşılaşacaklarını düşünmeleri, gerçekleştirmiş oldukları eylemlerin sonuçlarının olumlu olacağı düşüncesidir (Scheier ve Carver, 1985: 219). Karşılaşmış oldukları olumsuz durumların çevresel faktörlerden kaynaklandığını ve bireysel anlamda kendilerinden kaynaklanmadığını düşünmektedirler (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016: 2). Aynı şekilde olumlu durumlar karşısında ise bu sonucun kendi davranışları sayesinde oluştuğunu, farklı görevlerde dahi başarıya ulaşacakları düşüncesindedirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 9). Bu şekilde bireyler başarıları sahiplenip başka görevlerde de bu başarıyı sağlayabileceklerini düşünürler, başarısızlıkları

genel çevresel faktörlere yüklerler. Bu da onların iş tatminleri üzerinde olumlu bir etki yaratır. Benzer şekilde dayanıklılık seviyesi yüksek olan bireyler olumsuzluklar karşısında eski hallerine daha çabuk dönebildikleri için tatmin seviyeleri diğer bireylere oranla daha üst seviyededir.

Literatür incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Luthans ve Jensen, 2005: 305; Judge ve Ilies, 2004: 152; Larson ve Luthans, 2006: 55; Luthans vd.,2008: 232-233). Ancak bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının, duygusal bağlılık üzerinde bir etkisine rastlanmamıştır. Bu bağlamda *Öz yeterlilik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir* ($t=-1,639$; $p>0,05$), *Umut, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir* ($t=-1,623$; $p>0,05$), *İyimserlik, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir* ($t=1,708$; $p>0,05$) ve *Dayanıklılık, duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir* ($t=0,127$; $p>0,05$) hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde yer alan çalışmaların çoğunda ise bu boyutlar ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Tezin uygulama açısından katkıları değerlendirildiğinde işletmeler açısından çalışanların psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılığı geliştirdiklerinde hem görev performansı hem de iş tatminini geliştirebildikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Tabi bu durumun bu çalışmaya özgün bir sonuç olarak ortaya çıktığının altının çizilmesi gereklidir. Araştırmanın kısıtlarında belirtildiği gibi tek bir firmanın bir lokasyonundaki çalışanları kapsadığının unutulmaması gereklidir.

İyimserlik ile ilgili olan 16 numaralı ifadeyi çıkan sonuca göre yorumlamak gerekirse, anket çalışmasına katılmış olan 426 kişinin işiyle ilgili karşılaşacakları durumlar karşında iyimserlik seviyelerinin ortalamanın altında olduğu görülmektedir. Ancak iyimserlikle ilgili diğer 5 ifadede iyimserlik seviyelerinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. İş tatmini ile ilgili olan 25 numaralı ifadeyi çıkan sonuca göre yorumlamak gerekirse ankete katılanlar işlerini hobi olarak görmemektedirler. Ancak iş tatminiyle ilgili diğer 4 ifade iş tatmini seviyelerinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu ifadelere verilen cevaplar neticesinde iki ifadeyi kapsayan alanlar iyileştirmeye açık alanlardır. Bunlar dışında kalan diğer 42 ifadenin kapsadığı alanlar ise gelişime açık alanlardır.

Sonraki akademik çalışmalar için bu çalışmanın sonuçlarının farklı ve daha büyük örneklemle test edilerek karşılaştırılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çünkü lkemizde ve yabancı literatürdeki çalışmalarda aynı değişkenlerin farklılaşan sonuçları olduğu görülmüştür. Bu farklılıkların sektörel, bölgesel ya da farklı örgüt kültürü yapılarından mı kaynaklandığının incelenmesi akademik çalışmaların ve uygulamaların gelişimi açısından değer katacağı düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmanın modeli değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri tekrar düşünülerek farklı modellerle incelenmesinin akademik çalışmaların gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, Mine ve Erkuş, Ahmet (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), 302-318.
- Akçay, Vildan Hilal (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Akdaş, Kübra (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Araştırması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Ali, Mohsin; Anis, Maria; Yadav, Amit (2015). Antecedents of Job Satisfaction: A Case Study of Hospital's Employees of Pakistan. International Journal of Economics, Commerce and Management. 3(12), 350-360.
- Ann.S. Masten (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. American Psychologist, 56, 227-239.
- Aygül, Yunus Emre (2018). İşveren Markası Algısının Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Badak, Ayşe (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye, Bilişsel Esneklik Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Bandura, Albert (1977), Self-Efficacy, Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review, 84 (2),191-215.
- Bandura, Albert. (1990), Perceived Self-Efficacy In The Exercise Of Control Over Aids Infection, Evaluation and Program Planning Journal, 13,9-17.
- Bandura, Albert (2000). Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy. Current Directions in Psychological Science, 9 (3), 75-78.
- Başaran, İ. E. (2000), Örgütsel Davranış. Kişisel Yayın, Ankara.

- Başbaydar, Ahmet (2016). Beşerî ve Ekonomik Sermayenin Geliştirilmesinde Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Rolü (Tr61 Düzey 2 Bölgesi Örneği). Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı.
- Benligiray, Serap (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- Bingöl, Dursun (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul, Arıkan Basım Yayın.
- Borman, Walter.C.; Motowidlo, Stephan.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. (Ed.: N. Schmitt ve W. Borman.). New York: Jossey-Bass. Personnel selection in organizations.
- Borman, Walter.C.; Motowidlo, Stephan.J. (1997). Task Performance and Conceptual Performance: The Meaning of Personnel Selection Research. Human Performance. 10(2), 99-109.
- Brandt, Tiina; Jorge FS Gomes; Diana Boyanova (2011). Personality and Psychological Capital as Indicators of Future Job Success? A Multicultural Comparisan Between Three European Countries. The Finnish Journal of Business Economics, (3), 263-289.
- Büte, Mustafa (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 171-192.
- Cameron, Kim S.; Dutton Jane E.; Quinn, Robert E.; Wrzesniewski, Amy (2003). Developing a Discipline of Positive Organizational Scholarship. (Ed. Berrett Koehler,). In Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco.
- Cameron, Kim; Jane Dutton, Quinn, Robert E. (2003). Positive Organizational Scholarship: Foundations Of A New Discipline. Berrett-Koehler Publishers.
- Clark, Andrew E. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work?. Labour Economics. 4(4), 341-372.
- Çetin, Fatih; Basım, Nejat H. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), 79-94.
- Çınar, Efe (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

- Daulatram. B. Lund (2003). Organizational Culture and Job Satisfaction, Journal of Business & Industrial Marketing, 18 (3), 219-236.
- Demir, Birgül (2019). Toksik Liderlik Algısının Örgütsel Sessizlik, Duygusal Bağlılık ile Görev Performansı Arasındaki İlişki. Beykent Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Deshpande, Satish. P. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation. Journal of Business Ethics. 15(6), 655-660.
- Dikbaş, Tuğba (2019). Otantik Liderliğin Çalışan Performansına Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Dönmez, Beril (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İş Gören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Mersin.
- Duman Çalış, Meral (2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 7(2), 29-52.
- Edwin A. Locke (1976). The nature and causes of job satisfaction." Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand-McNally, 2(5),360-580.
- Ekinci, Serkan (2018). Profesyonel Öğrenme Topluluğu, Psikolojik Sahiplenme Ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu.
- Erdil, Oya; Keskin, Halit; İmamoğlu, Salih Z.; Erat, Serhat (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi. 5(1), 17-26.
- Erkmen, Turhan ve Esen, Kemal (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(19), 89-103.

- Eroğlu, Umut (2005). İşletmelerde Eğitim Faaliyetlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi ve Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa.
- Fred, Luthans (2005). Organizational Behavior, (Ed. McGraw-Hill), New York.
- Fukuyama, Francis (2000), Social Capital and Civil Society, IMF Working Paper, WP/00/74, International Monetary Fund.
- Gardner, Donald. G.; Pierce, Jon. L. (1998). Self-Esteem and Self-Efficacy Within The Organizational Context: An Empirical Examination. Group ve Organization Management, 23(1), 48-70.
- Goodman, Scott. A.; Svyantek, Daniel. J. (1999). Person–Organization Fit And Contextual Performance: Do Shared Values Matter, Journal Of Vocational Behavior, 55 (2), 254-275.
- Goodwin, Neva R. (2003). Five kinds of capital: Useful concepts for sustainable development, Global Development And Environment Institute, Tufts University, Medford, MA 02155, USA.
- Güler, Bilge (2019). Psikolojik İklimin Çalışan Performansına Etkisinde Öğrenilmiş Güçlülük ve İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kahramanmaraş.
- Güney, Salih (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara.
- Gürbüz, Sait (2007). Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet ile İlişkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- Gürbüz, Sait (2008). İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. Amme İdaresi Dergisi. 41(4), 49-77.
- Harms, Peter.D, Luthans, Fred. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital. Journal of Organizational Behavior, 33(4), 589-594.
- Hefferon, Kate; Boniwell, Illona (2014). Positive Psychology Theory, Researc and Applications. (Çev.Tayfun Doğan), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Hefferon, Kate; Ilona, Boniwell (2001). Positive psychology: Theory, research and applications. McGraw-Hill Education (UK).
- Huang, Lei, Luthans, Fred (2015). Toward Better Understanding of the Learning Goal Orientation–Creativity Relationship: The Role of Positive Psychological Capital. *Applied Psychology Review*. 64(2), 444–472.
- Hume, David. A. (1988). *Reward Management*, Blackwell Publishers Ltd., USA.
- Judge, Timonthy. A.; Higgins, Chad. A.; Thoresen, Carl. J.; Barrick, Murray. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across The Life Span. *Personnel Psychology*. 52(3), 621-652.
- Judge, Timothy A.; Joyce E. Bono (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology* 86(1), 80-92.
- Judge, Timothy A.; Piccolo, Ronald F.; Podsakoff, Nathan P.; Shaw, John C. ve Rich, Bruce L. (2010). The Relationship Between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of The Literature. *Journal of Vocational Behavior*. 77(2), 157-167.
- Judge, Timonthy A.; Ilies, Remus (2004). Research Edge: Is Positiveness in Organizations Always Desirable? *The Academy of Management Executive*, 18 (4), 151-155
- Kalleberg, Arne L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*. 42(1), 124-143.
- Karagül, Mehmet (2003). Beşerî Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(5), 79-90.
- Kaya, İlke (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 355-372.
- Kaya, Nihat; Kesen, Mustafa (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58): 97-122.

- Keçeli, Serdal (2018). Çalışan Perspektifinden Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Görev ve Bağlamsal Performansa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Keleş, Hatice Necla (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. Bahçeşehir Üniversitesi Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.
- Kesen, Mustafa (2015). Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 535-562.
- Koçel, Tamer. (2010). İşletme Yöneticiliği. 12.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları
- Korkmazer, Fuat; Ekingen, Erkan; Yıldız, Ahmet (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 19(3), 271-281.
- Larson, Milan; Luthans, Fred (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(2) 75-92.
- Linley, Alex P.; Joseph, Stephen; Harrington, Susan; Wood, Alex M. (2006). "Positive Psychology: Past, Present and (Possible) Future". The Journal of Positive Psychology, 1(1), 3-16.
- Lu, Hong; While, Alison E.; Barriball, K. Louise. (2005). Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review. International Journal of Nursing Studies. 42(2), 211-227.
- Lum, Lillie; Kervin, John; Clark, Kathleen; Reid, Frank; Sirola, Wendy (1998). Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment?. Journal of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 19(3), 305-320.
- Luthans, Fred (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior." Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 23(6), 695-706.

- Luthans Fred, Youssef C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. Nebraska Üniversitesi İşletme Bölümü Fakülte Yayını, 33(2), 143-160.
- Luthans, Kyle W.; Jensen, Susan M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital And Commitment To Organizational Mission: A Study Of Nurses. The Journal of nursing administration, 35(6), 304–10.
- Luthans, Fred; Carolyn M. Youssef; Bruce J. Avolio (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, New York, Oxford University Press.
- Luthans, Fred; Norman Steven.M.; Avolio, Bruce.J.; Avey, James B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. Management Department Faculty Publications, 136, 219-238.
- Maddux, James. E. (2002). Self-Efficacy: The Power of Believing You Can. Handbook of Positive Psychology. New York: Oxford University Press.
- Martha R. Helland; Bruce E. Winston (2005). Towards a deeper understanding of hope and leadership. Journal of Leadership and Organizational Studies, 12(2), 42-54.
- Martin.E.P. Seligman (1990). Learned Optimism, New York, Knopf.
- Met, Ömer L. (2010). Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve “Psikolojik Sermaye” Kavramı. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Adana, 20-22 Mayıs, 889-894
- Mohammed, Susan, John E. Mathieu, and A. L. ‘Bart’ Bartlett (2002). Technical administrative task performance, leadership task performance, and contextual performance: considering the influence of team and task related composition variables. Journal of Organizational Behavior. 23(7), 795-814.
- Mount, Michael; Ilies, Remus; Johnson, Erin (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. Personnel Psychology. 59(3), 591-622.
- Newman, Alexander; Ucbasaran, Deniz; Zhu, Fei; Hirst, Giles (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. Journal of Organizational Behavior. 35, 120-138

- Okpara, John O. (2006). Gender and The Relationship Between Perceived Fairness in Pay, Promotion and Job Satisfaction in a Sub-Saharan African Economy. *Women in Management Review*. 21(3), 224-240.
- Özkalp, Enver. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Boyutları. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 21-23 Mayıs, 491-497.
- Pajares, Frank (1997). Current Directions in Self-efficacy Research. *Advances in Motivation and Achievement*, 10, 1-49.
- Paşa, Fatma (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi ve Beyaz Eşya Sektöründe Bir Uygulama. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Pınar, Bilgehan (2012). İş Tasarımı Tekniklerinin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Portes, Alejandro. (2000). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. (Ed. In Lesser E.), *Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications*. Boston: Butterworth,
- Poyraz, Kemal; Bülent, Kama (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2) (2008): 143-164.
- Rao, G. Sarveswara. (1972). Theoretical and Empirical Considerations of the Two-Factor Theory of Job Satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*. 7(3), 311-330.
- Riketta, Michael (2002). Attitudinal Organizational Commitment And Job Performance: A Meta- Analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology And Behavior*, 23(3) (2002): 257-266.
- Robbins, Stephan P.; Judge, Timothy A. (2012). Örgütsel Davranış. (Çev. İnci Erdem). İstanbul: Nobel Yayıncılık (Orijinal Baskı Tarihi 2001), 14.Baskı.
- Robert D. Putnam (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal Of Democracy*, 6(1), 65-78.

- Scheier, Michael F.; Charles S. Carver (1985). Optimism, Coping, And Health: Assessment And Implications Of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seligman, Martin. E. P.; Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*. 55 (1), 5–14.
- Seligman, Martin.E.P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. *Introductory and Historical Overview*. 2(2002), 3-12.
- Seligman, Martin.E. P. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Sheldon, Kennon M.; Laura King (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Smerek, Ryan E.; Marvin Peterson. (2007). Examining Herzberg’s Theory: Improving Job Satisfaction Among Non-Academic Employees at a University. *Research in Higher Education*. 48(2), 229-250.
- Smith, Adam (2004). *Ulusların Zenginliği*, (Çev. Ayşe Yunus, Mehmet Bakırcı), İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Söylemez, Mahmut (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasında İlişkiler ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Spector, Paul E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13(6), 693-713.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences* (Vol. 3). Sage Publications.
- Stajkovic, Alexander.D.; Luthans, Fred (1998). Self-efficacy and Work-Related Performance: A Metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Şeşen, Harun; Basım, H. Nejat (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. (37), 171-193.

- Şevik, Ümit (2019). Algılanan Örgütsel Politika ile Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.
- Şimşek, Muammer, Kadılar, Cem (2010). Türkiye’de Beşerî Sermaye İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(1), 115-119.
- Tatlı, Halim (2013). Yoksulluk ve Sosyal Sermaye: TRB1 Bölgesinde (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Tayfun, Ahmet; Çatır, Ozan (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansı Arasındaki İlişki Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(3), 114-134.
- Thomas, Kenneth. W.; Velthouse, Betty. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. Academy of Management Review, 15(4), 666-681.
- Toker, Boran (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi. 8(1), 92107.
- Toor, Shamus R.; Ofori, George (2010). Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. Journal of Construction Engineering and Management, 136 (3), 341-352
- Tösten, Rasim (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep.
- Tsai, Ming T.; Huang, Chun C. (2008). The Relationship Among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction and The Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. Journal of Business Ethics. 80(3), 565-581.

- Tugade, Michele M.; Barbara L. Fredrickson (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- Tutar, Hasan, Altınöz, Mehmet (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Uğurlu Kara, Arzu (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez birliği Örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Uslu, Meryem (2019). Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.
- Uygungil, Selen (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Erzurum.
- Weiss, Howard M.; Cropanzano, Russell (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*. (18), 1-74.
- Yavuz, Seren (2012). İşletmelerde Sosyal Sermayenin Ölçülmesi ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir.

İnternet Kaynakları

- Lopez, Shane (2007). The Business Case for Instilling Hope. (Röportaj Yapan: Jennifer Robinson) *Gallup Management Journal*.
<https://news.gallup.com/businessjournal/26380/business-case-instilling-hope.aspx>
 (Erişim Tarihi: 04.03.2020).
- Luthans, Fred (2007). Hope, Optimism and Other Business Assets: Why Psychological Capital is so Valuable to Your Company, *Gallup Management Journal* (Röportaj Yapan: Jennifer Robinson) <https://news.gallup.com/businessjournal/25708/hope-optimism-other-business-assets.aspx> (Erişim Tarihi: 11.04.2020)

EKLER

EK 1

ANKET FORMU

ÇALIŞANLARIN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI VE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bugün zamanınızı ayırıp araştırmamız için paylaştığınız görüşleriniz için size öncelikle teşekkür ederiz. Bu anket formunu cevaplamanız yaklaşık on dakikanızı alacaktır. Araştırmanın amacı; çalışanların işlerindeki gelişimleriyle ilgili olumlu psikolojik durumlarının (psikolojik sermayelerinin) kendi performansı, memnuniyetleri ve bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Bu araştırma Dr. Öğr. Üyesi Umut EROĞLU'nun danışmanlığında yürüttüğüm ve "Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ve Etkileri Üzerine Bir Araştırma" adlı tezimin uygulama kısmına aittir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular şirketinizin ve sizlere ait kişisel bilgilerin anonim olarak yer aldığı Yüksek Lisans Tezimde ve sonrasında akademik çalışmalarda kullanılacaktır.

Araştırma sonuçları hakkında bilgi edinmek isterseniz lütfen bizimle e-mail adresinizi paylaşınız.

Fatih BİLMEZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
fatihbilmez35@outlook.com

Umut EROĞLU
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
eroglumut@hotmail.com

Aşağıdaki ifadelere kendinizce en uygun olan cevapları veriniz. Her bir ifade için tek bir seçeneği işaretleyiniz

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzun dönemli bir sorunu analiz ederek çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					

2. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımla ilgili sunumlar yaparken kendime güvenirim.					
3. Şirketimin stratejisiyle ilgili konularda tartışmalara katkı sağlarken kendime güvenirim.					
4. Çalışma alanımla ilgili amaç/hedefleri belirlemede kendime güvenirim.					
5. Şirket dışındaki temas kurduğum kişilerle (tedarikçi, müşteri ve diğer paydaşların temsilcileriyle) çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.					
6. Bir grup iş arkadaşşıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.					
7. Eğer çalışırken kendimi güç bir durumda bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
8. Şu an işimle ilgili amaç ve hedeflerimi enerjik olarak başarmaya çalışıyorum.					
9. Herhangi bir sorunun çözümü için birçok yol vardır.					

10. Şu anda işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
11. Şu anda işimle ilgili amaç/hedeflerime ulaşmak için birçok yolu düşünebilirim.					
12. Şu anda kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
13. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda genellikle en iyisinin olacağını umarım.					
14. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse o şekilde gider.					
15. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
16. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
17. Bu işte işler genellikle benim istediğim şekilde yürümez.					
18. İşimde karşılaştığım her zorluğun sonunda iyi bir şey olduğuna inanırım.					

19. İşimde bir terslikle karşılaştığımda onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
20. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
21. Eğer zorunda kalırsam işimde kendi başıma yeterim.					
22. Genellikle işimdeki stresli şeyleri değiştirmek için çaba sarf ederim.					
23. Daha önce yaşadığım zorlu deneyimler sayesinde işimde karşılaştığım zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
24. İşimde aynı zamanda pek çok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.					
25. İşim benim için bir hobi gibidir.					
26. İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.					

ARKA SAYFAYI ÇEVİRİNİZ.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
27. İşimden çok keyif alıyorum.					
28. Genel olarak işim beni tatmin ediyor.					
29. Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.					
30. İş hedeflerimi başarıyorum.					
31. İşimde başarıyı değerlendiren kriterleri karşılarım.					
32. İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı (becerilerimi, ustalığımı, maharetlerimi) kullanırım.					
33. İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.					
34. Bana verilen görevlerden daha çok sorumluluk alabilirim.					

35. Daha üst düzey bir rol için uygun olduğumu düşünüyorum.					
36. İşimin tüm alanlarındaki yetkinliklerimle görevlerin ustalıkla üstesinden gelirim.					
37. Görevleri beklendiği şekilde yerine getirerek tüm işlerimde iyi performans sergilerim.					
38. İşimin hedeflerini başarmak ve zamanında tamamlamak için işimi planlar ve organize ederim.					
39. Meslek hayatımın geriye kalan süresini bu işletmede geçirmem söz konusu olursa kendimi çok mutlu hissederim.					
40. İşletmemin karşılaştığı sorunları, kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım.					
41. Bu işletmeye karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.					
42. Bu işletmeye kendimi tam manasıyla "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					

43. Bu işletmede kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissedemiyorum.					
44. Bu işletmede çalışmak, kişisel olarak benim için büyük anlam taşımaktadır.					
Cinsiyetiniz : Kadın Erkek					
Yaşınız : 18-24 25-34 35-54 55 ve üzeri					
Şuanki İşinizdeki Hizmet Süreniz : 0-5 yıl 6-10 yıl 11-20 yıl 21-25 yıl 26 yıl ve üzeri					
Toplam İş Tecrübeniz : 0-5 yıl 6-10 yıl 11-20 yıl 21-25 yıl 26 yıl ve üzeri					
Eğitim Durumunuz : İlkokul Lise Önlisans Lisans Lisansüstü					
Medeni Durumunuz : Evli Bekar					
Göreviniz :					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : BİLMEZ, Fatih
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 10/01/1994/ İzmir
Telefon : 0554 991 67 87
E-mail : fatihbilmez35@outlook.com

Eğitim		
Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi- İşletme	Devam ediyor.
Lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi- İşletme	2017
Lise	Betontaş Anadolu Lisesi	2012

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2018	Kaleseramik Çanakkale Kalebodur A.Ş.	İnsan Kaynakları Uzmanı

Yabancı Dil

İngilizce