

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE
BİLEŞENLERİNE ETKİSİ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

TEZİ YAZAN
Ceyda BİRDAL

Danışman: Doç. Dr. Murat KOÇ (ađ Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi. Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi. İbrahim İNAN (ađ Üniversitesi)

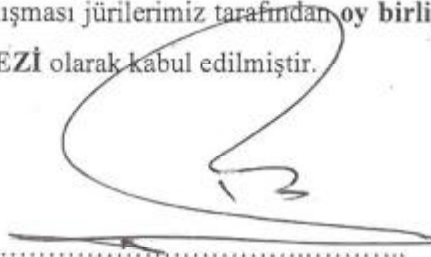
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / OCAK 2018

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

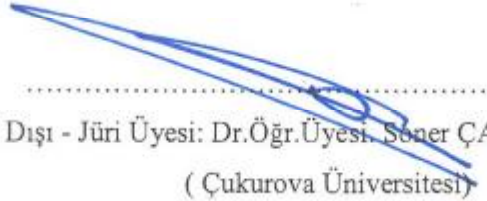
201510039 numaralı öğrencimiz olan **Ceyda BİRDAL** tarafından hazırlanan “**Demografik Değişkenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenlerine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma**” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **oy birliği** ile Psikoloji Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.



Üniv. İçi - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Doç. Dr. Murat KOÇ



Üniv. İçi - Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN



Üniv. Dışı - Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Söner ÇAKMAK
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.



17/01 / 2018

Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Bu yolda ışık olup yürümemi sağlayan aileme

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim

17 / 01 / 2018

Ceyda BİRDAL

TEŞEKKÜR

Tezimde bana yardımcı olan ve bu yolda benim inancımı yenileyen çok fazla insan bulunmaktadır. Başlangıçta, istikrarlı bir yön bulmamı sağlayan, yeteneklerimi test etmek ve geliştirmek için danışmanlık yapan ve bu zorlu yolda bana ışık tutan saygı değer hocam Doç.Dr. Murat KOÇ'a şükranlarımı sunmak isterim.

İkinci olarak, öğrenim hayatımda ve sosyal hayatımda ufkumu genişleten ve dünyaya baktığımız pencerenin aslında sanıldığı kadar küçük olmadığını gösteren saygı değer hocam Yrd. Doç. Dr. İbrahim İnan'a kendi hayat yolculuğunda edindiği eşsiz bilgileri benimle paylaştığı için teşekkürler. Ayrıca akademik anlamda fikirleriyle beni aydınlatıp yolumu kolaylaştıran Ayşe Şenay KOÇ hocama teşekkür etmek istiyorum. Fikir ayrılıklarını kazanca çevirip en iyiye ulaşmamı sağlayan bütün dostlarıma yardım ve desteklerinden dolayı sonsuz teşekkürler.

Yazım ve düzenleme konusunda her zaman yardım ve desteğini esirgemeyen Nazmiye Zan'a teşekkür ederim. Pozitif bakış açısını benimseyip herşeyi kabul edip tecrübeye çevirmeyi ailemize benimsetmeye çalıştığın için teşekkürler. Bu yola benimle çıkmaya cesaret edip en saçma fikirlerime bile inanıp benden önce yola koyulan yol arkadaşım Begüm AÇIKEL, eğitim hayatımı eğlenceli hale getirdiğin için teşekkürler

Tez yazım aşamasında yaşadığım her zorlukta beni psikolojik anlamda yüksek tutan farklı yönlerden bakmamı sağlayan biricik annem Şadıman BİRDAL ve bu süreçte bana sevgisini eksilmeden hissettiren biricik babam İbrahim Ethem BİRDAL, iyi ki varsınız. Beni ben yapan hayat değerlerimi oluşturmamı sağladığınız için minnettarım.

Son olarak, Ali Hikmet AKSU'ya teşekkür etmek istiyorum. Bu süreci benimle birlikte geçirdiği, sevgisini ve desteğini esirgemediği için minnettarım. Bu tezin her aşamasında bana hep doğru olanı söylediği, gerçeklikten kopmadan yoldan çıkmamamı sağladığı ve bütün bu süreç boyunca benimle birlikte olup sıkılmadan yeni serüvenlerin olacağını hatırlattığı için teşekkürler.

ÖZET

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE BİLEŞENLERİNE ETKİSİ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Ceyda BİRDAL

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışman: Doç. Dr. Murat KOÇ

Ocak 2018, 79 sayfa

Bu çalışmada pozitif psikolojinin gelişim sürecinde, demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenlerine etkisi incelenmiştir. Örgütsel psikolojik sermayenin alt bileşenlerine etki eden unsurlar araştırılırken demografik değişkenler temel alınmıştır. Bireyin pozitif psikolojik gelişmişliği olarak da tanımlanan psikolojik sermaye kavramı, insana özgü olması ve insan davranışlarını etkilemesi dolayısıyla, yöneticiler açısından rekabet üstünlüğü sağlamada stratejik bir unsur olma potansiyeli taşımaktadır.

Çalışmada Çukurova bölgesinde faaliyet gösteren tekstil ve hızlı tüketim sektörlerinde çalışan 270 kişiye 24 maddelik Psikolojik Örgütsel Sermaye Ölçeği uygulanmış, kayıp veri analizi sonucunda 239 işgörenin verileri IBM SPSS Statistics 20.00 ile analiz edilmiştir. Veri analizleri ölçeklerden elde edilen toplam puanlar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Sonuç olarak, örgütsel psikolojik sermaye değişkeninin tüm bileşenler arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır. Ayrıca psikolojik sermaye düzeyinin betimleyici özelliklere göre dağılımı incelendiğinde; yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu değişkenlerinin anlamlı farklılaşma yaratmadıkları görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Psikolojik Sermaye, Demografik Özellikler, Pozitif Psikoloji.

ABSTRACT**THE RESEARCH ABOUT EFFECTIVENESS OF DEMOGRAPHIC
VARIABLES OVER THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL CAPITAL
COMPONENTS****Ceyda BİRDAL****Master Thesis, Department of Psychology****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Murat KOÇ****January 2018, 79 pages**

In this study, the improvement process of positive psychology, the effects of demographic variables on organizational psychological capital components are inspected. Demographic differences were used as the basis for explaining the factors affecting the sub components of organizational psychological capital. Psychological capital concept, which is also explained as positive psychological development of the person, has the potential to be a strategic element for the leaders to have competitive advantage in terms of being human and affecting human behaviors.

In the research, 24 element of Psychological Organizational Capital Scale was applied to 270 employees working in the textile and agile consumption sectors based in Çukurova region and as a result of missing data analysis, the data of 239 occupations were analyzed by IBM SPSS Statistics 20.00. Data analysis was performed on the total marks gathered from the scales.

It can be concluded that, a significant positive correlation was found between all dimensions of organizational psychological capital variable. Moreover, when the distribution of psychological capital level according to descriptive points are explained as; age, gender, seniority, marital status, and having a child situation did not essentially getting different.

Keywords: Organizational Psychological Capital, Demographic Characteristics, Positive Psychology.

ÖNSÖZ

Örgütsel psikolojik sermaye, özellikle işin işleyiş düzeni ile tanımlanan bir fikir olarak 10 yıl önce alan yazında ortaya çıkmıştır. Çalışmanın amacı, demografik özelliklerin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini tespit ederek alan yazına katkı sağlamaktır.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde önce örgütsel psikolojik sermayenin çıkış noktası olan pozitif psikoloji'ye yer verilmiş; sonra, örgütsel psikolojik sermaye, tarihsel gelişimi, boyutları ve işletmeler açısından önemi incelenmiştir. İkinci bölümde alan yazında maddi olmayan sermaye türleri olarak bilinen insan sermayesi ve sosyal sermaye kavramları incelenip örgüt açısından önem arz eden; örgütsel psikolojik sermaye ve bileşenleri açısından incelenmiştir.

Üçüncü bölümde örgütsel psikolojik sermaye bileşenleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel psikolojik sermaye değişkeninin tüm boyutları arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır ve elde edilen bu bulguların başka araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleki konum, iş deneyimi ve yaş değişkenlerinin her birinin örgütsel psikolojik sermaye alt bileşenlerini etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

KAPAK	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
EKLER LİSTESİ	xiv

BÖLÜM I

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Arka Planı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Problemi.....	3
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	4
1.6. Araştırmanın Sayıltıları.....	5
1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	5
1.8. Tanımlar.....	5

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Pozitif Psikoloji.....	6
2.2. Pozitif Örgütsel Davranış.....	8
2.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye.....	10

2.4. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	15
2.4.1. Öz Yeterlilik.....	15
2.4.2. Umut.....	17
2.4.3. İyimserlik	18
2.4.4. Psikolojik Dayanıklılık	19
2.5. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Önemi.....	21

BÖLÜM III

3. YÖNTEM	23
3.1. Araştırmanın Amacı	23
3.2. Araştırmanın Modeli	23
3.3. Araştırmanın Örnekleme.....	24
3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)	24
3.5. Veri Toplama Araçları	24
3.5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirliği	24
3.5.2. Demografik Bilgiler	25
3.5.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	25
3.6. Verilerin Analizi.....	26

BÖLÜM IV

4. BULGULAR	27
4.1. Çalışanların Betimleyici Özelliklerinin Dağılımı	27
4.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Puan Ortalamaları ve Bileşenler Arasındaki İlişki	28
4.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Betimleyici Özelliklere Göre Dağılımı	29
4.3.1. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Yaşa Göre Ortalamaları.....	29
4.3.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	30
4.3.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	31
4.3.4. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Pozisyona Göre Ortalamaları ...	33

4.3.5. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Ortalamaları	36
4.3.6. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	37
4.3.7. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Ortalamaları	38
4.4. Hipotezlerin Sınanması	38

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM	45
5.1. Korelasyon İlişkisi	45
5.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin İncelemesi	46

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER	48
6.1. Sonuçlar	48
6.2. Öneriler	48
7. KAYNAKÇA	50
8. EKLER	55
9. ÖZGEÇMİŞ	65

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No:
Tablo 1. Araştırmanın Hipotezleri.	4
Tablo 2. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları	14
Tablo 3. Tablo 3. Araştırmanın Modeli	23
Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi	24
Tablo 5. Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	25
Tablo 6. Çalışanların Betimleyici Özelliklerinin Dağılımı.....	27
Tablo 7. Psikolojik Sermaye Puan Ortalamaları.....	28
Tablo 8. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Yaşa Göre Ortalamaları	29
Tablo 9. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	30
Tablo 10. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	31
Tablo 11. Psikolojik Sermaye Düzeyinin İşteki Pozisyona Ortalamaları.....	33
Tablo 12. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Ortalamalar	36
Tablo 13. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	37
Tablo 14. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çocuk Durumuna Göre Ortalamaları	38
Tablo 15. Psikolojik Sermaye Boyutları Arasında Korelasyon İlişkisi	45

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No:
Şekil 1. Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri	11
Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	13
Şekil 3. Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Diyagram.....	29
Şekil 4. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılık	39
Şekil 5. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılık.....	40
Şekil 6. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılık.....	41
Şekil 7. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile İşteki Pozisyon Durumu Arasındaki Farklılık.....	42
Şekil 8. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılık.....	43
Şekil 9. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Çocuk Sahipliği Değişkeni Arasındaki Farklılık.....	44
Şekil 10. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Farklılık.....	44

EKLER LİSTESİ

	Sayfa No:
8.1. Demografik Bilgi Anketi	55
8.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	56
8.3. Araştırma Verilerinin Grafik Gösterimi	59
8.4. Anket Form İzin Belgesi.....	62
8.5. Etik Kurulu Onay Belgesi.....	64



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı

Günümüzde, işçilerin eğitim, yetenek ve birikimlerini içeren örgütsel yapıları ile insanlar arasındaki bağlantıları açıklayan örgütsel psikolojik sermayenin geliştirici fikirleri yöneticilerin karar verme biçimlerinde farklı bir yol izleyip başarıya ulaşmalarını sağlamaktadır. Pozitif psikoloji akımının örgüt ortamına aktarılmasında üç farklı yaklaşım benimsenmektedir. Alan yazında birbirinin yerine kullanılan bu yaklaşımlar, birçok ortak noktaya sahip olmakla birlikte, farklılıklar da içermektedirler (Demir, 2011).

Bunlardan ilki olan “Pozitif Örgütsel Psikoloji” yaklaşımı, iş hayatında pozitif psikoloji, pozitif çalışma ortamı ve pozitif örgüt gibi başlıklar altında çeşitli alan yazılarına konu olmuştur. Donaldson ve Ko (2010) pozitif örgütsel psikolojiyi çalışma hayatında olumlu öznel deneyim ve özellikler ile ilgili bilimsel çalışmalar ve bu çalışmaların örgütlerde iş yaşamının etkililiğini ve niteliğini artırmak için uygulanması olarak tanımlamışlardır.

İkinci yaklaşım Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından yürütülen “Pozitif Örgüt Okulu”dur. Pozitif Örgüt Okulu, çeşitli örgüt çalışmalarını bir araya getirmeyi amaçlamıştır. Bu yaklaşım ortak bir yapı oluşturmanın dışında, örgüt bağlamında bireyleri, grupları ve toplulukları içeren çok düzeyli bir analizin önemini vurgular (Luthans ve Youssef, 2004: 18 akt. Met, Ö.L. 2010). Pozitif Örgüt Okulu geçmişten günümüze örgüt çalışmalarında ihmal edilen konuları ve bu konulardan kaynaklanan sistematik hataları ve değer görmemiş pozitif örgütsel değerleri düzenleyerek ortaya koymayı hedefler. Pozitif Örgüt Okulunun açılışında; “pozitif” örgüt süreçleri ve sonuçlarını, “örgüt”, örgütlerin kişilerarası ve yapısal dinamiklerinin pozitif olgular dikkate alınarak incelenmesini ve okul ise pozitif örgüt ortamlarından bilimsel ya da teorik olarak elde edilen ve titizlikle yürütülen araştırmaları ifade eder. (Cameron ve Speitzer, 2011 akt Demir 2011).

Üçüncü yaklaşım ise, Luthans’ın (2002) liderliğinde Nebraska Üniversitesi tarafından yürütülen “Pozitif Örgütsel Davranış”tır. Luthans (2002) tarafından Pozitif Örgütsel Davranış, günümüz iş hayatında çalışanların performansını geliştirebilmek için

ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir, pozitif yönelimli insan kaynağı güçlerini araştırma ve uygulama olarak tanımlamıştır.

Pozitif Örgütsel Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgüt Okulu örgütlere iş hayatında pozitif bir bakış açısı getirmeye çalışır ve psikolojik sermayenin verimliliğe etkisini önemserler. Bu anlamda örgütün araçsal kaygı taşımaları ve yönetim yanlısı oldukları yönünde eleştirilmektedirler. Her üç yaklaşım da pozitif psikolojinin temel düşüncesini paylaşır ve bilginin geliştirilmesinde bilimsel sürecin önemini vurgularlar (Peterson & Seligman, 2003). Bu nedenle pozitif örgüt araştırmaları genellikle iyileşme, coşku, sağlamlık veya erdemli olma, gelişme, mükemmellik gibi sözcüklerle açıklanan dinamiklere odaklanmaktadır. Pozitif örgüt yaklaşımları özellikle pozitif sonuçlar, süreçler, örgütlerin ve üyelerinin niteliklerine ilişkin çalışmalarla ilgilenmektedir. Araştırmalarının dayanak noktası insanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi isteğinin gerçekleştirilebilir olduğuna ilişkin inançlarıdır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003).

Pozitif örgüt yaklaşımları işlevsel bozuklukların, hasarlı veya zarar üreten işlerin incelenmesini reddetmez ya da geleneksel yönetim ve örgüt çalışmalarını "negatif" veya istenmeyen durumları araştırmış olmakla suçlamazlar. Daha çok geleneksel yönetim ve örgüt yaklaşımlarının pozitif durumları, işlerin yürüme şekillerindeki aksaklıkları ve çıktılarını yeterince araştırmamış olmalarını eleştirirler (Peterson ve Seligman, 2003) . Fineman'ın da (2006) belirttiği gibi pozitif örgüt yaklaşımları, rekabet, iş ortamında yaşanan fikir ayrılıkları ve bencil davranışların geçerli olduğu bir dünyanın varlığını kabul eder. Pozitif örgüt yaklaşımında, dikkatlerini açgözlülük, bencillik, ne pahasına olursa olsun kazanmaya odaklı örgütler yerine, onaylama, işbirliği, gelişme, canlılık ve anlamlılık ile tanımlanan örgüt özelliklerine yöneltmeye çağırırlar (Demir 2011).

Donaldson ve Ko'nun (2010) Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgüt Okulu yaklaşımları hakkında yapmış olduğu karşılaştırmada, performans geliştirmenin Pozitif Örgütsel Davranışın merkezinde yer aldığı Pozitif Örgüt Okulu çalışmalarında önemli ama merkezi bir unsur olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, iki yaklaşımın araştırma yöntemleri ve analiz düzeyleri arasında bazı farklar bulunmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış çalışmaları mikro ve orta analiz düzeylerinde saha araştırması kullanılarak yapılmıştır. Pozitif Örgüt Okulu çalışmalarında ise genellikle çeşitli nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak örgüt düzeyinde analizler yapılmıştır.

Çalışmamıza konu olan örgütsel psikolojik sermaye kavramı, çoğunlukla örgütsel alanda uygulanan pozitif psikolojideki teori ve araştırmalardan ortaya

çıkmaktadır. Pozitif psikolojiyi örgütsel alana taşıyan pozitif örgütsel davranış, kişilerin zayıflıkları veya aksaklıklarından daha çok, özellikle güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu yeni yaklaşım, performansın artırılması ve örgütsel başarının elde edilmesinde, ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen insan kaynaklarının pozitif biçimde yönlendirilmiş güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini araştırmaktadır (Turner vd., 2002). Bu açıdan psikolojik bir kaynak olarak; bireysel seviyede kişisel gelişim ve performansı teşvik eden, örgütsel seviyede insan sermayesi ve sosyal sermayenin bir unsuru olarak performans artışıyla birlikte kaldıraç gücü, verimlilik artışı, yatırım getirisi ve rekabet avantajı yaratan örgütsel psikolojik sermaye, kamu, özel sektör veya sivil toplum kuruluşları; kısacası her türlü örgütsel yapılanma açısından elde edilmesi ve yönetilmesi gereken bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans vd., 2007a; Wright, 2003 Çetin ve Basım 2012).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenlerine etkisini incelemektir.

1.3. Araştırmanın Problemi

Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Çalışmanın uygulama amacı ise, demografik özelliklerin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla yapılacak araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem alan yazına hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahiplik durumu, sektörde çalışma süresi ve şirketteki pozisyonunun özel sektörde çalışan işçilerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenleri üzerinde etkili olup olmadığının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda açıklanan amaçlar ve alan yazın taramasından elde edilen teorik bilgi doğrultusunda belirlenen hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi cinsiyet göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi pozisyona göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi çocuk sahipliğine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 1.

Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi cinsiyet göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi pozisyona göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi çocuk sahipliğine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

1. Bu araştırmada çalışanların kişisel bilgi formu ve örgütsel psikolojik sermaye ölçeğini samimi bir şekilde doldurdıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan “Örgütsel Psikolojik Sermaye”, “Demografik Değişkenler Anketi ” nin araştırmada belirlenen amaç ve alt amaçları ölçeceği varsayılmıştır.
3. Örneklemenin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma Adana ilinde faaliyet gösteren 2 kurumsal firmanın çalışanlarıyla yapılmıştır. Çalışma Adana’da bulunan hızlı tüketim ve tekstil sektörlerinde faaliyet gösteren 2 firmanın üst, orta ve alt kademedeki çalışanları ile yapılmış olup bu nedenle firmanın Adana ilindeki çalışanları haricinde genelleme yapılamaz. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular, verilerin toplandığı örneklem ve uygulandığı zaman dilimi ile de sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Pozitif psikoloji: Yaşam kalitesini geliştirici aktivitelerinin artışı için yapılan araştırmaları geliştiren ve kişisel memnuniyeti artırmayı, günlük hayatın sıradan rutinine alternatifler sunarak olumlu temeller oluşturmayı vaad eden kurumların birimi olarak tanımlanabilir.

Pozitif Psikolojik Sermaye: Bireyin pozitif psikolojik gelişme durumu olarak tanımlanmıştır. Bireyin “kim olduğu” ve gelişimsel anlamda “kim olabileceği” ile ilgilidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Amacı insan potansiyelini hayata geçiren bir örgüt sistemi yaratmak olan bu yaklaşım pozitif psikoloji biliminde özellikle son yıllarda yaşanan gelişmelerle ilgilidir. Örgütsel bağlamda yapılan araştırmaların, başka bir deyişle pozitif örgütsel davranışın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve insanların problemleri yönlerine odaklanmak yerine, insanlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmaktadır (Luthans, 2002).

Örgütsel Sermaye: Kişilik veya merkezi öz değerlendirmeler gibi sabit bir yapının olmadığı; buna karşın tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve gelişebilen özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir. (Luthans ve Youssef, 2007; Akt. Çetin ve Basım, 2012)

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji biliminin gelişimi 2. Dünya savaşı'ndan önce ve sonra olmak üzere iki ayrı bölümde incelenmektedir. Psikoloji bilimi 2. Dünya Savaşı'ndan önce 3 odak noktada ilerlemektedir. Bunlar; psikolojik olarak davranış bozukluklarını tedavi altına almak, bireylerin hayatlarını daha aktif ve üretken halde sürdürmelerini sağlamak, kişisel beceri ve ilgi alanlarını belirleyip, geliştirmek olarak sıralanabilir. 2. Dünya Savaşı'nın bitmesiyle birlikte, bireylerin davranış bozukluklarını tedavi altına almak ve insanların negatif veya hastalıklı düşüncelerini düzeltmek üzerine odaklanan bir bakış açısı gelişmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Akt. Uygungil, 2017). Klinik psikologlar dikkatlerini patolojik tespitlere ve tedavi süreçlerine yoğunlaştırırken; sosyal psikologlar bireyin davranışsal tepkisizliklerine, sanrılarına, işlevsel olmayan yönlerine ve davranışlardaki taraflılık üzerine yoğunlaşmışlardır. 2. Dünya Savaşı sonrası psikoloji alanında yapılan çalışmalara bakıldığında akıl hastalıklarının tedavisi üzerine 200.000, depresyon üzerine 80.000, anksiyete (endişe) üzerine 65.000, korku üzerine 20.000 ve öfke üzerine 10.000 makaleye karşılık, insanın pozitif durum ve becerilerini konu alan 1.000 adet makale bulunduğu görülmektedir (Luthans, 2002a; Akt. Uygungil 2017).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) psikolojinin yalnızca hastalıkları, eksiklikleri ve beynin yaratmış olduğu hasarlı duygu ve düşünceleri inceleyen bir bilim olmadığını; aynı zamanda güçlü yönlerin incelenip geliştirilmesi ve doğru olanı inşa edip farklı fikir ve duyguları geliştirmeye teşvik edici olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu amaçla, psikolojinin olumsuz olanı onarma şeklindeki bakış açısının, pozitif özellikleri geliştirip ilerletme yönünde değiştirilmesi gerektiğini ileri sürmektedirler(Terjesen, Jacofsky, Froh ve Digiuseppe, 2004; Akt. Eryılmaz 2013). Günümüzde, pozitif psikolojinin gelişimi adına yapılan çalışmaların öncüsü olarak kabul edilen Martin Seligman'ın yapmış olduğu araştırmalar pozitif psikolojinin eksikliklerini alt konularını ve çalışanların zayıf yönlerini, problemlerini incelemiştir. Psikoloji bilimi alanının tamamladığı "öğrenilmiş çaresizlik" testleri, sundukları sonuçlar kadar inanılmaz derecede önemlidir. Öğrenilmiş çaresizlik kavramı, ilk olarak Pennsylvania

Üniversitesinde hayvanlar üzerinde yapılan çalışmalarla tanımlanmıştır. (Abramson, Seligman ve Teasdale, 1978; Akt. Akçay,2011).

Seligman tarafından önemli kabul edilen esas amaçların belirtilmesinden önce, 1960'lı yıllarda A. Maslow ve C. Roger gibi hümanistik psikoloji ekolünde yer alan psikologlar tarafından psikoloji biliminin beynin oluşturduğu rahatsız edici duygu durumların tedavisini incelemek dışında kişinin kendini geliştirici özelliklerini bulma ve bu özellikleri geliştirici aktivitelere dikkat çekilmiştir. Pozitif psikoloji birçok tanınmış psikolog tarafından ele alınmış bir konu olmasına rağmen, bu fikrin temelini oluşturacak deneysel çalışmaların gerçekleşmemesinden dolayı pozitif psikoloji bilimi gerekli gelişmeyi gösterememiştir (Martin E. Seligman, 2000).

Bireysel psikoloji kavramının öncüsü ünlü psikolog A. Adler, psikolojinin hepimizi daha anlayışlı, daha ileri görüşlü bir ruhsal hale ulaşabilecek şekilde kendi içsel hesaplaşmamızı sağlayıp toplum içinde uyumlu bir şekilde yaşamayı kolaylaştırarak, gündelik hayatta yaşadığımız problemlerle başa çıkmada pozitif yönde bir fayda sağladığını vurgulamaktadır (Adler, 1973).

Yapılan çalışmalara göre pozitif psikolojik yaklaşımını üç düzeyde ele alabiliriz:

- Öznel düzeyde; “kendini iyi hissetme” ve “geçmişten memnun olma”, “yaşadığı andaki mutluluğun farkına varma”, “geleceğe dair umutlu olma” gibi pozitif yaklaşımlar,
- Mikro ve kişisel düzeyde; insani değerlere saygı, geleceğe dair plan yapma cesareti, estetik değerler, sabır, geçmiş hatalara karşı affedicilik, ruhsal huzur ve bilgelik gibi pozitif kişisel özellikler,
- Makro grup ve kurum düzeyinde; toplum kural ve kaidelerine uyup toplum içinde uyumla yaşama, yardımseverlik, karşımızdaki insanlara karşı anlayış, hoşgörü ve güçlü etik gibi pozitif bir takım değerler ele alınmıştır.

Adler'in yukarıda bahsi geçen psikoloji tanımına uygun olarak adını koyduğu “Pozitif Psikoloji Hareketi” bu yolda büyük önem teşkil etmektedir. Psikologların dikkatini insanların sorunlarına değil, Onların olumlu yönlerine, pozitif düşünme biçimlerine, anlayış ve mutluluğuna yöneltmeye başlamıştır. Ancak çözümlenen problemlerin dışında pozitif davranışların geliştirilmesi gerekmektedir ki bu da, kişisel gelişim tekniklerine bilimsel bir bakış açısı kazandıran “Pozitif Psikoloji Bilimi”nin alanı olmuştur. (Seligman and Csikszentmihalyi, 2000)

Pozitif psikoloji, olumlu tekniklerden oluşur; bireyin olumsuz yönlerini yok edici teknikler üretmek yerine, insanın iç görüşünü geliştirici ve yeteneklerini bulma, yaratma ya da sıradan yaşamı daha cazip hale getirme, gibi olumlu yöntemlerden oluşmaktadır. Pozitif psikoloji bilimi, insanın, toplulukların ve kuruluşların çalışıp ilerlemesine katkıda bulunan prosedürleri ve koşulları analiz eder (Gable ve Haidt, 2005). Martin Seligman'ın yapmış olduğu araştırmalar da bireylerin daha normal, neşeli, daha verimli ve daha iyi olmasının mümkün olduğuna dikkat çekmiş ve "pozitif psikoloji" kavramını ortaya çıkarmıştır (Gable & Haidt, 2005; Linley, Joseph, Harrington, & Wood, 2006).

Genel olarak söylersek, pozitif psikoloji bireylerle doğru olmayan davranışın etrafında değil, mutluluğa ve bu mutluluğun nasıl geliştirilip faydalı hale getirileceği üzerine odaklanır. Terapistler, danışanlarının sorunlarına değil, onları iyimser kılan şeylere, pozitif kalmaya, esnekliğe ve gelecek açısından umutlu olmaya odaklanmaya başlamışlardır. Böylece problemlerin içeriğine bakılmaksızın, bireye özgü bilinçlendirme sistemleri için mantıksal bir bakış açısı sağlayan "Pozitif Psikoloji" alanı oluşmuştur (Luthans ve diğ., 2006; Akt. Güler, 2009) .

2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif psikoloji akımı örgüt ortamına üç farklı yaklaşımla yansımıştır. Alan yazının incelemesinde birbirinin yerine kullanıldığı görülen bu yaklaşımlar, birçok ortak noktaya sahip olmakla birlikte, farklılıklar da içermektedirler. Bunlardan ilki olan "Pozitif Örgütsel Psikoloji " yaklaşımı kapsamında, iş yaşamında pozitif psikoloji, pozitif iş ortamı ve pozitif örgüt gibi başlıklar altında ele alan çeşitli araştırmalar yer almaktadır (Demir, 2011). Donaldson ve Ko (2010) da pozitif örgütsel psikolojiyi, iş yaşamında olumlu kişisel deneyim ile örgütlerdeki çalışma kalitesi ve iş ortamındaki uyum sürecini geliştirici etkinlikleri artıran uygulamalarının bilimsel çalışmaları olarak tanımlamaktadır.

İkinci yaklaşım "Pozitif Örgüt Okulu" yaklaşımıdır. Pozitif Örgüt Okulu, pozitif psikoloji hareketlerinin desteğiyle, olumsuz koşullar ve kriz zamanlarında örgütsel anlamda direnci arttıran ve çalışma kalitesini arttırabilecek pozitif örgütsel özellikleri vurgulayan Michigan Üniversitesi akademik çalışmalarına dayanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Cameron ve diğ. (2003) pozitif örgüt okulunun özellikle örgütlerin ve üyelerinin pozitif algılarını, iş yaşamındaki süreçlerini ve tutumlarını inceleyen

çalışmalarla ilgilendiğini belirtmektedir. Benzer şekilde pozitif örgüt okulunun insanın mükemmelliğini ve istisnai örgütsel performansını anlamaya çalıştığını ifade etmektedir. Pozitif örgütsel yaklaşımın içinde değerlendirilebilen pozitif sapma, birey ve örgütün olağandışı biçimde geliştiği bir süreç olarak tanımlanır. Bu yönelim, daha pozitif bir örgütsel yaşam görüşüne doğru çalışanların en iyi işini temsil etmektedir (Met, 2010).

Üçüncü yaklaşım “Örgütsel Davranış” yaklaşımıdır. Hawthorne Örgütsel Davranış Çalışmaları (1932) başladığı andan itibaren, çalışanların olumlu duyguları ile performansları arasında açık bir ilişkinin varlığı kabul görmüştür. Buna rağmen, negatif olana yönelmek şeklindeki yaklaşımın psikoloji alanında olduğu gibi örgütsel davranış alanında da yaygın olduğu görülmektedir (Demir, 2011) .

Yapılan araştırmalarda, olumlu düşünceden çok olumsuz düşünceye önem verilerek stres, tükenmişlik, değişikliklere karşı gösterilen direnç, çatışma yönetimi, yönetici ve çalışanların eksiklikleri, sorunları ve bozuklukları üzerinde durulmuştur. Pozitif örgütsel davranış, insanların güçlü yönlerine ve psikolojik yeteneklerine odaklanan araştırma ve teorilere dayalı, pozitif psikoloji hareketlerini izlemektedir (Luthans, 2002). Pozitif örgütsel davranış; çalışma ortamında iş gücünü arttırmaya yönelik çalışmalarda insan kaynaklarının güçlü yönlerinin ve psikolojik anlamda sınırlarının keşfedilerek iş gücünü pozitif yönde artırmayı sağlayan bulguların iş ortamına aktarılması olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002). Bu tanıma göre, pozitif örgütsel davranıştan bahsedebilmek için, yapılan çalışmalara göre değerlendirilip geliştirilebilir bir yapıda olması ve iş gücü üzerinde olumlu bir etkisinin bulunması gerekmektedir. Örgüt araştırmalarındaki bu pozitif yaklaşımlar; hataların bulunması ve olası hasarların azaltılması gibi sadece sorun odaklı çalışmaların yoğun olmasına bir tepki göstererek, işçilerin ve dolayısıyla örgütlerin içsel potansiyelini harekete geçirmek ve geliştirmek için çalışmaktadırlar (Uygungil, 2017) .

Bireyin içsel anlamda huzurlu ve çalışma hayatında mutlu olması gibi pozitif duygu ve özelliklerin öncelikli hale getirilmesi ile bu yaklaşımların örgütlerde öfke, kıskançlık, açgözlülük gibi negatif duyguları azaltıcı önlemler olarak rol alabileceği düşünülmektedir. Bu yönü ile pozitif örgüt yaklaşımları bireyin kendi yetenek ve becerilerinin farkına vararak, etik ilkeler doğrultusunda iyi tanımlanmış bir amaca doğru yöneldiği ve başkalarının duygu ve ihtiyaçlarını önemseydiği örgütler gibi çekici bir vizyon sunmaktadır (Demir, 2011)

2.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçüme, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurlar, geleneksel sermaye türlerine ek olarak “örgütsel psikolojik sermaye” kavramının alanyazına girmesine vesile olmuştur.

Örgütsel psikolojik sermayenin temelleri; gelecekteki getiriler için kaynakların yatırıma dönüştürüldüğü ekonomik sermaye kavramına kadar uzanmaktadır (Goldsmith vd. 1998). Buna karşın psikolojik sermaye, insan sermayesinin “ne biliyorsun?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” ve finansal sermayenin “neye sahipsin?” sorularından farklı olarak; temelde “kim olduğun” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceğin” sorularına karşılık gelen bir faktördür (Avolio ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2004).

Psikolojik sermaye faktörü, örgütlerin rekabet avantajını elde etmesinde entelektüel sermayenin ötesine geçen, merkezinde pozitifliğin yer aldığı psikolojik bir durumu ifade etmektedir (Luthans vd., 2004). Bu psikolojik durum, her koşul ve durumda süreklilik gösteren karakteristik bir özellik olarak değil (pozitif duygulanım, öz disiplin, öz saygı, temel öz değerlendirmeler vb.); durumlara göre değişen ve farklılaşan bir nitelik taşımaktadır. Örgütsel bağlamdaki tüm bu durumsal nitelikler bir bütünlük içerisinde örgütsel psikolojik sermaye olarak anılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Akt. Çetin ve Basım, 2012).

Şekil 1’ de geleneksel ekonomik sermaye finansal anlamda “neye sahibim?” sorusuna; beşeri sermaye bilişsel anlamda deneyim, eğitim, yetenek, bilgi ve birikim açısından “ne biliyorum?” sorusuna; sosyal sermaye insan ilişkilerine dayanarak “kimleri tanıyorum?” sorusuna; pozitif psikolojik sermaye ise iş ortamında etkin rol oynamayı sağlayan sosyal çevrenin dışında “Ben kimim?” sorusuna cevap oluşturmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif psikolojik sermayenin bu tanımı değerlendirilip geliştirilebilir bir iş performansı ile ilişkili olmasını içermektedir. (Luthans, 2002a; Luthans ve Youssef, 2004) Luthans psikolojik sermayeyi "bireyin pozitif psikolojik gelişimi" olarak tanımlamaktadır ve bireyin "kimim ben?" sorusunun yanıtını aradığını ifade etmektedir.



Şekil 1. Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri

Pozitif psikolojik sermaye kavramı; insan kaynakları alanının anlaşılır hale gelmesi ve yönetilmesi konusunda farklı bir bakış açısı oluşturmaktadır (Luthans ve diğ.,2007a; Akt. Uygungil 2017);

- Psikolojik sermaye, beşeri sermayenin gelişmiş halidir. Yalnızca tecrübe veya bilgi birikimi ve deneyim ile inşa edilebilecek yetenek, beceri ve bilgi değildir. Yani, beşeri sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.
- Psikolojik sermaye, sosyal sermayenin gelişmiş halidir. Gelişmiş ve iş anlamında bireyin fayda sağlayacak ilişkilere sahip olduğu bireyin fayda sağlayacak etkili grup veya kişiler ile bağlantısından, yani, sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.
- Psikolojik sermaye pozitifdir. Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmacıları tarafından gözlemlenen verimsiz çalışanlar, iş yerinde etik olmayan davranışlar, liderlerde görülebilen etkili iletişim eksikliği, stres ve çatışma, yanlış stratejik hareketler, ters etkili organizasyon kültürü gibi davranış ve taktiklerden uzak, yeni ve pozitif bir bakış açısı sunmaktadır.
- Psikolojik sermaye eşsiz bir sisteme sahiptir. Örgütsel davranış biçimi çalışanlara motivasyon, çalışanı doğru hedefe yönlendirme, güçlendirme, katılım, takım kurma ve örgütsel kültür gibi geleneksel yapıların ötesinde yeni kapılar açmaktadır. Bu yapılar pozitif olabilir, ancak yoğun bir çalışma geçmişi bulunmaktadır ve bazı eleştirmenler tarafından durağan kaldıkları iddia

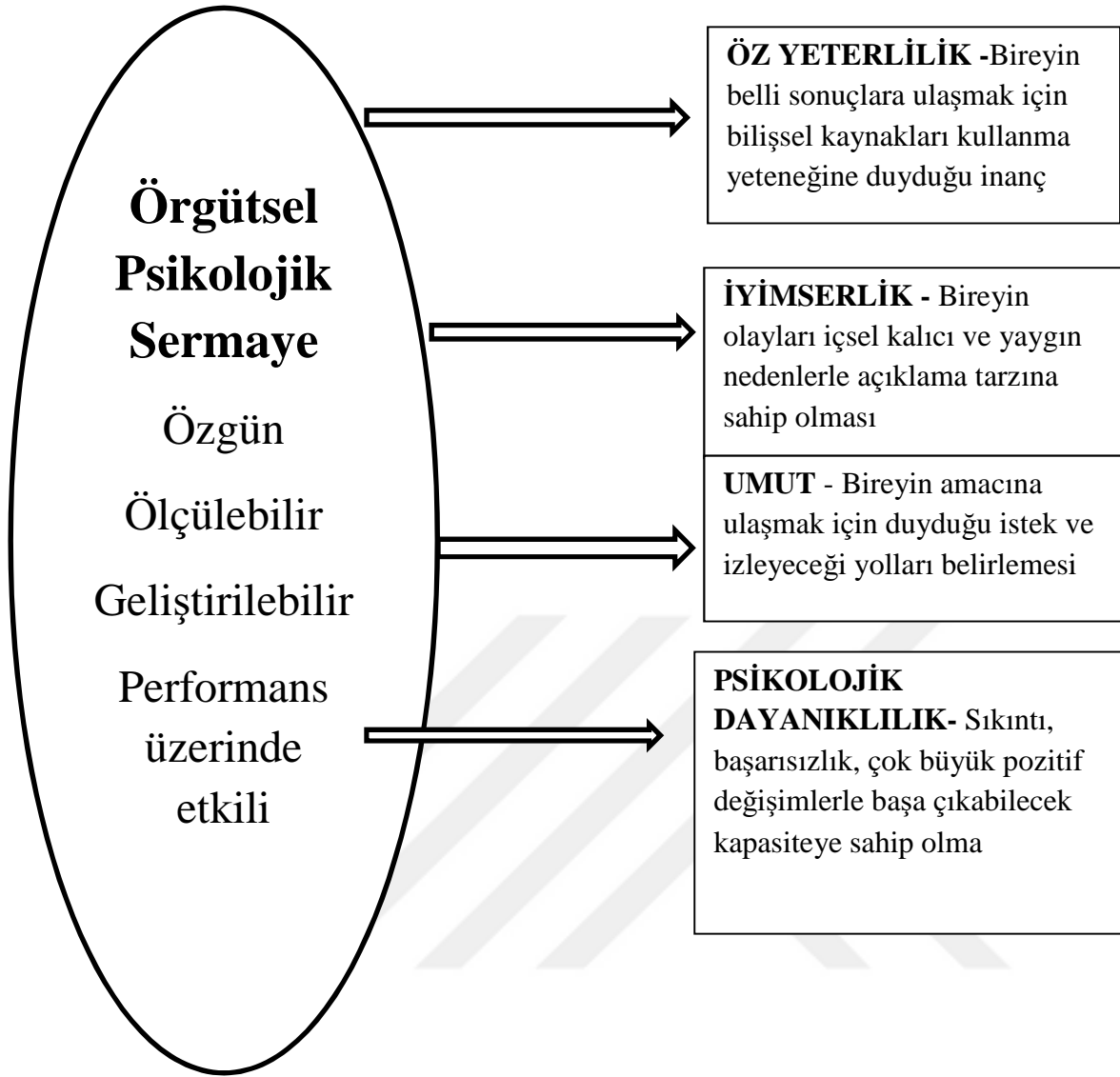
edilmektedir. Psikolojik sermaye yalnızca varsayımsal sistemler, yapılar, ölçüm ve tahminler ile yakalanabilecek ve kullanılacak yaratıcı ve eşsiz bir bakış açısı sunmaktadır.

- Psikolojik sermaye hipotezlere ve araştırmalara dayanır. Psikolojik sermaye örgütlerde insan kaynakları ve performans çıktılarını geliştirmede neden sonuç ilişkisini ve muhakeme yeteneğini geliştirici bilimsel yöntemleri kullanmaktadır. Ancak, işyerlerinde veya psikolojik sermaye gibi üst düzey çekirdek bir yapı içine kombine edilememiştir.

Örgütsel psikolojik sermayenin temel özellikleri Çetin ve Varoğlu (2015) tarafından (1) pozitif bakış ve insanın güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikoloji anlayışına dayanması; (2) pozitif örgütsel davranışa veya onun kriterlerine dayalı koşulsal nitelikteki psikolojik faktörler içermesi; (3) sosyal sermaye ve insan sermayesinin ötesine geçmesi; (4) rekabet avantajının elde edilmesi ve korunmasında, örgütler için, ekonomik ve finansal sermaye gibi geliştirilebilir ve uygulanabilir bir yapı barındırması olarak sıralanmaktadır.

Örgütsel psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkili, ölçülebilir, geliştirilebilir, araştırma tabanlı, benzersiz ve yönetilebilir kriterleri içeren dört boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik olarak ifade edilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a).

Şekil 2’de; öz yeterlilik, çalışanların belli sonuçlara ulaşmak için bilişsel kaynakları kullanma yeteneğine duyduğu güven; umut, çalışanların amacına ulaşmak için duyduğu istek ve hedefe ulaşmak için kendine çıkardığı harita; iyimserlik, çalışanların olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlerle açıklama tarzına sahip olma; psikolojik dayanıklılık, iş ortamında yaşanan sorun ve problemlerle, başa çıkabilecek kapasiteye sahip olma olarak açıklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004)



Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenler

Tablo 2’de de görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermaye boyutlarının birbirleri ile benzerlik ve farklılıkları bulunmaktadır (Page ve Donohue, 2004). Özyeterlilik ve umut boyutlarının her ikisi de, belirlenmiş amaca ulaşabilmek için çalışanların içsel kaynaklarını kullanması ile ilişkilidir. Ancak, özyeterlilik hem şimdiki zaman, hem de gelecek odaklı iken umut, planlar ve hedeflere vurgu yapması ile açıkça gelecek odaklıdır. Luthans ve Youssef’ e göre (2004), pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının daha etkin iş performansı için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunun altını çizmektedir.

Tablo 2.

Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları

Boyut	Yön	Katkısı
Öz yeterlilik	Bugün ve gelecek odaklı	Bir hedef doğrultusunda çaba sarfetme istekliliği ve zorluklara açık olmayı sağlamaktadır. İstekliliği ve zorluklara açık olmayı sağlamaktadır.
Umut	Gelecek odaklı	Hedeflere ulaştıracak stratejik tepki veya planlamanın yanı sıra, bu hedefleri gerçekleştirmeyi arzulamayı ve hedefleri oluşturmayı sağlamaktadır.
İyimserlik	Gelecek odaklı	İstenmeyen olayların olumsuz etkilerine karşı mesafe koymayı ve istenen olayların pozitif etkilerini artırmayı sağlamaktadır.
Dayanıklılık	Geçmiş ve şimdi odaklı	Geçmişteki veya şimdiki zamandaki istenmeyen olayların, stres faktörlerinden kurtulmayı ve mevcut durumun korunmasını hatta iyileştirilmesini sağlamaktadır.

2.4. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

2.4.1. Öz Yeterlilik

En çok geliştirilen ve üzerinde en çok araştırma yapılan bileşen öz yeterliliktir. Bandura'nın Sosyal Bilişsel kuramında öne çıkan bir kavramdır. Öz yeterlilik kavramı, pozitif örgütsel davranış açısından güven kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bandura (1997) öz yeterliliği, olası kriz durumlarını yönetmek için ve önemli faaliyetleri tamamlama konusunda kişinin yeteneklerine olan inancı olarak tanımlamaktadır (Erkmen, 2013)

Öz yeterlilik, çalışanların yetenek ve becerilerini ne kadar etkili bir şekilde kullandıkları ile ilgili değil, kendi becerilerine olan inançları ile ilgilidir (Özkalp, 2009). Stajkoviç ve Luthans (1998a) öz yeterliliğin üç boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. Bunlardan birincisi, beklenen öz yeterliliğin derecesidir. Başka bir deyişle çalışanın başarmayı hedeflediği işin zorluk derecesidir. İkincisi, çalışanın yaptığı işteki verimliliği ve başarı beklentisini derecelendirip yeterli olup olmadığını değerlendirmesidir. Yeterlilik ifadesi, hatalı deneyimlerine rağmen başa çıkmak için azimle çaba göstermektedir. Daha yüksek öz yeterlilik gücü, daha yüksek iş performans olasılığını göstermektedir. Üçüncüsü ise, öz yeterliliğin genel olarak değiştirilebilir olmasıdır. Yani bazı deneyimler, belirli görevlere özel (örneğin, satış gibi) yeterlilik inancı yaratmaktadırlar.

Bandura, öz yeterlilik kavramının dört temel unsura dayandığını belirtmektedir (1997).

1. Uzmanlık Deneyimleri: Başarılar, çalışanların bireysel yeterliliği konusunda sağlam bir inanç oluşturmaktadırlar. Özellikle, iş ortamında yapılan ilk hatalar yeterlilik duygusu inancı zayıflatmaktadır Uzmanlık deneyimleri yoluyla yeterlilik duygusu geliştirilmesi var olan alışkanlıklarla ilgili değildir. Sürekli değişen yaşam koşullarını denetlemek için uygun faaliyetler yürütmek için entelektüel, davranışsal ve öz-düzenleme araçlarını kapsamaktadır. Çünkü kolay elde edinilen başarılar, çabuk vazgeçişleri beraberinde getirmektedir. Oysa uzun çabalarla ve sabırla elde edilmiş başarılar kişilerin, başarılı olmak için gerekenlere sahip olduğuna dair ikna olmalarına neden olmaktadır.
2. Sosyal Modeller Tarafından Sağlanan Dolaylı: Kısaca modelleme, kişilerin kendi öz yeterliliğine inanmasında sosyal modeller ile benzerliklerini algılaması

ve bundan aktif bir şekilde etkilenmesi sonucu gerçekleşmektedir. Modellerin başarı ve başarısızlıkları ne kadar benzerlik gösterirse, kişiler için o kadar ikna edici olmaktadır. Kişiler modelleri kendilerinden çok farklı görürlerse, bireysel beceri ve yeteneklerine olan inançları modellerin davranışları ve iş yaşamındaki etkinliklerinden etkilenmemektedir. Modelleme kişinin kendi yeteneklerini ölçmeye yönelik bir sosyal standart sağlamaktan daha fazlasını yapmaktadır. Bireyler istedikleri becerilere sahip modeller aramaktadırlar. Yetkin modeller davranışları ve çabuk karar verme yöntemleriyle gözlemcilere ekolojik koşulları yönetmek için yönetim stratejileri oluşturmalarında gerekli olan bilgileri hızlı bir şekilde aktarmaktadırlar. Dolayısıyla, algılanan öz yeterliliği artırmaktadır.

3. Sosyal İkna: Bireylerin ilerleme kaydetmesi için sahip olduklarını güçlendirmesinin bir diğer yolu da sosyal iknadır. Sosyal ikna, bireylere başarıya ulaşmak için denedikleri yol sayısını göstermektedir. Bireyin kendisini ikna edip olumlama yapması bireysel yeterliliği ve becerileri geliştirmeye teşvik etmektedir. Sosyal ikna ile oluşan özyeterlilik inancını sarsmak daha zordur. Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008), çalışanların saygı duyulan yönetici veya meslektaşlarından olumlu geri bildirim aldıklarında veya ikna edildiklerinde öz yeterliliklerinin geliştiğini belirtmektedirler.
4. Fiziksel ve Duygusal Durumlar: Bireyler yeteneklerini ölçüp sınırlarını değerlendirirken kısmen fiziksel ve duygusal durumlarından etkilenmektedirler. Ruh hali, bireysel yeterliliklerini değerlendirirken de etkili olmaktadır. Bireyin kendi yeteneklerinin bilincinde olma duygusunu geliştirmenin dördüncü yolu, çalışanların fiziken kendilerini iş için yeterli hissetmesi için geliştirmesi, stres ve olumsuz duygusal eğilimlerinin azaltılması ile gerçekleşecektir. Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008), öz yeterliliğin, fiziksel ve psikolojik iyi oluş yoluyla arttırılabileceğini ve geliştirilebileceğini belirtmektedir.

Yukarıda anlatılan bu dört kaynağın öz yeterlilik için olduğu dikkat edilmesi gereken esas konudur. Bunun dışındaki bilişsel süreçler de öz yeterlilik kavramının gelişiminde etkili olabilmektedir. İş ortamındaki performansımızın yüksek olması öz yeterlilik duygumuzun yüksek olduğu anlamına gelmemektedir. Önemli olan çalışanların bu durumları nasıl anladığı ve bilişsel süreçleri nasıl değerlendirdiğidir.

2.4.2. Umut

Psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan umut kavramı C.Rick Snyder tarafından çalışılmıştır (Luthans, 2002). Snyder ve arkadaşları umut kavramını amaca ulaşmak için farklı yaklaşımlar oluşturarak başarı duygusunun etkileşiminden doğan olumlu motivasyon ortamı olarak tanımlamaktadır (Snyder, Irving ve Anderson,1991; Akt. Uygunil 2017). Snyder, Harris ve arkadaşları (1991) tarafından yürütülen diğer çalışmalarda umut, başarılı olmaya yönelik ilham duygusu ya da diğer bir ifadeyle amaca yönelik motivasyon ile amaca ulaşmak için farklı yollar olduğunu bilip onları deneme arzusuna dayanan bilişsel bir durum olarak tanımlanmıştır. Umut bileşeni, belirlenen hedefe gidecek yolları belirleyip bu yolda kendimizi motive etmemiz için gerekli yeterlilik olarak tanımlanmaktadır (Snyder, 2002). Benzer Şekilde Luthans ve Youssef (2004), çalışanın amacına ulaşmak için duyduğu istek ve izleyeceği yolları belirlemesi olduğunu belirtirsek; hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli olan enerjiyi sarf etme isteği ve içselleştirilmiş bir kararlılık ve eylemlilik bilinciyle hedeflerini başarmak için çaba göstermesi olarak açıklanabilir.

Snyder (2000) psikolojik sermayenin umut bileşenini;

“Hope = Agency + Pathways” (Umut= Eylemlilik + Alternatif Yol) olarak formüle etmektedir.

Umut bileşeni, değerli amaçlar belirleyebilme ve bu amaçları elde etmede kişinin engellerin üstesinden gelebilme inancını kapsayan motivasyonel bir durumdur. Snyder (2000) yapmış olduğu çalışmada umut kavramını, etkileşimli biçimde (1) temsil ile (2) metotlardan ortaya çıkan ve başarı duygusuna dayanan pozitif bir durum olarak açıklamaktadır. (Snyder, 2000; Akt. Çetin ve Basım, 2012).

Yüksek umut düzeyine sahip olan çalışanlar hedeflerine ulaşma yolunda gerektiğinde alternatif yollar oluşturabilme yeteneğine ve motivasyonuna sahiptir (Luthans ve Youssef, 2004). Umut düzeyi yüksek bireylerin hedeflerine ulaşmadaki istikrarı ve bu hedefleri gerçekleştirmek üzere farklı yollar geliştirip zorda olsa hedefe ulaşma yetenekleri vardır. Daha yüksek umut düzeyi tutarlı bir şekilde, daha iyi akademik, sportif, fiziksel sağlık, psikolojik uyum ve psikoterapi çıktıkları ile ilişkilidir. Çalışanı, amacına ulaşmasında sürükleyen olumlu otoriter davranışı destekleyip umut kavramının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. (Snyder, 2002; Akt. Çetin ve Basım, 2012).

Bununla birlikte, umut bileşeninin iş hayatında etkili olabilmesi için diğer psikolojik sermaye bileşenleri gibi gerçekçi bir yaklaşımda olması gerekmektedir. Gerçekçilikten uzaklaştıkça umut yaklaşımı, sadece hayalden ibaret olup kişinin iş yaşamını tehlikeye sokmaktadır. Çalışanların umut düzeylerini arttırmak için uygulanabilecek bir takım yaklaşımlar bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Akt. Uygungil, 2017).

- Hedef belirleme yaklaşımı; çalışanların beklenti seviyesiyle yakından ilişkilidir. Çalışanların uygun hedef belirlenmesi hem ilham seviyesini, hem de karar alımında sabırlı olmasını bu arada çalışanların hedeflerini tamamlamak için yaratıcı yaklaşımlar planlamayı etkilemektedir.
- Umut yaklaşımı; belirlenen hedefler ölçülebilir, ikna edici ve kullanılabilir olmalıdır. Esnek hedefler, heyecanı ve araştırmayı teşvik edecek kadar zor olmakla birlikte, ulaşılabilir olarak algılanabilen hedeflerdir. İş yerindeki verimliliklerini arttırmak için çalışan çalışanlar bekledikleri başarıyı sağlamakta ve makul beklentileri firma tarafından karşılanmaktadır.
- Basamaklandırma yaklaşımı, çalışanların zor, uzun ve muhtemelen zahmetli hedefleri daha küçük, daha ulaşılabilir ve dolayısıyla daha yönetilebilir bölümlere ayırması ile gerçekleştirilmektedir. Çalışanların, beklenti seviyesini genişlettikten sonra, bunun üzerine odaklanmayı da yakalayabilir (Luthans ve Youssef, 2004).
- Uyum yaklaşımı, artan güç ve özerklik vurgusu ile çalışanların umudu oluşturan bileşenlerden biri olan “eylemlilik”lerine, diğer bir deyişle, amaca yönelik enerji, kararlılık ve çabalarına işaret etmektedir.

2.4.3. İyimserlik

İyimser ve kötümser kişiler arasındaki farklılık olaylara bakış açılarında gözlemlenmektedir. Kötü bir olayı dışsal (benim hatam değil), değişken (bu yalnızca şimdi oldu) ve spesifik (yalnızca bu olay) olarak değerlendiren kişiler iyimser; içsel (benim hatam), sabit (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) olarak değerlendiren kişiler kötümser olarak belirtilmektedir (Page ve Donohue, 2004). Örneğin olumlu geri bildirim alan iyimser bir çalışan bu geri bildirimini kendi iş davranışlarına atfedecek ve her zaman doğru ve iyi iş yapacağını düşünecektir (Çoban, 2013). İyimser kişiler

başarısızlık deneyimlerine rağmen pozitif bakış açısını devam ettirme ve alternatif çözümler bulma eğilimindedirler (Erkmen ve Esen, 2013). Araştırmalar, iş performansı ile iyimserlik arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Psikolojik sermaye kapsamında iyimserlik düzeyi yüksek kişilerin örgütsel bağlılık gösterdikleri ve yüksek performansa ulaştıkları görülmektedir (Çetin ve Basım 2012). Bireysel ve örgütsel performansa katkı sağlamak amacıyla iyimserlik düzeyinin artırılması için araştırmacılar bazı önerilerde bulunmuşlardır. Örgütün çalışanlara net ve başarılabılır hedefler göstermesi, örgütte katılımcı bir karar mekanizması oluşturulması, performans değerlendirmelerin yapılması, geribildirim verilmesi, performansa bağlı ücret sisteminin geliştirilmesi şeklinde örneklendirilebilir (Keser, Yılmaz ve Yürür, 2009).

İyimser bireyler, davranışların ve olayların sebeplerini sorgulama ve belirleme aşamasında gerçekçi olmayabilirler (Luthans, Youssef, Avolio, 2007:a). Örneğin sürekli başarıyla gerçekleştirdikleri bir işte başarısız oldukları zaman, bu başarısızlığın sebeplerini kendilerinde aramadıklarında, hatalarını görememe ve bunlardan ders çıkaramama tuzağına düşebilirler. Benzer şekilde Peterson (2000) da, her zaman başarılı olacaklarına inanan iyimserler, hayatları ve kaderleri üzerinde çok fazla kontrol oluşturmaya çalışabileceğini ifade etmektedir. Fiziksel, psikolojik ve duygusal bazı istenmeyen negatif sonuçlar yaratabilmektedir. İyimserlerin bu tuzaktan ve istenmeyen sonuçlardan uzak kalabilmeleri, olayları ve davranışları gerçekçi bir biçimde değerlendirmelerine bağlıdır (Akçay, 2011).

2.4.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili çalışmaların sonuçları incelendiğinde, psikolojik dayanıklılığın insanların sağlıklı gelişimlerinde ve öğrenmelerinde etkili olan doğal bir kapasite olduğu; bireylerin çeşitli açılardan güçlenmelerinin onların dayanıklılıklarına olumlu katkılar sunduğu; bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını koruyan okul, aile, toplum gibi çeşitli bağlamlarda olduğu ortaya konmuştur (Obradović ve Masten, 2007; Werner ve Smith, 2001). Bu noktada pozitif açıdan bireylerin gelişimlerini ve psikolojik dayanıklılıklarını olumlu olarak etkileyen bir çevre; bireylere fiziksel ve psikolojik açıdan güvenlik sağlar, bireylerin kurmuş oldukları ilişkileri geliştirir, ait olma ihtiyacını doyurur, toplumsal normların olumlu olanlarını yaşama aktarır, bireylerin öz yeterliliklerini destekler, beceri geliştirir, toplumla bütünleşmeyi sağlar (Eccles ve

Gootman, 2002; Akt. Eryılmaz 2013). Özetle bireylerin bilişsel, davranışsal ve duygusal açıdan kapasitelerinin gelişimine katkıda bulunur.

Pozitif psikologlar psikolojik dayanıklılık sürecinde hangi faktörün etkili biçimde rol oynadığını anlamaya çalışmaktadır. Örneğin Luthans ve arkadaşları (2000) psikolojik dayanıklılığın farklı risk ortamlarında koruyucu ve korunmasızlık güçlerin değişen dengesini içeren dinamik bir süreç olduğunu öne sürmektedir (Masten -Reed, 2002). Garmezy ve arkadaşları (1984) ise en azından tek bir destekleyici kişinin önemini üzerinde durmaktadır. Coutu (2002) psikolojik dayanıklılığın öğelerini “gerçeğin olduğu biçimde kabulü, derin bir inanç, güçlü benimsenen değerlerle destekleme, yaşamı anlamlı kılma, olağanüstü bir doğaçlama yeteneği” olarak sıralamaktadır. Maddi (2002), stresle baş etme ve çaba gösterme için psikolojik dayanıklılıkta temel anahtarın psikolojik olarak sağlamlık olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel ortamda psikolojik dayanıklılık konusunda yapılan bazı çalışmalarda psikolojik dayanıklılık ile performans arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır (Coutu, 2002; Sutcliffe ve Vogus,2003; Youssef ve Luthans, 2005). Bu doğrultuda psikolojik dayanıklılığın performans ile aynı yönlü ilişki içinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda hızla değişen iş dünyasında, psikolojik dayanıklılığı yüksek seviyede olanların, yaratıcı, değişime uyum sağlayan, terslikler ve engeller karşısında daha mücadeleci olmalarıyla performanslarının da artabileceği ortaya çıkmıştır.

Yukarıda ifade edilen umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık kavramları, birbirlerinden kavramsal olarak bağımsız ve ayrışma geçerliliği olmakla birlikte; aynı zamanda tek bir teorik ve ölçülebilir bir yapı olarak örgütsel psikolojik sermayeye işaret etmektedir. Bu yapı kişinin durumları olumlu değerlendirmesi sonucunda, kişisel çabaya ve azime dayalı harekete geçirilmiş bir başarıyı göstermektedir (Luthans vd., 2007a).

Yukarıda açıklanmaya çalışılan kamu, özel sektör veya diğer tüm örgütlere önemli katkılar sağlayabilen örgütsel psikolojik sermaye yapısı, bireysel seviyede gelişim ve performansı teşvik edebilmekte; örgütsel seviyede ise performans artışıyla birlikte yatırım getirisi ve rekabet avantajı sağlayabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel psikolojik sermaye, örgüt yönetimine yeni bir bakış açısı öne sürerek, örgütlerin performanslarını artırabilme ve rekabet avantajını yakalayabilmeleri için, iş gücünü geliştirebilecekleri ve yatırım yapabilecekleri merkezi bir yapı olarak görülebilir (Çetin ve Basım; 2012).

2.5. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Önemi

Mevcut dinamiğin çevresel koşullarda, örgütlerin avantajlarını korumak için geleneksel yöntemlerin ötesinde bir bakış açısı geliştirmeleri gerekiyor. Bu yeni dinamik koşulların oluşturduğu bir ürün olan pozitif psikolojik sermaye etkili, ölçülebilir, gelişebilir ve mantıklı vurguları göz önünde bulundurmaktadır. (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2004; Luthans, 2007; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Akt. Uygungil, 2017).

Örgütler rekabet avantajı elde etmek üzere pozitif psikolojik sermayenin yanı sıra, geleneksel sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesinden faydalanmaktadırlar. Bu sermaye türlerinden sadece pozitif psikolojik sermaye uzun vadeli, benzersiz, kendi arasında belli bir düzene sahip, birbirine bağlı ve tekrarlanabilir olma özelliklerinin tümünü karşılamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). İnsan kaynaklarının rekabet avantajının kritik bir faktörü olduğundan yola çıkarak Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) pozitif psikolojik sermayenin işletmelerin insan kaynaklarını geliştirdiğini ve performansı arttırdığını işaret etmektedir. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden her biri tek başına, ayrıca bu bileşenlerin toplamı ve bir üst faktör olarak pozitif psikolojik sermayenin kendisi böylelikle, insan kaynaklarını geliştirmesi ve performansı artırması ile işletmelere kritik bir rekabet avantajı sağlamaktadır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010).

Başka bir deyişle kamu, özel sektör ve diğer tüm örgütlere önemli katkılar sağlayabilen pozitif psikolojik sermaye yapısı, bireysel seviyede gelişim ve performansı artırmakta; örgütsel seviyede ise performans artışıyla birlikte yatırım getirisi ve rekabet avantajı sağlayabilmektedir. Bu anlamda pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin işgücünü kurabileceği ve örgüt yönetimine başka bir bakış açısı getirerek performanslarını artırabileceği ve üst düzey yetkilerini arttırmak için yatırım yapabileceğiodak yapı olarak görülebilir (Çetin ve Basım, 2012). Bu yönde yapılan araştırmalar, pozitif psikolojik sermayenin çalışan performansını, satış performansını ve örgütsel performansı artırdığını doğrulamaktadır (Nguyen ve Nguyen, 2012; Stajkovic ve Luthans, 1998b; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li, 2008; Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow, 2009; Akt. Uygungil, 2017). Pozitif psikolojik sermayenin rekabet avantajı sağladığı Kangarlouei, Shadkami ve Motavassel (2012) tarafından yapılan deneysel çalışma ile de desteklenmekte ve ortaya

çıkan sonuçlar çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin geliştirilmesinin %13'lük bir rekabet avantajı sağladığını ortaya koymaktadır.

Ortaya çıkan sonuçlar pozitif psikolojik sermayenin sadece teorik bir yaklaşımdan ibaret olmadığını, aynı zamanda ölçülebilirliğini ortaya koymak açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte, %13'lük rekabet avantajı oranı, günümüzün kıyasıya rekabet ortamında değerlendirildiğinde dikkat çekicidir (Kangarlouei, Shadkami ve Motavassel, 2012). Pozitif psikolojik sermaye, daha öncede belirtildiği gibi boyutlarının toplamından daha fazlasını ifade eden bir üst yapı olsa da, boyutları açısından da varsayımsal ve deneysel çalışmalara konu olarak örgütsel davranış çerçevesinde incelenmiştir. (Youssef ve Luthans, 2007) pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden iyimserliğin çalışanların performansları, iş tatminleri ve mutluluklarıyla ilişkili olduğunu vurgulamakta; Luthans ve Youssef (2004) ise pozitif psikolojik sermaye açısından "gerçekçi" iyimser olan çalışanların örgüte bağlılık gösterdiklerini ve daha yüksek performans sergilediklerini belirtmektedirler.

Çalışanların işe alınırken seçim aşamaları, daha sonra verilen eğitim ve gelişmelerini sağlayacak faaliyetleri belirlemek adına "ne biliyoruz" şeklinde ifade edilen beşeri sermaye, insan kaynakları yönetiminin uygulama yöntemlerini oluşturmaktadır. "Kimi tanıyoruz" şeklinde ifade edilen sosyal sermayeyi geliştirmek için, çalışanların ekip arkadaşlarıyla iletişimi arttırmak adına farklı ekiplerle çalışmalarını destekleyip açık bir iletişim ortamını sağlamak mümkündür. (Luthans ve Yousseff, 2004; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006).

Rekabet avantajını sağlamak üzere "kimsiniz" sorusuna cevap veren pozitif psikolojik sermaye yönetiminde ise, her bir boyutun geliştirilmesi yöntemi uygulanabilmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin geliştirilebilir ve yönetilebilirliği ile çalışanların örgüte karşı negatif duygular beslemesi ihtimallerinin azaltılması, işlerinden elde edecekleri tatmin duygusu ve örgüte olan bağlılık düzeylerinin artırılması ile örgütten ayrılma niyetlerinin önüne geçmek, böylelikle gerek nitelikli çalışanların örgütte kalmaya devam etmesinin sağlanması, gerekse örgütün yeni çalışanlar bulması maliyetlerine katlanmasının engellenmesinin zincirleme etkisi ile, işletmelere rekabet avantajı sağlamada kritik bir faktör olarak dikkati çekmektedir. (Luthans ve Yousseff, 2004; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma örneklemi, veri toplama aracı, araştırma tasarımı hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın uygulama amacı ise, demografik özelliklerin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla yapılacak araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem alan yazına hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahiplik durumu, sektörde çalışma süresi ve şirketteki pozisyonunun özel sektörde çalışan işçilerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenleri üzerinde etkili olup olmadığının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

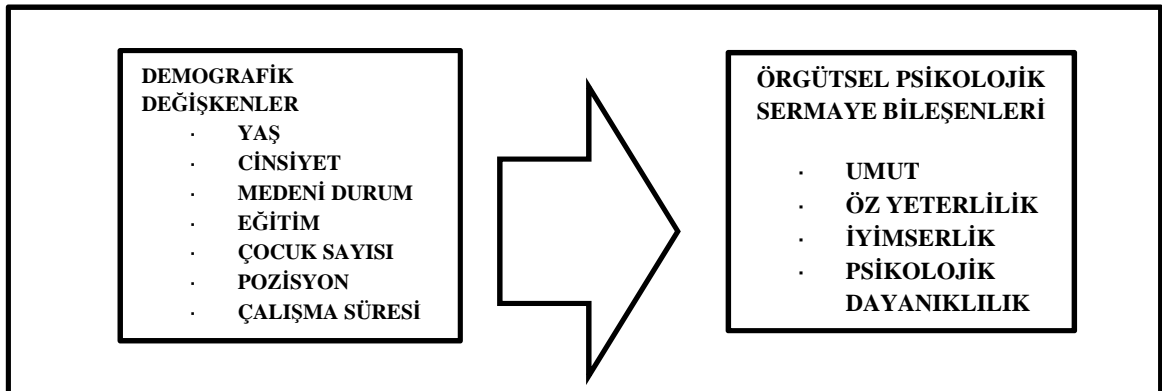
3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel bir çalışmadır. Araştırmada demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenlerine olan etkisinin incelenmesi için bu çalışma ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

İlişkisel tarama modelinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmini amaçlandığından araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın modeli aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

Tablo 3.

Araştırmanın Modeli



3.3. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırma, tekstil ve hızlı tüketim sektöründeki büyük ve köklü iki holdingin Çukurova bölgesinde çalışan 270 iş göreni ile yapılmıştır. Araştırmaya katılım, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmış ve kayıp veri analizi sonucu, kullanılabilir olan 239 işgörenin sonuçları analize tabi tutulmuştur

3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)

Gerekli kurumlardan izinler alınıp araştırmanın örnekleme belirlendikten sonra toplam 24 maddeden oluşan bir anket olan “ Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmanın örnekleme oluşturulan firma çalışanlarının soruları cevaplaması için anketler uygulanmıştır. Araştırmaya katılım, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmış ve kayıp veri analizi sonucu, kullanılabilir olan 239 işgörenin sonuçları analize tabi tutulmuştur. Daha sonra, araştırma için belirlenen ölçme araçlarıyla elde edilen veriler SPSS 20,0 programı ile analiz edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

3.5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirliği

Bu araştırmada psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha = 0,876 olarak yüksek bulunmuştur. Alt boyutların güvenilirlik katsayıları sırasıyla İyimserlik 0,871; Psikolojik Dayanıklılık 0,796; Umut 0,889; Öz Yeterlilik 0,883 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.

Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alfa	Soru Sayısı
Örgütsel Psikolojik Sermaye	0,91	24

Cronbach Alfa katsayısına bağlı olarak bir ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanabilir (Kalaycı, 2008; Akt. Koç, 2017):

1. $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
2. $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
3. $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
4. $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu bilgiler ışığında, elde edilen 0,91 Cronbach Alfa değeri, Örgütsel Psikolojik Sermaye ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.5.2. Demografik Bilgiler

Anket formunun birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemek üzere “yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sahipliği, şirketteki kıdem ve işteki pozisyon” olmak üzere toplam 7 maddeden oluşturulmuştur.

3.5.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşlarının çalışmalarının sonucu örgütsel psikolojik sermaye kavramının ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğu ispatlanmıştır (Erkmen ve Esen 2013). Bu çalışmada Fred Luthans ve arkadaşları tarafından 2007 yılında geliştirilen 6’lı likert tipi Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin bileşenleri ait soru numaraları Tablo 5’ de gösterilmektedir.

Tablo 5:

Psikolojik sermaye bileşenleri

BOYUT	SORU NO
İyimserlik	1*, 9, 11*, 14, 18, 19
Dayanıklılık	5, 7, 8*, 10, 13, 22
Umut	2, 6, 12, 17, 20, 24
Öz Yeterlilik	3, 4, 15, 16, 21, 23
*İşaretili maddeler ters puanlanmıştır	

6’lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçekte; “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi yargı ifadeleri bulunmaktadır.

Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın, umudun ve öz yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Erkmen ve Esen (2013) tarafından bilişim sektöründe çalışan 158 kişilik bir araştırma ile yapılmıştır. Öncelikle uzmanlık alanı İngilizce olan araştırmacılar ve akademisyenlerle birlikte ölçek Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin geçerlilik çalışmaları için yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucu ölçeğin araştırmadaki 158 kişilik örneklem için doğrulanmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebebi araştırmacılar tarafından orijinal ölçekten farklı olarak ortaya çıkan öz yeterlilik, umut, iyimserlik faktörleri sonucuna bağlı olarak bazı boyutların iç içe geçmesi, katılımcılar için benzer, yakın ifadeler şeklinde yorumlanmasından kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Erkmen ve Esen 2013).

Farklı bir uyarlama çalışması ise 2012 yılında Basım ve Çetin tarafından yapılmıştır. Bu çalışma ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0,67 ile 0,85 arasında ve test-tekrar test değerlerinin ise 0,70 ile 0,77 arasında değiştiği görüldüğü ve ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda, 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık', 'umut' ve 'öz yeterlilik' boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulandığı aktarılmaktadır. Basım ve Çetin'in (2012) uyarlama çalışması sonucu Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli olduğu ortaya çıkarılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizde ilk olarak bütün verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında etkiyi belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanların ölçek yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Çalışanların Betimleyici Özelliklerinin Dağılımı

Tablo 6.

Çalışanların Betimleyici Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş	30 Yaş Altı	77	32,2
	31-40 Yaş	84	35,1
	40 Yaş üzeri	78	32,6
	Toplam	239	100
Cinsiyet	Erkek	203	84,9
	Kadın	29	15,1
	Toplam	239	100
Eğitim Düzeyi	Ortaokul ve Altı	25	10,5
	Lise	101	42,3
	Lisans ve Üzeri	113	47,3
	Toplam	239	100
Medeni Durum	Evli	152	63,6
	Bekar	87	36,4
	Toplam	239	100
Çocuk Sahipliği	Var	136	56,9
	Yok	103	43,1
	Toplam	200	100
Kurumda Çalışma Süresi	0-1 Yıl Arası	42	17,6
	1-3 Yıl Arası	43	18,0
	4-6 Yıl Arası	47	19,7

	7-9 Yıl Arası	31	13,0
	10 Yıl Ve üstü	76	31,8
	Toplam	239	100
Pozisyon	Müdür	6	2,5
	Satış	17	7,1
	Muhasebe	9	3,8
	İnsan Kaynakları	8	3,3
	İşçi	183	76,6
	Mühendis	16	6,7
	Toplam	239	100,0

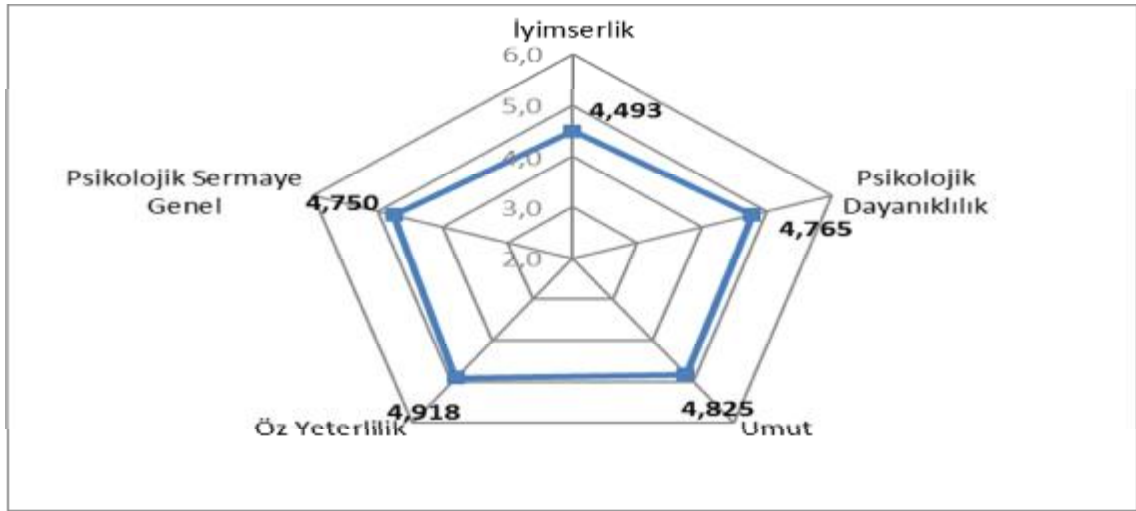
4.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Puan Ortalamaları ve Bileşenler Arasındaki İlişki

Tablo 7.

Psikolojik Sermaye Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İyimserlik	239	4,493	0,832	1,830	6,000
Psikolojik Dayanıklılık	239	4,765	0,779	1,830	6,000
Umut	239	4,825	0,800	1,000	6,000
Öz Yeterlilik	239	4,918	0,856	1,000	6,000
Psikolojik Sermaye Genel	239	4,750	0,677	1,960	5,920

Araştırmaya katılan çalışanların “iyimserlik” puan ortalaması ($4,493 \pm 0,832$); “psikolojik dayanıklılık” puan ortalaması ($4,765 \pm 0,779$); “umut” puan ortalaması ($4,825 \pm 0,800$); “öz yeterlilik” puan ortalaması ($4,918 \pm 0,856$); “psikolojik sermaye genel” puan ortalaması ($4,750 \pm 0,677$); olarak saptanmıştır.



Şekil.3. Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Diyagram

4.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Betimleyici Özelliklere Göre Dağılımı

4.3.1. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Yaşa Göre Ortalamaları

Tablo 8.

Psikolojik Sermaye Düzeyinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İyimserlik	30 Yaş ve Altı	77	4,524	0,791	0,297	0,743
	31- 40 Yaş	84	4,437	0,805		
	40 Yaş Üzeri	78	4,524	0,905		
Dayanıklılık	30 Yaş ve Altı	77	4,719	0,833	0,339	0,713
	31- 40 Yaş	84	4,756	0,774		
	40 Yaş Üzeri	78	4,821	0,733		
Umut	30 Yaş ve Altı	77	4,833	0,855	1,286	0,278
	31- 40 Yaş	84	4,724	0,858		
	40 Yaş Üzeri	78	4,925	0,665		
Öz Yeterlilik	30 Yaş ve Altı	77	4,844	0,913	1,066	0,346
	31- 40 Yaş	84	4,879	0,895		
	40 Yaş Üzeri	78	5,032	0,748		
Psikolojik Sermaye Genel	30 Yaş ve Altı	77	4,730	0,697	0,755	0,471
	31- 40 Yaş	84	4,699	0,706		
	40 Yaş Üzeri	78	4,825	0,624		

*p< .05. **p< .01

Araştırmaya katılan çalışanların iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.3.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

Tablo 9.

Psikolojik Sermaye Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İyimserlik	Kadın	36	4,407	0,857	-0,669	0,504
	Erkek	203	4,508	0,829		
Dayanıklılık	Kadın	36	4,759	0,783	-0,048	0,962
	Erkek	203	4,766	0,780		
Umut	Kadın	36	4,806	0,817	-0,158	0,875
	Erkek	203	4,828	0,799		
Öz Yeterlilik	Kadın	36	4,732	0,922	-1,419	0,157
	Erkek	203	4,951	0,842		
Psikolojik Sermaye Genel	Kadın	36	4,676	0,716	-0,713	0,476
	Erkek	203	4,763	0,671		

Araştırmaya katılan çalışanların iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

Tablo 10.

Psikolojik Sermaye Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İyimserlik	Ortaokul Ve Altı	25	4,360	1,048	1,920	0,149	
	Lise	101	4,403	0,907			
	Lisans Ve üzeri	113	4,603	0,692			
Dayanıklılık	Ortaokul Ve Altı	25	4,540	0,746	3,979	0,020	3 > 1 3 > 2
	Lise	101	4,660	0,892			
	Lisans Ve üzeri	113	4,909	0,646			
Umut	Ortaokul Ve Altı	25	4,720	1,045	1,404	0,248	
	Lise	101	4,749	0,862			
	Lisans Ve üzeri	113	4,916	0,668			
Öz Yeterlilik	Ortaokul Ve Altı	25	4,593	1,026	4,110	0,018	3 > 1 3 > 2
	Lise	101	4,832	0,915			
	Lisans Ve üzeri	113	5,066	0,730			
Psikolojik Sermaye Genel	Ortaokul Ve Altı	25	4,553	0,727	3,906	0,021	3 > 1 3 > 2
	Lise	101	4,661	0,763			
	Lisans Ve üzeri	113	4,874	0,556			

Tablo 10'da tek yönlü varyans analizi (Anova) ile sonuçlar gösterilmiştir. Çalışanların Dayanıklılık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre grup ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların Dayanıklılık puanları ile eğitim durumu ortaokul ve altı olanların Dayanıklılık puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların Dayanıklılık puanları ile eğitim durumu lise olanların Dayanıklılık puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların dayanıklılık puanları ($4,909 \pm 0,646$), eğitim durumu ortaokul ve altı olanların dayanıklılık puanlarından ($4,540 \pm 0,746$)

yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların dayanıklılık puanları ($4,909 \pm 0,646$), eğitim durumu lise olanların dayanıklılık puanlarından ($4,660 \pm 0,892$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların öz yeterlilik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,110$; $p=0,018<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların öz yeterlilik puanları ($5,066 \pm 0,730$), eğitim durumu ortaokul ve altı olanların öz yeterlilik puanlarından ($4,593 \pm 1,026$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların öz yeterlilik puanları ($5,066 \pm 0,730$), eğitim durumu lise olanların öz yeterlilik puanlarından ($4,832 \pm 0,915$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,906$; $p=0,021<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanları ($4,874 \pm 0,556$), eğitim durumu ortaokul ve altı olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($4,553 \pm 0,727$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanları ($4,874 \pm 0,556$), eğitim durumu lise olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($4,661 \pm 0,763$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların iyimserlik, umut puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.4. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Pozisyona Göre Ortalamaları

Tablo 11.

Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Pozisyona Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İyimserlik	Müdür	6	4,500	1,101	1,569	0,170	
	Satış	17	4,569	0,762			
	Muhasebe	9	5,093	0,624			
	İnsan Kaynakları	8	4,646	0,884			
	İşçi	183	4,479	0,835			
	Mühendis	16	4,156	0,761			
Dayanıklılık	Müdür	6	4,944	0,404	2,273	0,048	2 > 5 3 > 5 3 > 6
	Satış	17	5,108	0,612			
	Muhasebe	9	5,389	0,540			
	İnsan Kaynakları	8	4,813	0,693			
	İşçi	183	4,709	0,803			
	Mühendis	16	4,604	0,720			
Umut	Müdür	6	5,194	0,427	2,374	0,040	2 > 5 2 > 6
	Satış	17	5,255	0,404			
	Muhasebe	9	5,185	0,801			
	İnsan Kaynakları	8	5,167	0,542			
	İşçi	183	4,754	0,834			
	Mühendis	16	4,667	0,715			
Öz Yeterlilik	Müdür	6	5,444	0,467	3,178	0,009	2 > 5 3 > 5 2 > 6 3 > 6
	Satış	17	5,422	0,468			
	Muhasebe	9	5,537	0,462			
	İnsan Kaynakları	8	4,938	0,712			
	İşçi	183	4,839	0,896			
	Mühendis	16	4,729	0,702			
Psikolojik Sermaye Genel	Müdür	6	5,021	0,521	2,973	0,013	2 > 5 3 > 5 2 > 6 3 > 6
	Satış	17	5,088	0,419			
	Muhasebe	9	5,301	0,500			
	İnsan Kaynakları	8	4,891	0,568			
	İşçi	183	4,695	0,700			
	Mühendis	16	4,539	0,576			

Araştırmaya katılan çalışanların dayanıklılık puanları ortalamalarının işteki pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,273$; $p=0,048<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Pozisyonu satış olanların dayanıklılık puanları ($5,108 \pm 0,612$), pozisyonu işçi olanların dayanıklılık puanlarından ($4,709 \pm 0,803$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların dayanıklılık puanları ($5,389 \pm 0,540$), pozisyonu işçi olanların dayanıklılık puanlarından ($4,709 \pm 0,803$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların dayanıklılık puanları ($5,389 \pm 0,540$), pozisyonu mühendis olanların dayanıklılık puanlarından ($4,604 \pm 0,720$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların umut puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,374$; $p=0,040<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Pozisyonu satış olanların umut puanları ($5,255 \pm 0,404$), pozisyonu işçi olanların umut puanlarından ($4,754 \pm 0,834$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların umut puanları ($5,255 \pm 0,404$), pozisyonu mühendis olanların umut puanlarından ($4,667 \pm 0,715$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların öz yeterlilik puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,178$; $p=0,009<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Pozisyonu satış olanların öz yeterlilik puanları ($5,422 \pm 0,468$), pozisyonu işçi olanların öz yeterlilik puanlarından ($4,839 \pm 0,896$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların öz yeterlilik puanları ($5,537 \pm 0,462$), pozisyonu işçi olanların öz yeterlilik puanlarından ($4,839 \pm 0,896$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların öz yeterlilik puanları ($5,422 \pm 0,468$), pozisyonu mühendis olanların öz yeterlilik puanlarından ($4,729 \pm 0,702$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların öz yeterlilik puanları ($5,537 \pm 0,462$), pozisyonu mühendis olanların öz yeterlilik puanlarından ($4,729 \pm 0,702$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,973$; $p=0,013<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Pozisyonu satış olanların psikolojik sermaye genel puanları ($5,088 \pm 0,419$), pozisyonu işçi olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($4,695 \pm 0,700$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların psikolojik sermaye genel puanları ($5,301 \pm 0,500$), pozisyonu işçi olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($4,695 \pm 0,700$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların psikolojik sermaye genel puanları ($5,088 \pm 0,419$), pozisyonu mühendis olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($4,539 \pm 0,576$) yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların psikolojik sermaye genel puanları ($5,301 \pm 0,500$), pozisyonu mühendis olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($4,539 \pm 0,576$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların iyimserlik puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.3.5. Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Ortalamaları

Tablo 12.

Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İyimserlik	0-1	42	4,679	0,776	0,791	0,532
	1-3	43	4,407	0,667		
	4-6	47	4,532	0,911		
	7-9	31	4,409	0,991		
	10 Ve üzeri	76	4,450	0,830		
Dayanıklılık	0-1	42	4,833	0,735	0,683	0,604
	1-3	43	4,659	0,735		
	4-6	47	4,823	0,847		
	7-9	31	4,893	0,589		
	10 Ve üzeri	76	4,700	0,851		
Umut	0-1	42	4,980	0,662	1,709	0,149
	1-3	43	4,806	0,780		
	4-6	47	4,918	0,795		
	7-9	31	4,941	0,648		
	10 Ve üzeri	76	4,645	0,915		
Öz Yeterlilik	0-1	42	5,032	0,711	0,758	0,554
	1-3	43	4,892	0,889		
	4-6	47	4,993	0,804		
	7-9	31	4,995	0,730		
	10 Ve üzeri	76	4,792	0,985		
Psikolojik Sermaye Genel	0-1	42	4,881	0,542	1,095	0,360
	1-3	43	4,691	0,643		
	4-6	47	4,817	0,682		
	7-9	31	4,809	0,633		
	10 Ve üzeri	76	4,646	0,768		

Araştırmaya katılan çalışanların iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.3.6. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

Tablo 13.

Psikolojik Sermaye Düzeyinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İyimserlik	Evli	152	4,495	0,845	0,037	0,971
	Bekâr	87	4,490	0,815		
Dayanıklılık	Evli	152	4,776	0,784	0,297	0,767
	Bekâr	87	4,745	0,773		
Umut	Evli	152	4,786	0,824	-0,991	0,323
	Bekâr	87	4,893	0,756		
Öz Yeterlilik	Evli	152	4,933	0,852	0,367	0,714
	Bekâr	87	4,891	0,868		
Psikolojik Sermaye Genel	Evli	152	4,748	0,678	-0,080	0,937
	Bekâr	87	4,755	0,679		

Araştırmaya katılan çalışanların iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.7. Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Ortalamaları

Tablo 14.

Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çocuk Durumuna Göre Ortalamaları

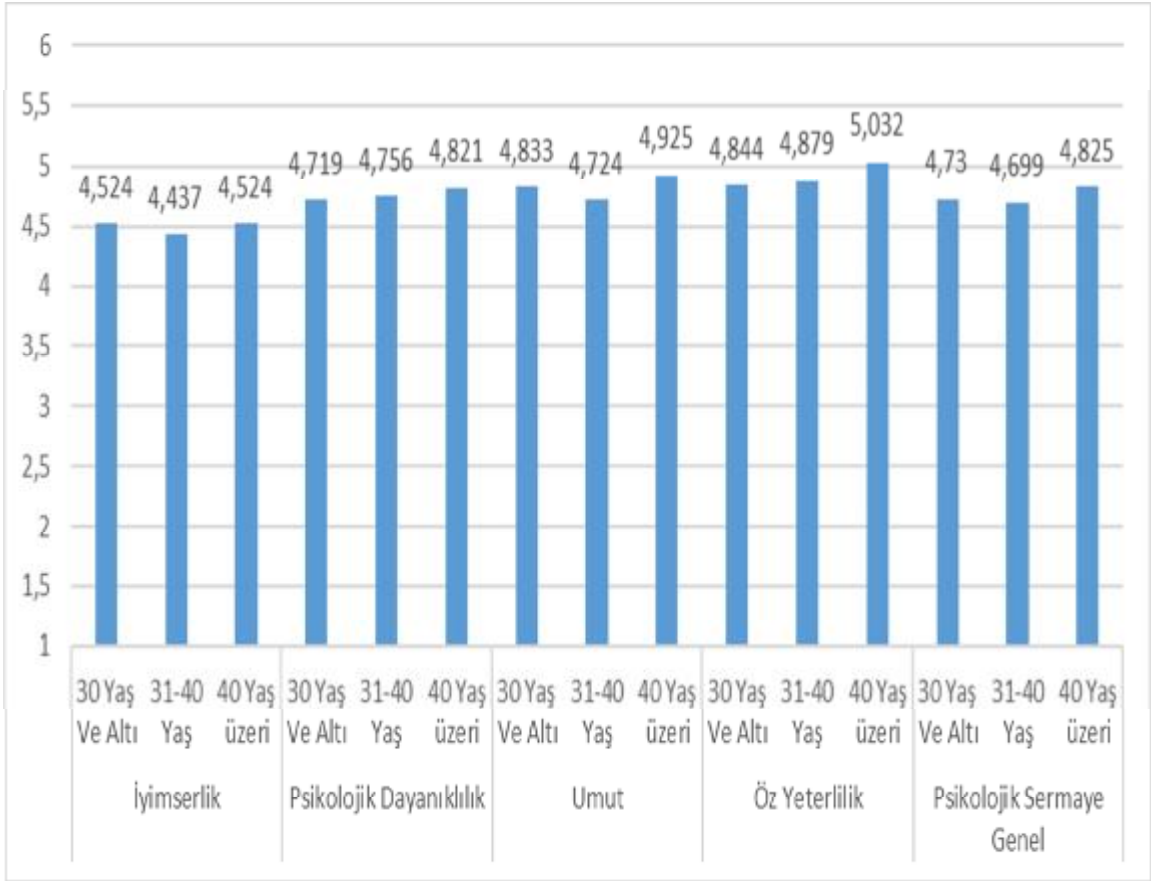
	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İyimserlik	Var	136	4,518	0,826	0,540	0,589
	Yok	103	4,460	0,843		
Dayanıklılık	Var	136	4,730	0,756	-0,789	0,431
	Yok	103	4,811	0,809		
Umut	Var	136	4,782	0,827	-0,957	0,340
	Yok	103	4,882	0,763		
Öz Yeterlilik	Var	136	4,827	0,917	-1,888	0,060
	Yok	103	5,037	0,758		
Psikolojik Sermaye Genel	Var	136	4,715	0,689	-0,937	0,350
	Yok	103	4,797	0,660		

Araştırmaya katılan çalışanların iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının çocuk sahipliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.4. Hipotezlerin Sınanması

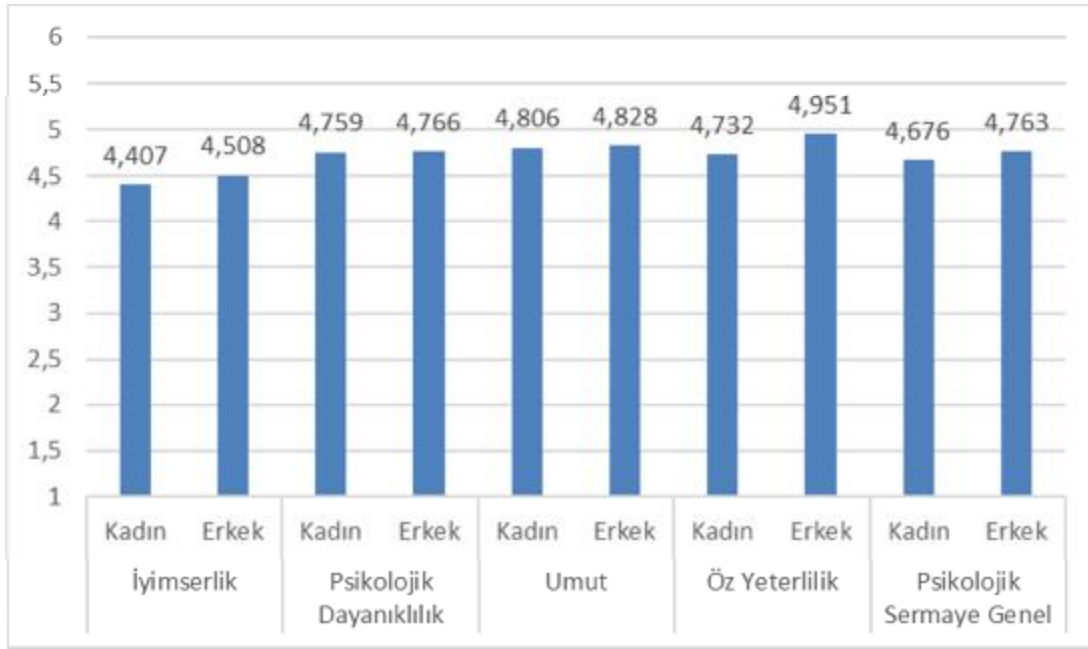
Verilerin analizi yapılırken başlangıçta kullanılan ölçeklerin toplam puanları üzerinden değerlendirme yapılmıştır. İyimserlik ile Psikolojik Dayanıklılık boyutları arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İyimserlik ile Umut boyutları arasında ise zayıf, pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Umut ile Psikolojik Dayanıklılık boyutları arasında ise orta, pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Şekil 4’de tek yönlü varyans analizi (Anova) ile sonuçlar gösterilmiştir. Çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla **Hipotez 1:** “Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.” desteklenmemiştir.



Şekil 4: Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılık

Şekil 5’de t-testi ile sonuçlar gösterilmiştir. Çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla **Hipotez 2:** “Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi cinsiyet göre farklılık göstermektedir.” desteklenmemiştir.



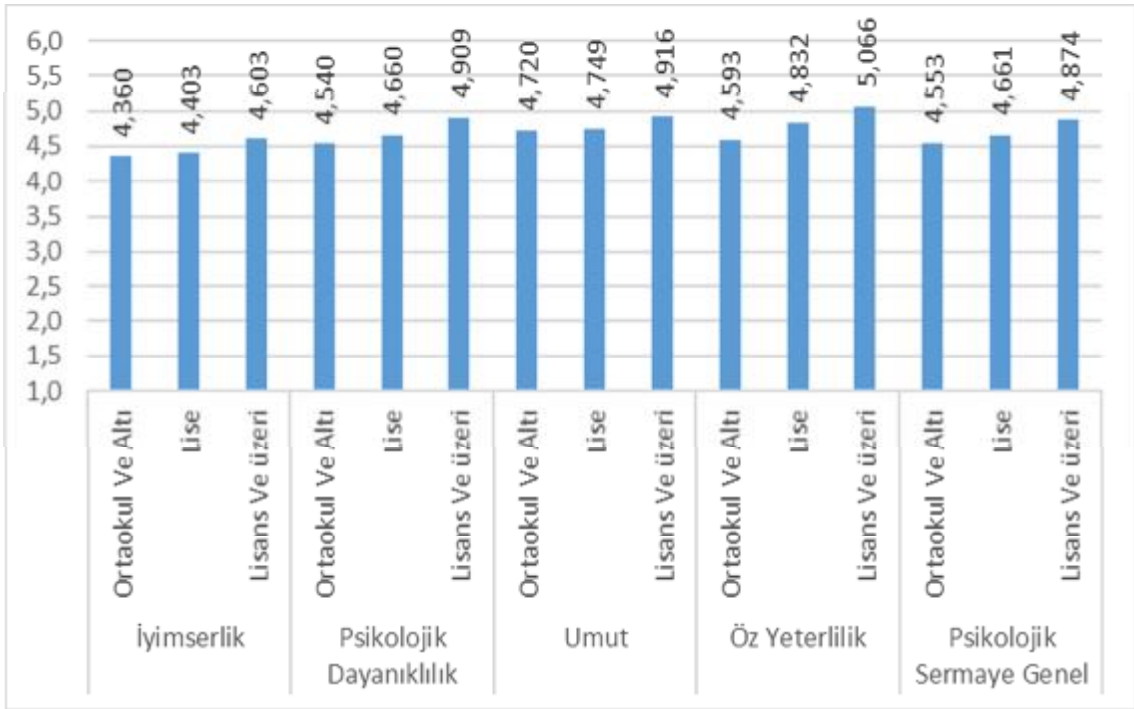
Şekil 5: Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılık

Çalışanların Öz Yeterlilik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların Öz Yeterlilik puanları ile eğitim durumu ortaokul ve altı olanların Öz Yeterlilik puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların Öz Yeterlilik puanları ile eğitim durumu lise olanların Öz Yeterlilik puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Genel puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip aralarındaki istatistiksel açıdan anlamlı fark saptanmıştır. Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların Psikolojik Sermaye Genel puanları ile eğitim durumu ortaokul ve altı olanların Psikolojik Sermaye genel puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların Psikolojik Sermaye Genel puanları ile eğitim durumu lise olanların Psikolojik Sermaye Genel puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla **Hipotez 3:** “Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.” desteklenmiştir.

Çalışanların iyimserlik, umut puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ve grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.



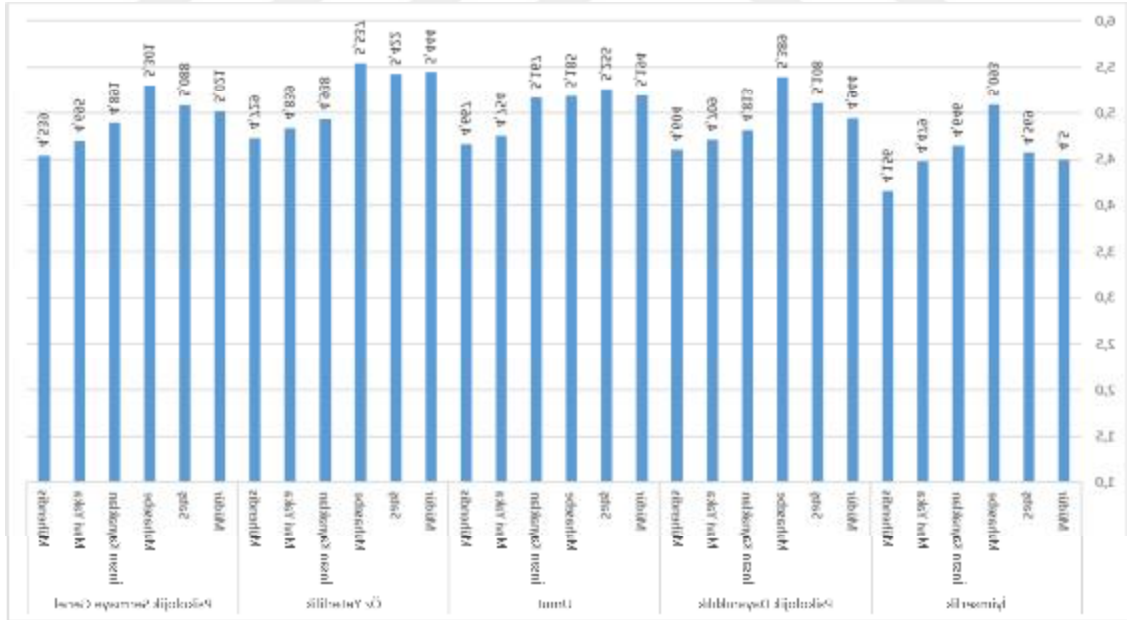
Şekil 6: Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılık

Şekil 7' de tek yönlü varyans analizi (Anova) ile sonuçlar gösterilmiştir. Çalışanların Psikolojik Dayanıklılık puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Satış departmanının da çalışanların psikolojik dayanıklılık puanları işçilere göre daha yüksek bulunmuştur. Muhasebe departmanının da çalışanların Psikolojik Dayanıklılık puanları işçilere daha yüksek bulunmuştur. Muhasebe departmanında çalışanların psikolojik dayanıklılık puanları mühendis olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Çalışanların umut puanları ortalamalarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların umut puanları işçilere göre yüksek bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların umut puanları görevi mühendis olanların umut puanlarından yüksek bulunmuştur.

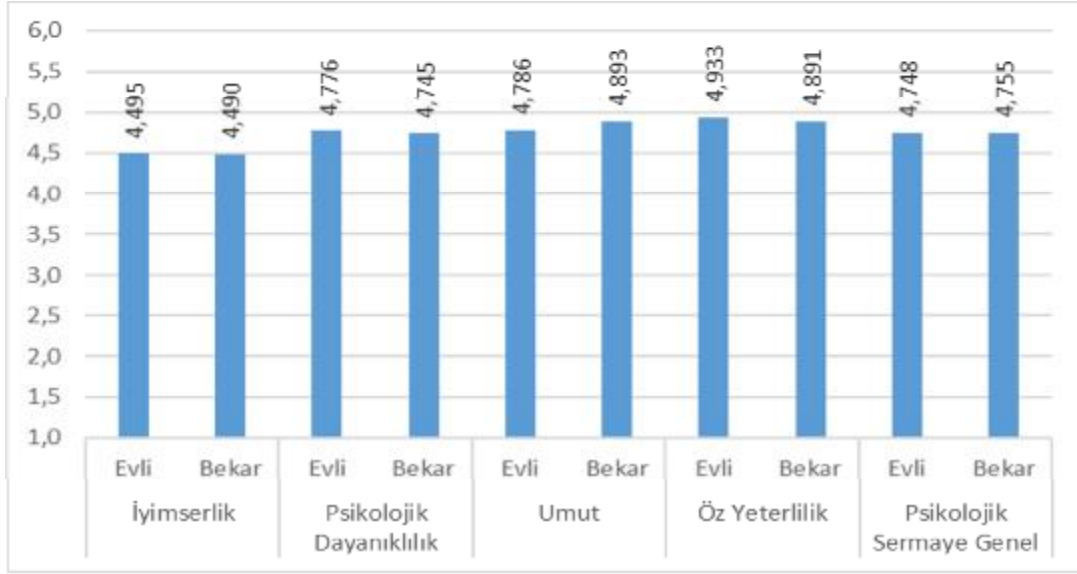
Çalışanların öz yeterlilik puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların öz yeterlilik puanları işçilere göre yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların öz yeterlilik puanları işçilere göre

yüksek bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların öz yeterlilik puanları görevi mühendis olanların öz yeterlilik puanlarından yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların öz yeterlilik puanları görevi mühendis olanların öz yeterlilik puanlarından yüksek bulunmuştur. Çalışanların psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların psikolojik sermaye genel puanları işçilere göre yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların psikolojik sermaye genel puanları işçilere göre yüksek bulunmuştur. Pozisyonu satış olanların psikolojik sermaye genel puanları görevi mühendis olanların psikolojik sermaye genel puanlarından yüksek bulunmuştur. Pozisyonu muhasebe olanların psikolojik sermaye genel puanları görevi mühendis olanların psikolojik sermaye genel puanlarından yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla **Hipotez 4:** “ Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi pozisyona göre farklılık göstermektedir. “desteklenmiştir. Çalışanların iyimserlik puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermeyip grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.



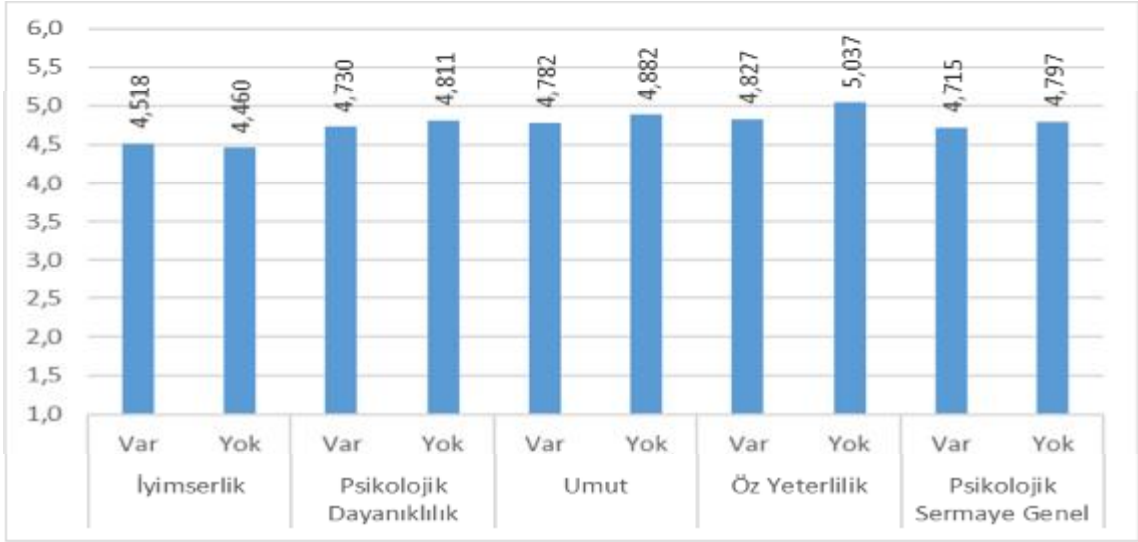
Şekil 7: Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile İşteki Pozisyon Durumu Arasındaki Farklılık

Çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla **Hipotez 5:** ”Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir” desteklenmemiştir.



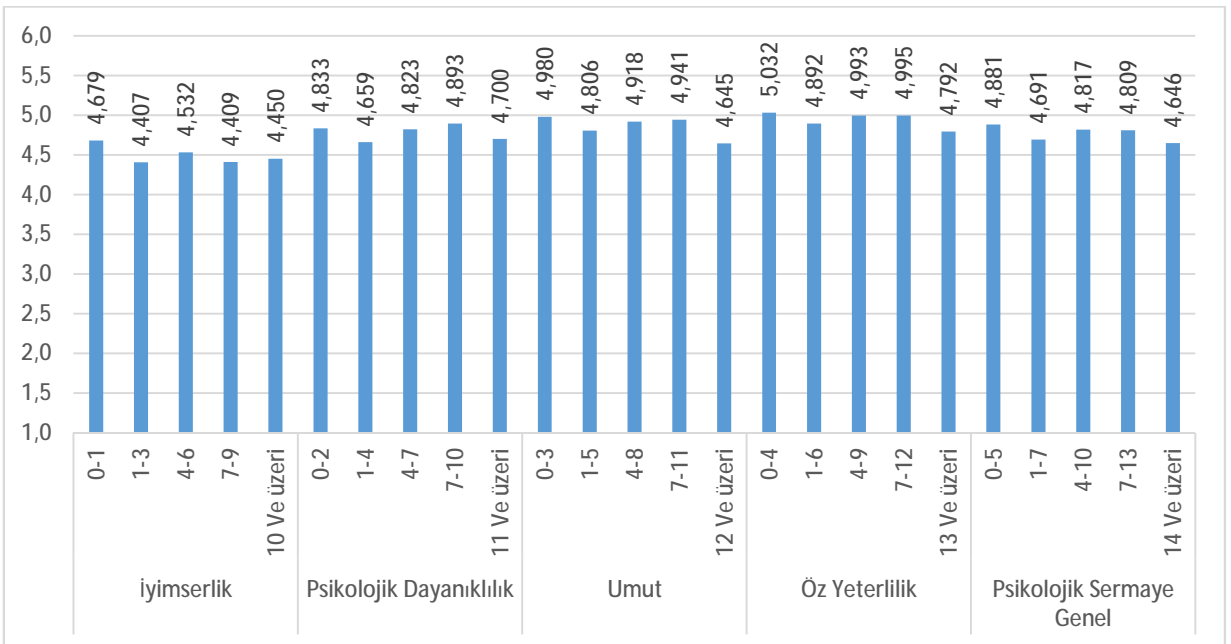
Şekil 8: Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılık

Çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının çocuk sahipliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenip grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla **Hipotez 6:**” Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi çocuk sahipliğine göre farklılık göstermektedir.” desteklenmemiştir.



Şekil 9: Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Çocuk Sahipliği Değişkemi Arasındaki Farklılık

Çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanları ortalamalarının çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla **Hipotez 7:** “Çalışanların Örgütsel Psikolojik Sermaye düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.” desteklenmemiştir.



Şekil 10: Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Çalışma Süresi Değişkemi Arasındaki Farklılık

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Korelasyon İlişkisi

Zhao ve Hou'ya (2009) göre örgütsel psikolojik sermaye, kişilerin hedefleri doğrultusunda rekabet avantajı kazanabilmelerine imkân tanıyan bir kavramdır ve örgütsel davranış bilimi kapsamında örgütsel psikolojik sermayenin çalışanların rekabet ortamında fayda sağlamak adına kullanabilecekleri bir hal almıştır. Bu açıdan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın birleşimi olarak düşünülen örgütsel psikolojik sermaye (Luthans, 2002), hızlı tüketim ve tekstil sektörlerinde çalışanlarının görevleri sırasında göstermek zorunda oldukları duygusal ifadelerle etki eden bir faktör olarak görülmektedir.

Tablo 15.

Psikolojik Sermaye Boyutları Arasında Korelasyon İlişkisi

		İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	Psikolojik Sermaye Genel
İyimserlik	r	1,000				
	p	0,000				
Dayanıklılık	r	0,479**	1,000			
	p	0,000	0,000			
Umut	r	0,467**	0,679**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000		
Öz Yeterlilik	r	0,464**	0,626**	0,783**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	
Psikolojik Sermaye Genel	r	0,730**	0,833**	0,882**	0,870**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Psikolojik sermaye bileşenlerinin tüm boyutları arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır. Araştırmalar sonucunda umutlu insanların daha kolay motive oldukları ve özgüvenlerinin daha yüksek olduğu, hedeflere yönelik ilerlerken karşılarına engeller

çıkıldığında alternatif yollar ürettikleri ve böylelikle daha yüksek performans sergiledikleri yönünde verilere ulaşılmıştır (Luthans ve Jensen, 2002; Peterson ve Luthans, 2003). Shorey ve arkadaşları (2003) tarafından geleceğe dair umut taşıyan etkili liderlerin çevresindekiler için de bir umut ortamı yarattıkları ve bu liderlerin hedef belirleme, alternatif üretme ve çözüm yolu bulma gibi konularda daha güçlü oldukları ifade edilmiştir.

Umut seviyesi yüksek çalışanların işte kalma oranı daha yüksektir ve çalışanlarının daha tatminkâr oldukları bilinmektedir (Peterson ve Luthans, 2003). Bu bağlamda umut, örgütteki psikolojik sermayeye önemli derecede katkıda bulunan ve çalışanın performansını artıran bir unsurdur. Özyeterlilik ve umut arasındaki ilişki incelendiğinde, özyeterliliği alternatif çözümler üretmek, hedef odaklı eylemlerde bulunmak, amaçlara ulaşma konusunda başarılı olunacağına dair inanç şeklinde tanımlamak mümkündür (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Öz yeterlilik, belirli bir alandaki çabalara dair inançla alakalı iken, umut daha geniş bir alana dair beklentileri ifade etmektedir.

5.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin İncelenmesi

Örgütsel psikolojik sermaye düzeyinin eğitim durumuna göre ortalamaları incelendiğinde psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve psikolojik sermaye genel boyutlarında lise mezunu olanların düzeyleri diğerlerinden daha yüksektir. Diğer değişkenlerden iş durumuna göre incelendiğinde ise psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve psikolojik sermaye genel boyutlarında satış görevinde olanların daha yüksek ortalamaları olduğu belirlenmiştir.

Analiz neticesinde, doktora ve yüksek lisans mezunu kişiler ile lisans ve altı eğitimliler arasında dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve pozitif psikolojik sermaye seviyeleri açısından anlamlı bir fark gözlenmiş, doktora ve yüksek lisans eğitimi alan bireylerde bileşenlerin her birinin daha yüksek oranda olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi yapıldığında eğitim düzeyi ve söz konusu ögeler arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin eğitim aracılığıyla geliştirilebildiğini kanıtlama yönünde önemli bulgulardır.

Yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu değişkenlerinin psikolojik sermaye ortalamalarında anlamlı fark oluşturmadığı saptanmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde Luthans ve arkadaşlarının (2008) Kafkas, Asya ve Afro-Amerikan

kökleri olan katılımcılara internet üzerinden psikolojik sermaye geliştirme eğitimi vermişlerdir. Bununla beraber grubun psikolojik sermaye seviyesinin arttığı fakat demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, eğitim, iş yerindeki pozisyon ve etnisitenin psikolojik sermaye düzeyi üzerinde bir etkisi olmadığını gözlemişlerdir. Yine Luthans ve arkadaşları (2007), eğitim ve yaş unsurlarının psikolojik sermayeyi etkilemediğini tespit ederek, alan yazına uygun sonuç almışlardır.

Ulaşılan bulgular arasındaki çelişkilere rağmen, yaş faktörünün kişinin hayat boyu çeşitli pozitif psikolojik kapasitelerinin gelişimine katkı sağladığı ve farklı etnisite ve cinsiyetler üzerinde değişiklikler gösterdiği araştırmalarla kanıtlanmıştır (Youssef ve Luthans, 2007). Böylelikle birbirinden farklı çalışma sonuçlarından bahsetmek mümkün görülmektedir.

Liu ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada, yaş değişkeni ile psikolojik sermaye alt boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Hoveyda, ve Seyedpoor'un (2015) çalışan sessizliği ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmada, psikolojik sermaye ve öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık ve yaş gruplarının arasında anlamlı farklılık oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Huang ve Luthans (2015) ise yaptıkları çalışma sonucunda yaş ve çalışma süresi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Hoveyda, ve Seyedpoor (2015) tarafından yapılan çalışmada iş deneyimi ve psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş, alt boyutlar olan psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik ile iş deneyimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Böylelikle çalışma bulgularının desteklendiğini söylemek mümkündür.

Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li'nin (2005), katılımcıların psikolojik sermayesi ile performanslarının ilişkisini saptamak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında iki soru üzerine yoğunlaşmışlardır. Bunlardan ilki; işçilerde pozitif örgütsel davranışlarda umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik durumlarının maaş ve gözetmenlerin değerlendirmeleri ile ilgisi var mıdır? İkincisi; işçilerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, dayanıklılık ve iyimserlik durumları yüksek düzeyde psikolojik sermayenin temel faktörü ile beraber değerlendirildiğinde işçilerin niteliğe dayalı ve gözetmenlerinin belirlemeleriyle ilişkili ölçülen performansları arasında ilişki var mıdır? Araştırma sonucunda, bunlar arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla birbirinden farklı sonuçlar olduğu ve daha çok çalışmaya ihtiyaç hissedildiği söylenebilir.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Örgütsel psikolojik sermaye değişkeninin tüm boyutları arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır. Psikolojik sermaye düzeyinin eğitim durumuna göre ortalamaları incelendiğinde gruplar arası farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Dayanıklılık, Öz Yeterlilik ve Psikolojik Sermaye Genel boyutlarında lise mezunu olanların düzeyleri diğerlerinden daha yüksektir.

Psikolojik sermaye düzeyinin görev durumuna göre ortalamaları incelendiğinde gruplar arası farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Dayanıklılık, Umut, Öz Yeterlilik ve Psikolojik Sermaye Genel boyutlarında satış görevinde olanların lehine sonuçlar dikkat çekmiştir. Psikolojik sermaye düzeyinin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı incelendiğinde; yaş, cinsiyet, Kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu değişkenlerinin anlamlı farklılaşma yaratmadıkları görülmektedir.

Mevcut çalışmada, çalışanların güçlü taraflarının ön plana çıkarılması ve geliştirilmesinde yeni bir bakış açısının benimsendiği, böylelikle çeşitli örgütsel uygulamalara yeni bir anlayış getiren örgütsel psikolojik sermaye yapısının açıklanmasına odaklanılmıştır.

6.2. Öneriler

Son dönemlerde işletme, kurum ve kuruluşlarda performansı yükseltmek adına ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin biçimde yönlendirilebilen insan kaynağı potansiyelinin ve psikolojik kapasitesinin incelenmesine yönelik uygulamalar şeklinde tanımlanan psikolojik sermaye kavramının iş görenlerin tutum ve hareketleri üzerinde etki sahibi olduğu gözlemlenmiştir.

Türkiye’de örgütsel psikolojik sermayenin gittikçe önem kazanan bir konu haline geldiği görülmektedir. Bu durum hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından mutluluk vericidir. Zira ekonomik sermayenin, insan sermayesinin ve sosyal sermayenin tek başına yeterli olmadığı, bunları temel alarak meydana gelen psikolojik sermayenin örgüt içinde insan kaynağının güçlü yanlarını ortaya çıkarmak ve azami derecede faydalanmak adına büyük bir rekabet avantajı sağlayacağı açık ve nettir.

Yaşamdaki mutsuzluklar artarken, mutluluk duyduğumuz şeylerin sayısı ve niteliği giderek azalmaktadır. Örgütsel psikolojik sermayenin önemi burada görülmektedir. İnsanların mutluluğunu etkileyen bazı faktörler üzerinde durarak, bunları ölçme, çalışma yaşamının biraz da olumlu yönlerine bakma ve açıklama çabası içerisindeyiz. Öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik gibi kavramlar bu nedenle zamanla tartışılmaya açılan, üzerinde araştırmalar yapılan konular haline gelmektedir.

Bu çalışma yeni ortaya çıkmaya başlayan örgütsel psikolojik sermayenin önemini ve içerdiği dört temel kavramı, bunların örgütsel davranış açısından ifade ettikleri anlamı, hem tanıtmak hem de ülkemiz açısından bu konuların neden giderek önem kazanacağını göstermek gibi bir amaç taşımaktadır. Bu çalışma, önceden yapılmış olan araştırmalardan elde edilen bulguların aynısını ortaya koymakla ve yukarıda belirtilen teorik iddiaların doğruluğunu desteklemekle birlikte, önceki araştırmalardan farklı olarak, çalışanların demografik faktörlerini ele almıştır.

Bu tez kapsamındaki araştırma, sadece iki farklı özel sektör çalışanları üzerinde yapıldığından, sonuçlarının genellenebilirliği noktasında yetersiz kalmaktadır. İnsan kaynaklarının etkin yönetimi için önemli bir sermaye türü olduğunu ortaya koyacak araştırmalara ihtiyaç duymaktadır. Bu araştırmada incelenen demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenleri üzerindeki etkisi ile ilgili daha doğru çıkarımlar yapılabilmesi için başka araştırmalarda da incelenmesi gerekmektedir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, örgütsel psikolojik sermaye ile iş yaşamını etkileyen farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi; demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenleri üzerindeki etkisinin farklı sektörlerde de çalışılıp incelenmesi; kamu ve özel sektör çalışanlarının karşılaştırması yapılarak demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisinin incelenmesi yararlı sonuçlar verebilir.

7. KAYNAKÇA

- Adler, A. (1973). *Superiority and Social Interest: A collection of later writings*. Edited by H. L. Ansbacher & R. R. Ansbacher. New York: Viking Press.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Avey, J., Wernsing, T. ve Luthans, F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48- 70
- Avolio, Bruce J. - Luthans, Fred (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development*, New York: McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: W.H.Freeman Company.
- Cameron, Kim - Dutton, Jane E. - Quinn, Robert E. (Ed.). *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler, p. 94-110.
- Coutu, Diane L. (2002) "How Resilience Works". *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Çetin, F & Basım, Nejat (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, C. 45, Sayı 1, s.121-137
- Çetin, F., Varoğlu, A. K. (2015). "Psikolojik Sermayenin Algılanan Performansa ve İş Ayrılma Niyetine Etkilerinde İş Tatmini Ve Cinsiyetin Rolü". *21. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (468-471).Kütahya: 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Çoban, A, (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), ss. 17-33.
- David B. (2003). "Somewhere Over the Rainbow: Hope Theory Weathers its First Decade", *Psychological Inquiry*, Vol.13, p. 322-331.
- Demir K., (2011). Editörden. "Pozitif Örgüt Araştırmaları" Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi, 1(2).
- Donaldson, S. I., Ko, I. (2010). "Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A review of the Emerging Literature and Evidence Base". *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177–191.

- Erkmen T., Esen E. (2012). "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19), 89-103.
- Erkmen T., Esen E. (2013). "Psikolojik Sermaye ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması". *Yıldız Teknik Üniversitesi*. 23-30.
- Eryılmaz, Ali (2013). "Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması "The Journal of Happiness & Well-Being, 2013, 1(1), 1-22
- Gable, S., Haidt J. (2009). "What (and why) Is Positive Psychology?". *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Garnezy, Norman - Masten, Ann S. - Tellegen, Auke (1984). "The Study of Stress and Competence in Children: A Building Block for Developmental Psychopathology", *Child Development*, C. 55, Vol.1, p. 97-111.
- Goldsmith, Arthur -Darity, William - Veum, Jonathan (1998), "Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages,"*The Review of Black Political Economy*, Vol. 26,No: 2, p. 9-21.
- Güler, B. K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Hoveyda, H. R. and Seyedpoor S. M. (2015). The Relationship between psychological capital and organizational silence Case Study: Tax Office in Hamedan city. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3 (2), 501-508.
- Huang, L. and Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation–creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology An International Review*, 64(2), 444-472
- Kangarlouei, S. J., Shadkani, N., Motavassel, M. (2012). "The Impact of Intellectual Capital, Social Capital and Psychological Capital on Competitive Advantage of Vehicle Industries in Tehran Stock Exchange (TSE)". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2, 559-566.
- Keser, A., Yılmaz, G. & Yürür, Ş. (Ed.). (2009). Çalışma yaşamında davranış. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Linley, A., Diğ. (2006). "Positive Psychology: Past, Present and (Possible) Future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.

- Liu, L., Wu, H., Yang, Y., Wang, L. and Xu, X.. (2015). Associations of psychological capital, demographic and occupational factors with cigarette smoking among Chinese underground coal miners. *BMC Public Health*, 15(1), 1-19
- Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. (2007). “*Positive Organizational Behavior*” Debra L. Nelson and Cary L. Cooper (Ed.) *Psychological Capital: Investing and Developing*. (9-24). SAGE Publications.
- Luthans, F. (2002). “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behaviour”. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- Luthans, F., Carolyn M. Y. (2004). “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Norman S. M., Avolio, B. J., Avey, J. B., (2008). “The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship”. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., Lester, P.B. (2006). “Developing The Psychological Capital of Resiliency”. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Maddi, Salvatore R. (2002). The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, *Consulting Psychology Journal*, Vol. 54, p. 173-185.
- Masten, AnnS. -Reed, Marie-Gabrielle J. (2002). “Resilience in Development”, Snyder, C. Rick- Lopez, Shane J. (Ed.), *The Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Pres, p. 74-88.
- Met, Ö.L. (2010). “Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerine Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı”. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana.

- Obradović, J., & Masten, A. S. (2007). Developmental antecedents of young adult civic engagement. *Applied Developmental Science, 11*(1), 2-19. Oxford University Press, p. 74-88.
- Özkalp, E. (2009). “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Boyutları”. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir.
- Page, L. F., Ross, D. (2004). “Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct”. *Monash University Department of Management Working Paper Series, 51*(4), 1-10. 55, p. 44-55.
- Peterson, C. M. & Seligman, M. E. P. (2003). Positive organizational studies: Lessons from positive psychology, “Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline.” (Edt: K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn). San Francisco: Berrett-Koehler. pp. 14–27.
- Peterson, Christopher (2000), The future of optimism. *American Psychologist, 55*, 44–55..
- Peterson, Suzanne - Luthans, Fred (2003). Stress and Competence in Children: A Building Block for Developmental Psychopathology”, *Child Development, C. 55*, Vol. 1, p. 97-111.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). “Positive Psychology”, *American Psychologist*, Vol. 55, p. 5-14.
- Shorey, Hal S. - Snyder, C. Rick - Rand, Kewin L. - Hockemeyer, Jill R. - Feldman, DavidB.(2003),“Somewhere Over the Rainbow: HopeTheory Weathersits First Decade”, *Psychological Inquiry*, Vol.13, p. 322-331.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249- 275.
- Snyder, C. R., Irving, L., Anderson, J. R. (1991). “Hope and Health: Measuring the Will and the Ways”. In C. R. Snyder., D. R. Forsyth (Ed) *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective* (pp. 285-305). Elmsford, New York: Pergamon Press.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications*. San Diego: Academic Press.
- Stajkovic, D. A., , Luthans, F. (1998b). “Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis”. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

- Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. The handbook of positive psychology. (Edt: C.R. Snyder & S. J. Lopez). New York: Oxford University Press. pp. 715–728.
- Uygungil, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Vol. 5, p. 46-51.
- Zhao, Zhenguo - Hou, Jialin (2009) “The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team”, International Journal of Psychological Studies, Vol.1, p. 35-40.



8. EKLER

8.1. Demografik Bilgi Anketi

Lütfen aşağıdaki soruları cevaplayınız.

Yaş

...

Cinsiyet

Erkek Kadın

Eğitim Düzeyi

İlkokul Ortaokul Lise Üniversite
 Yüksek Lisans/ Doktora

Medeni Durum

Evli Bekâr Boşanmış Dul

Çocuk

Evet Hayır

Çalışılan firmada kaçınıcı yılınız

0-1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası
 10 yıl ve üstü

Çalışılan firmadaki pozisyon

...

8.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Aşağıda örgütsel psikolojik sermaye ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin ölçümü için yapılan çalışma listelenmiştir.

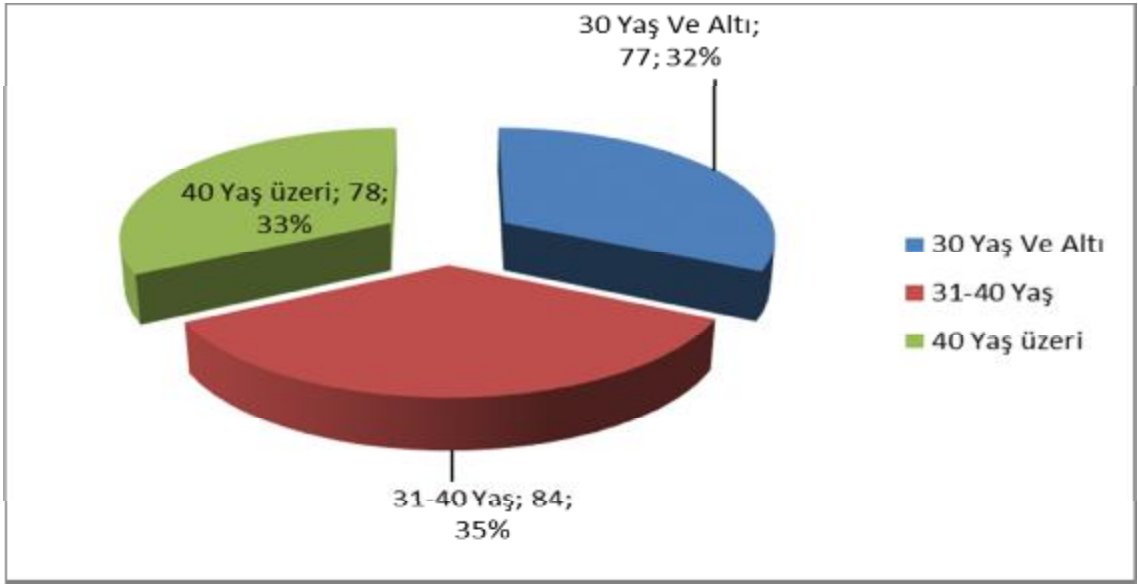
(1: Katılmıyorum, 2: Az Katılmıyorum, 3: Tarafsızım, 4: Az katılıyorum,5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum)

1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6

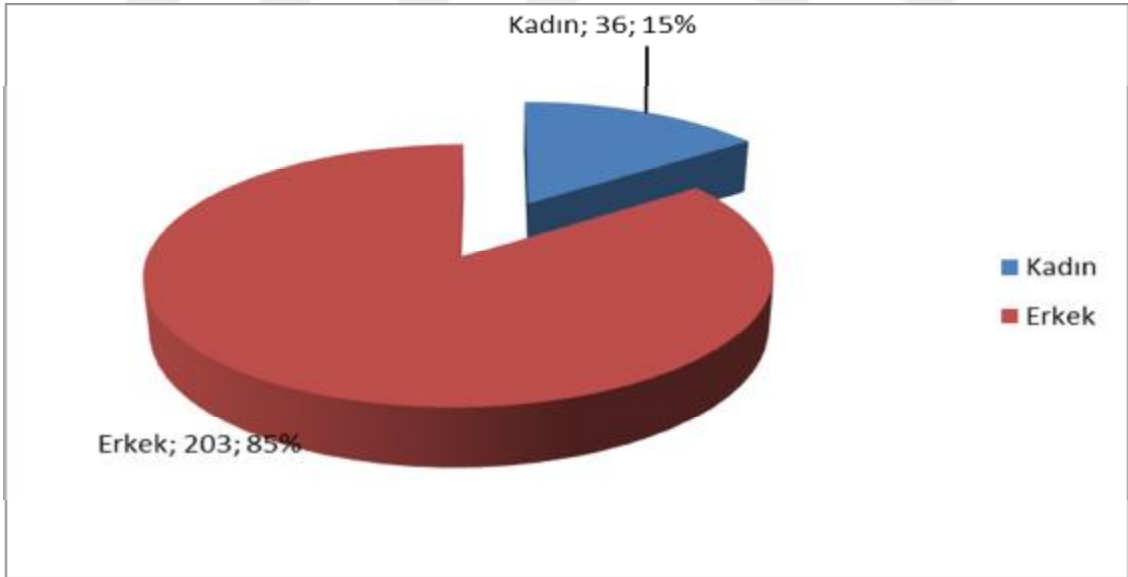
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
		1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.						
		1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
		1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
		1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
		1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
		1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						
		1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
		1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
		1	2	3	4	5	6
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.						
		1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum						
		1	2	3	4	5	6

21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
		1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
		1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
		1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						
		1	2	3	4	5	6

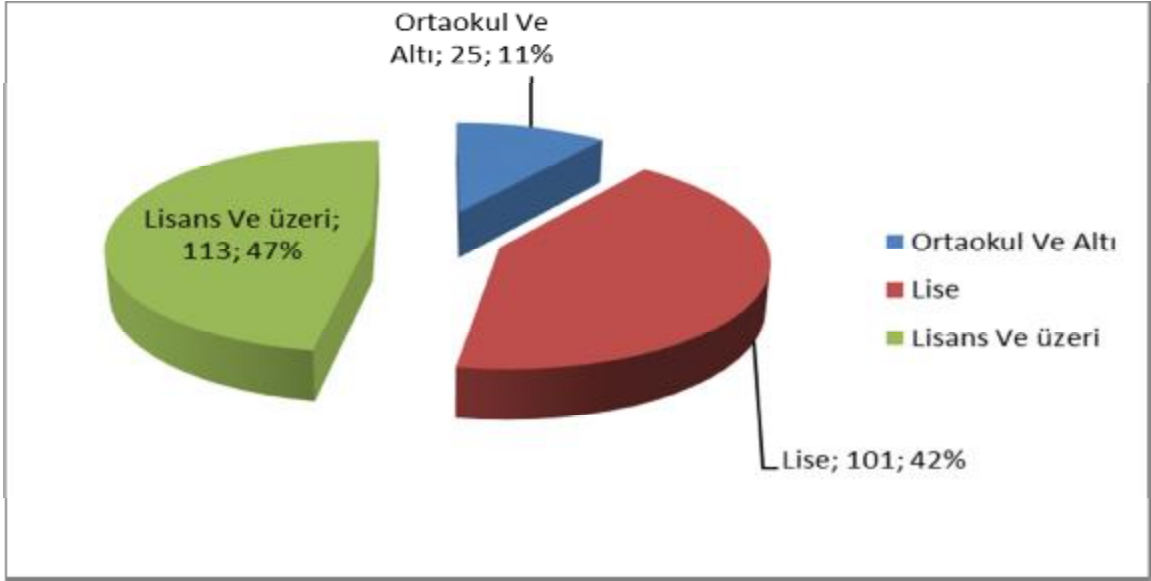
8.3. Araştırma Verilerinin Grafik Gösterimi



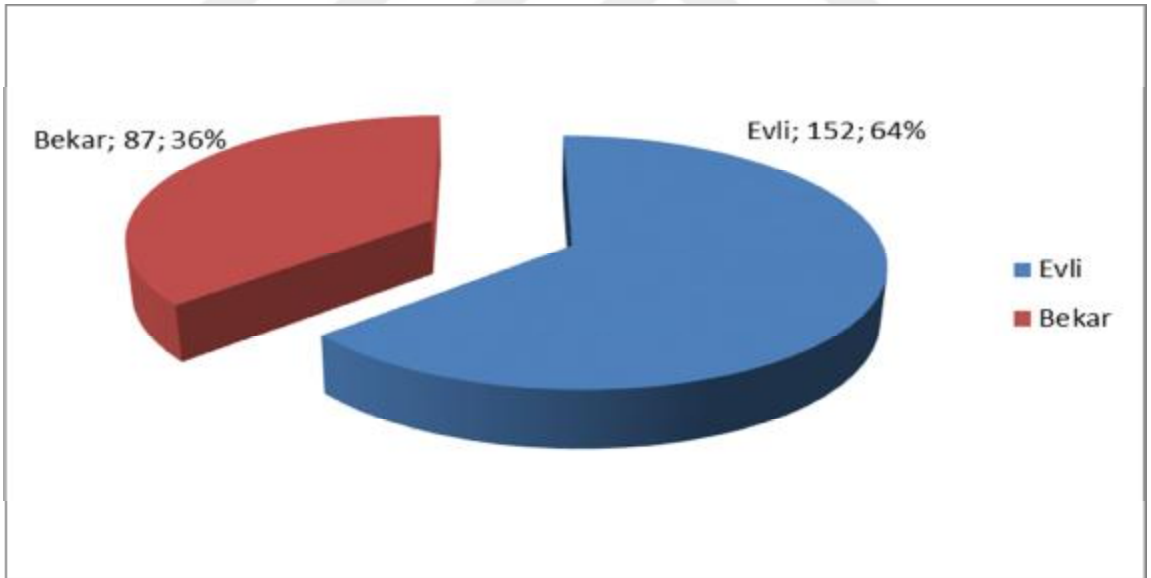
Çalışanlar yaş değişkenine göre 77'si (%32,2) 30 yaş ve altı, 84'ü (%35,1) 31-40 yaş, 78'i (%32,6) 40 yaş üzeri olarak dağılmaktadır. Sonuçlara göre, araştırmaya katılan çalışanların ortalama yaş oranı 31- 40 yaş arasındadır.



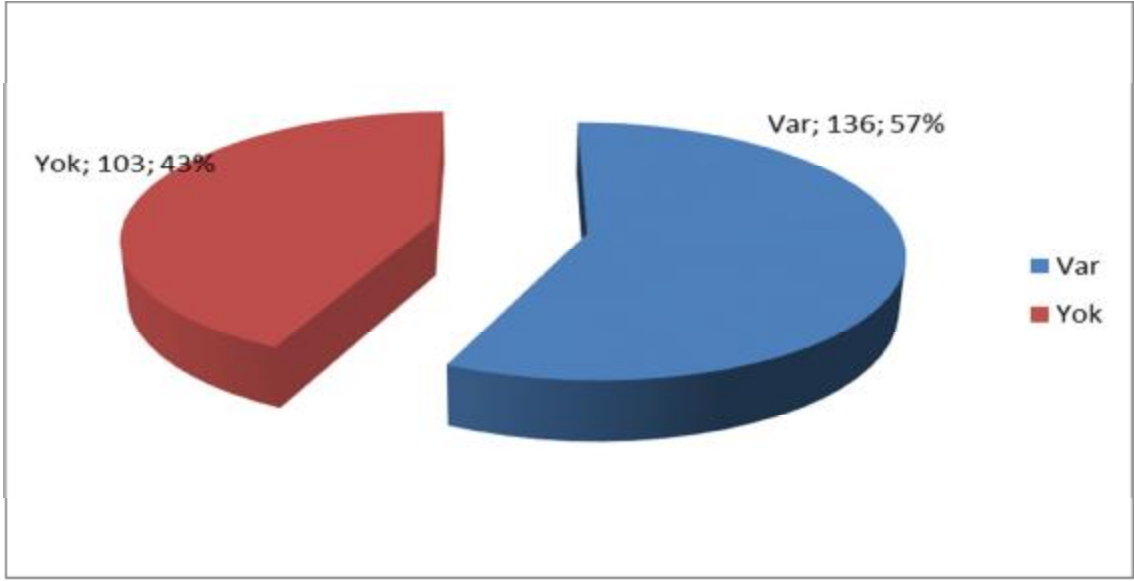
Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 36'sı (%15,1) kadın, 203'ü (%84,9) erkek olarak dağılmaktadır. Bu sonuçlar, araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun erkek olduğunu göstermektedir.



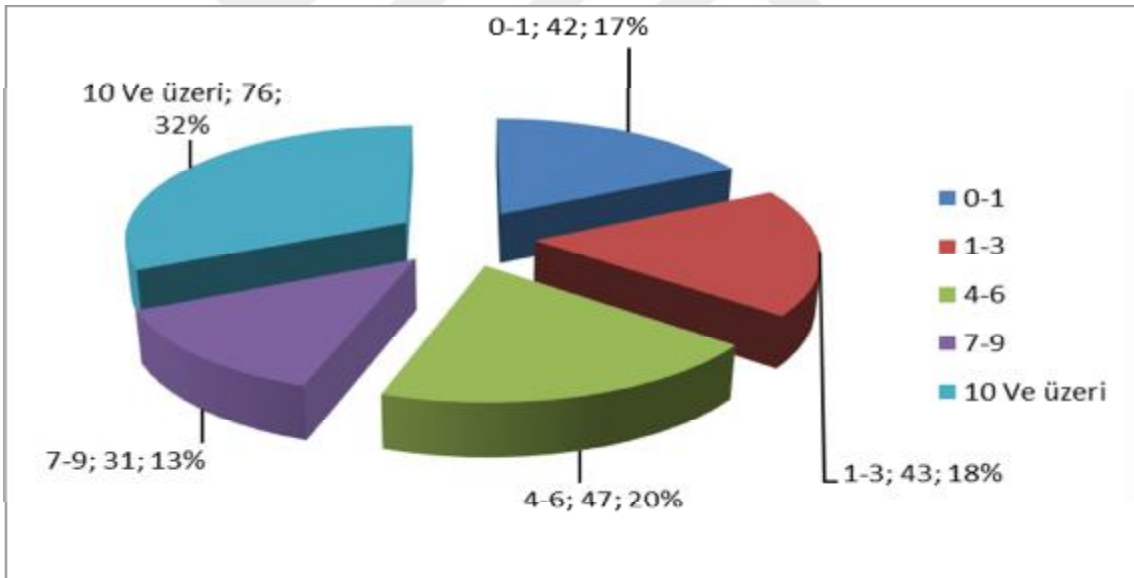
Çalışanlar eğitim durumu değişkenine göre 25'i (%10,5) ortaokul ve altı, 101'i (%42,3) lise, 113'ü (%47,3) lisans ve üzeri olarak dağılmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğunun lisans ve üzeri olduğu saptanmıştır.



Çalışanlar medeni durum değişkenine göre 152'si (%63,6) evli, 87'si (%36,4) bekar olarak dağılmaktadır. . Bu sonuçlar, araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğunu evli çalışanlar oluşturmaktadır göstermektedir.



Çalışanlar çocuk sahipliği değişkenine göre 136'sı (%56,9) var, 103'ü (%43,1) yok olarak dağılmaktadır.



Çalışanlar Kıdem değişkenine göre 42'si (%17,6) 0-1, 43'ü (%18,0) 1-3, 47'si (%19,7) 4-6, 31'i (%13,0) 7-9, 76'sı (%31,8) 10 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

8.4. Anket Form İzin Belgesi

08.03.2018

TC
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ'NÜN DİKKATİNE

Psikoloji Yüksek Lisans Tezli Programda öğrenciniz olan Ceyda Birdal'ın tezi kapsamında yapmış olduğu anket çalışmalarını bünyemiz içerisinde yapmaktadır. Uygulanmasında ve çalışmanın yayınlanmasında her hangi bir sakınca bulunmamaktadır.



**ANADOLU
EFES**

08.03.2018

TC
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ'NÜN DİKKATİNE

Psikoloji Yüksek Lisans Tezli Programda öğrenciniz olan Ceyda Birdal'ın tezi kapsamında yapmış olduğu anket çalışmalarını bünyemiz içerisinde yapmaktadır. Uygulanmasında ve çalışmanın yayınlanmasında her hangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Galip Caner Serbes
İnsan Kaynakları İş Ortağı
(Tedarik Zinciri & Yönetim Destek)

T: +90 322 355 12 21
C: +90 543 487 37 31
F: +90 322 346 13 68
E: caner.serbes@tr.anadoluefes.com

ANADOLU
EFES BİRACILIK VE MALT SAN. A.Ş.
ADANA ŞUBESİ

9. ÖZGEÇMİŞ

1992 yılında Adana’da doğan Ceyda BİRDAL, sırasıyla Recep Birsin Özen İlkokulu, Hacı Hatice Turgut Lisesi, Çağ Üniversitesi Uluslararası İşletme (Lisans), programından mezun olmuştur.

Adana OYAK Çimento Fabrikasında ve Adana Efes Pilsen Biracılık ve Malt Sanayii’de insan kaynakları departmanlarında staj yapmıştır. Yaklaşık 2 yıldır aile şirketi olan Ateş A.Ş ‘de çalışmaktadır. İyi derecede İngilizce ve başlangıç derecesinde de Fransızca bilmektedir.

İLETİŞİM: ceyda-birdal@windowslive.com

