



Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma

Ahmet Erkuş¹

*Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Gedik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye*

Mine Afacan Fındıklı²

*Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık Bölümü,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye*

Özet

Psikolojik sermaye, bireyin sahip olduğu olumlu ve geliştirilebilir özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarına yeni bir bakış açısı getiren psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört temel alt boyutu bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışmada farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada ilk aşamada "Psikolojik Sermaye Ölçeğinin" uyarlaması yapılmış ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. İkinci aşamada yapılan analizler sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise umut faktörü ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Dayanıklılık faktörü de iş tatmini ve iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Öz yeterliliği yüksek olan çalışanların iş performansı daha yüksektir.

Anahtar Sözcükler: *Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, İş Performansı*

A research on the impact of psychological capital to job satisfaction, job performance and intention to quit

Abstract

Psychological capital has been defined as the group of positive and improvable features that an individual owns. Bringing forth innovative perspectives to the scientific fields of human resources and corporate behavior, psychological capital entails four sub-factors; namely self-efficacy, optimism, hope and resilience. Within the mentioned scope, a research covering 572 people from various sectors has been realized. The first phase of the research is comprised of the application of the psychological capital scale. Consequently, the structure consisting of the pre-mentioned four factors has been verified through the certifying factor analysis. With regard to the analysis at the second phase, two clarifications have been made: it has been found out that while psychological capital is positively correlated with job satisfaction and job performance, there is negative relationship between psychological capital and intention of leave. The sub-level analysis also showed that hope is positively interrelated to job satisfaction while it is negatively interrelated to intention of leave. It has additionally been concluded that the job satisfaction and job performance are positively influenced by resilience factor. Job performance is higher in employees with high-level of self-efficacy.

¹ aerkus@yahoo.com (A. Erkuş)

² m.afacanfindikli@gmail.com (M. Afacan Fındıklı)



Keywords: *Positive Organizational Behaviour, Psychological Capital, Job Satisfaction, Intention to Leave, Job Performance*

1. Giriş

“Pozitif psikoloji” 2000’li yıllarda ortaya çıkan bir kavramdır. İnsanlardaki olumsuzlukların iyileştirilmesine yönelik katkılar sağlamaya çalışan psikoloji biliminden farklı olarak, birey mutluluğunun ve kişisel gelişimin önemli olduğunu savunan bir yaklaşımdır. Pozitif psikoloji kapsamında gelişen kavramlardan birisi olan “pozitif örgütsel davranış” ise çalışanların örgüt içerisinde mutlu ve huzurlu bir yaşam sürdürmeleri amacıyla yola çıkarken, özellikle çalışanların örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji ve buna bağlı olarak pozitif örgütsel davranış alanında, yurt dışında yapılan çalışmalar belli bir seviye gelmiş olmasına rağmen, konunun ülkemizde yeni tartışılmaya başlandığı ve kısıtlı sayıda araştırmacılar tarafından önemine dikkat çekildiği görülmektedir [1, 2, 3].

Günümüz iş yaşamında artan rekabet ve insan zihnine dayalı iş anlayışının yaygınlaşması, çalışan verimliliğini ve örgüt olan katkılarını gün geçtikçe daha önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda geleneksel bakış açısından farklı olarak, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında mutlu ve iyimser oldukları takdirde daha çok katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir.

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ortaya atılan kavramlardan birisi de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye, bireyin sahip olduğu olumlu özellikler bütünü olarak tanımlanırken, kişilik özelliklerinden farklı olarak gelişime açık olduğu vurgulanmaktadır. İnsan kaynakları ve örgütsel davranış alanında yeni bir yaklaşım sunan ve kişisel gelişimi ön planda tutan psikolojik sermayenin dört boyut (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) altında incelendiği görülmektedir [4, 5]. Yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin iş tatmini ve iş performansı gibi örgütsel ardıllarla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye konuları batı kökenli yaklaşımlardır. Her iki kavram batı dışındaki kültürlerde yeterince araştırılmamış bir konu olduğu gibi, ülkemizde de yeterince ele alınmamış bir konu olduğu söylenebilir. Bu kapsamda çalışmada, ilk aşamada pozitif örgütsel davranış konusu ele alınırken, pozitif örgütsel davranış kapsamında geliştirilen psikolojik sermaye kavramı ayrıntılı olarak incelenmektedir. İkinci aşamada Luthans vd. [6] tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yer almaktadır. Üçüncü ve son aşamada ise psikolojik sermaye ile iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır.

2. Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranış

Psikolojik sermaye kavramının teorik temeli pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış konularına dayanmaktadır [7]. Yüzyılın sonuna kadar uygulamalı psikoloji, ağırlıklı olarak akıl sorunları yaşayan ve bunlara çözüm arayan insanların sorunları ile ilgilenmekteydi. Ancak 2000’li yıllarla birlikte psikolojik sorunları olmayan bireylerin kişisel gelişiminin önem kazanmasıyla, psikolojide yeni bir akım olarak değerlendirilen pozitif psikoloji kavramı üzerinde tartışmaların başladığı ve araştırmaların yapıldığı görülmektedir [8]. İlk olarak Seligman (1998) tarafından başlatılan pozitif psikoloji akımıyla birlikte, psikolojinin insanlarda neyin yanlış olduğunun tespit edilmesi yanında, olumlu ve doğru yönlerin belirlenmesi ve buna bağlı olarak geliştirilmesinin önemi vurgulanmaktadır [9]. Bu bağlamda pozitif psikoloji, sadece sorunları olanlarla değil, bütün insanlara daha kaliteli bir yaşam geçirmeleri, kendi yeteneklerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri açısından fırsatlar vermesi nedeniyle psikoloji bilimine farklı bir bakış açısı getirmektedir [10, 11].

Psikoloji bilimindeki bu bakış açısı kısa sürede iş yaşamına yansımış, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarında uygulama bulmuştur. Bunlardan ilki olan pozitif örgütsel araştırmalar (positive organizational scholarship) akımının makro bakış açısı ile örgüt düzeyindeki konulara dikkat çektiği, pozitif örgütsel davranış akımının ise mikro açısı ile örgüt içindeki çalışanlara ve onların davranışlarına odaklandığı anlaşılmaktadır [7].

Pozitif psikolojinin örgütsel yaşama yansımaları olarak ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış; günümüzün iş ortamında performansın sürdürülebilirliği için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili şekilde yönetilebilen insan kaynaklarının güçlü yanlarına ve psikolojik kapasitesine yönelik olumlu çalışma ve uygulamalar olarak tanımlanabilir [12]. Bu tanıma bağlı olarak pozitif örgütsel davranış akımının diğer pozitif yaklaşımlardan bazı farklılıkları bulunmaktadır: İlk olarak hem teori hem de uygulama yönlü bir kavramdır. Bunun yanında ölçüm konusu önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Üçüncü olarak sadece örgütsel davranış alanına odaklanmaktadır. Diğer bir farklılık ise, bireylere ait özelliklerin sabit olmadığı ve geliştirilebilir olduğu vurgulanırken, bu özelliklerin bireylerin iş yaşamındaki performansı ve iş tatmini ile yakından ilişkili olduğu savunulmaktadır [5].

3. Psikolojik Sermaye

Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan psikolojik sermaye, ilk olarak Luthans ve arkadaşları [5, 13, 14] tarafından önerilmiştir. Psikolojik sermaye, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde insan kaynaklarının değerli olduğuna, bu bağlamda çalışanların ölçülebilen, geliştirilebilen ve verimli olarak yönetilebilen performanslarının bireylerin olumlu psikolojik durumlarıyla yakından ilgisine dikkat çekmektedir. Bunun yanında, çalışan verimliliğinin artışına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan psikolojik sermaye, temelde bireylerin ne olduklarına ve gelecekte ne olacaklarına odaklanmaktadır [15, 16]. Başka bir tanımda ise psikolojik sermaye; tecrübeye dayanan ödülleri (bilgi, beceri, yetenek gelişimi) kazanımı sonucunda, bugün ve geleceğe yönelik bireysel faydaların elde edilebileceğine ilişkin bütüncül ruhsal durum olarak da tanımlanmaktadır. Bu tanımda özellikle deneyimin ve bilginin pozitif yönde gelişimiyle, kişilerin kendisiyle ilgili yarattığı değerlerin artışına dikkat çekilmektedir [17]. Tanımlar çerçevesinde, psikolojik sermayenin statik ve değiştirilmesi zor kişilik özelliklerinden farklı olarak bireyin değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönlerine odaklandığı söylenebilir [5].

Psikolojik sermaye öncelikle kişinin, zaman içerisinde bilgi, beceri ve deneyimlerinin birleşmesi sonucunda oluşturduğu bireysel farkındalıkla ilişkilidir. Farkındalığın özellikle iş yaşamında bireysel verimliliğe ve üretkenliğe katkıda bulunulacağı öngörülmektedir [18]. Bunun yanında yüksek psikolojik sermayenin işle ilgili davranışları geliştirdiği, etik yönelimi arttırdığı ve hayata genel olarak olumlu bakış sağladığı yönünde etkilerinin bulunduğu belirtilmektedir [6, 19, 20]

Psikolojik sermaye bireylerin şimdiki zamanda sahip olduğu ve gelecek zamanda gelişim sağlayacağı özellikler bütünü olarak temel bir sermayeyi ifade etmekte ve dört alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; bireyin işine yönelik gerekli çabayı göstereceğine ilişkin kendine güvenmesi "*öz yeterlilik*", şimdi ve gelecekte başarılı olmaya ilişkin olumlu yaklaşımı "*iyimserlik*", amaçların başarılmasına yönelik beklentisi "*umut*" ve zorluklar karşısında sağlam duruşunu gösteren "*dayanıklılık*" olarak tanımlanmaktadır [6]. Bununla birlikte psikolojik sermayenin bu boyutlardan farklı olarak bütüncül bir yapıya sahip olduğu özellikle belirtilmektedir [5, 6]. Başka bir ifadeyle psikolojik sermayenin alt boyutlarının etkileşimi sonucunda ortaya çıkan özellikler bütünü olduğu vurgulanmaktadır [5, 6]. Psikolojik sermayenin dört temel alt boyutu aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir.

Öz yeterlilik: Bireyin işini yaparken ve çalışırken sahip olduğu yeteneklere karşı pozitif inançları olarak tanımlanmaktadır [21]. Öz-yeterlilik sayesinde bireylerin kendilerine olan güvenlerinin arttığı, zor işleri seçme konusunda daha cesur hareket edebildikleri ve

işlerini yaparken daha fazla çaba içerisinde oldukları belirtilmektedir [7]. Yapılan araştırmalarda, öz yeterlilik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu, işten ayrılma niyetiyle negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir [13, 21].

İyimserlik: Genellikle bir tutum veya kişilik özelliği olarak tanımlanabilen iyimserlik; bireylerin olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlerle ilişkilendirirken, olumsuz olayları dışsal, geçici ve belirli koşullara bağlamalarıyla ilgilidir [9]. Bu yüzden iyimserlik başarıyı geliştirmek için bir fırsat olarak algılanmakta ve yüksek performansın elde edilmesinde olası öncüllerden biri olduğu belirtilmektedir [4, 13]. Carver and Scheier [22] iyimser bireylerin, sağlıklı biçimde geliştirici davranışlar sergileyebileceklerini ve psikolojik iyilik olma haliyle birçok alanda başarılı olabileceklerini belirtmektedirler. Snyder (2002) iyimserliği, bireyin kendisi için değerli sonuçlara ilişkin algılamasını yönlendiren hedef odaklı bilişsel süreç olarak tanımlamaktadır. Yaptığı araştırmada işyerinde başarı ile uygulanan iyimserliğin çalışanların iş performanslarını pozitif yönde etkilediğini bulmuştur [6]. Seligman [23] da iyimser özelliklerin çalışan performansının artışında etkili olduğunu tespit etmiştir. Konuyla ilgili gerçekleştirilen diğer çalışmalarda iyimserlerin okul dönemlerinden itibaren gerek spor gerekse iş yaşamlarında daha başarılı sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir [22, 24]. Bununla birlikte Seligman (1998), psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkileyen iyimserliğin gerçekçi olması gerektiğini, gerçekçi olmayan ve içinde hayalperestlik barındıran iyimserliğin negatif çıktılara neden olabileceğini vurgulamaktadır [25].

Umut: Psikolojik sermaye boyutlarından bir diğeri olan umut, ilk olarak pozitif psikoloji çalışmalarıyla tanınan C. Rick Synder tarafından bilimsel olarak ele alınmıştır. Umut, Synder vd. [26] tarafından bireylerin başarı duygusuna ilişkin olumlu (pozitif) motivasyon durumu; Jensen ve Luthans [27] tarafından hedeflere ulaşma yolunda bireyin gösterdiği çaba ve kararlılık ile bu hedeflere ulaşırken kullanabilecekleri alternatif yolların belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre umut boyutunun; irade gücü ve yol gücü olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. İrade gücü amaca yönelten bir enerji iken, yol gücü amaçları gerçekleştirmek için planlanan alternatif yolları ifade etmektedir. Diğer bir deyişle umut; başarıya giden yolun belirlenmesini, netleştirilmesini ve sürdürülmesini sağlayacak niyeti göstermektedir [26].

Yapılan araştırmalar umudun birçok değişkenle ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, umut ve performans ilişkisini araştıran çalışmalarda duygu biçimlerinden birisi olarak kabul edilirken, akademik ve sportif performans üzerinde pozitif yönde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir [12, 28]. Araştırma sonuçlarında diğer insanlara göre daha umutlu olan bireylerin, yeni görevler alma konusunda daha istekli ve güvenilir oldukları, engeller karşısında çeşitli alternatifleri üretip yüksek performansla sonuca ulaştıkları görülmüştür. Diğer bir araştırmada ise yüksek umut düzeyine sahip çalışanların, düşük umut seviyesine sahip çalışanlara göre daha başarılı sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir [29].

Dayanıklılık: Dayanıklılık; güçlük, belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz durumlar karşısında olumlu değişim ve gelişim gösterebilme, artan sorumluluklarla beraber esnek davranabilme olarak tanımlanmaktadır [30, 31]. Bu özelliğe sahip olan bireylerin, yaşadıkları olumsuz dönemi atlattıktan sonra eski performans seviyelerini kısa sürede yakaladıkları, yaratıcı ve hızlı değişikliklere daha kolay uyum sağladıkları ve yenilikleri iş performanslarına daha kolay aktarabilen kişiler oldukları belirtilmektedir [4]. Olumlu sonuçlara bağlı olarak dayanıklılığın; gerçekleri tüm yönleriyle kabul edilmesi, başarıya dair derin bir inanç, kuvvetli değerlere sahip olmak ve beklenmeyen olaylar karşısında doğaçlama yeteneklerini ortaya çıkarmak gibi konuları kapsadığı görülmektedir [32]. Bu bağlamda dayanıklılık seviyesi yüksek olan kişilerin gerçekleştirdikleri tüm eylemlerde daha verimli olduklarına işaret edilmekte ve iş performanslarının olumlu yönde etkilendiği gözlemlenmektedir [30, 32, 33]. Yapılan araştırmalarda, psikolojik sermayenin

bileşenlerinden biri olan dayanıklılığın iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğuna ilişkin önemli bulgular elde edilmiştir [4]. Özellikle dayanıklılık seviyesindeki artışın, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut seviyelerinin artışı ile mümkün olduğu vurgulanmaktadır [34].

4. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Ardıllar Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bu aşamasında psikolojik sermaye ile bazı örgütsel ardıllar arasındaki ilişkiler inceleme altına alınmaktadır. İlk aşamada psikolojik sermayenin bütün olarak ardıllar üzerindeki etkileri incelenirken, ikinci aşamada *öz-yeterlilik*, *umut*, *iyimserlik* ve *dayanıklılık* alt boyutlarının etkileri ayrı ayrı araştırılmaktadır.

4.1. Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini

Yapılan araştırmalar psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında önemli ilişkiler olduğunu göstermektedir. Larson ve Luthans [7], psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Luthans ve arkadaşları tarafından [11] üç farklı örneklem üzerinde yapılan diğer bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin yapılan araştırmalarda ise iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmektedir. Larson ve Luthans [7], iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Yapılan diğer bir araştırmada ise bireyin iş yetkinliği ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğu anlaşılmıştır [21]. Youssef ve Luthans [35] iş tatmini ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

H1a: *Çalışanların psikolojik sermayeleri, iş tatmin düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

H1b: *Çalışanların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıkları iş tatmin düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

4.2. Psikolojik Sermaye ve İş Performansı

Luthans vd. [4] tarafından Çinli çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Diğer bir araştırmada iş performansı ile psikolojik sermaye arasında pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir [11]. Luthans vd. [36] tarafından Çinli çalışanlar üzerinde yapılan diğer bir araştırmada ise psikolojik sermayenin iş performansını artırdığı anlaşılmıştır.

Judge ve Bono [37] gerçekleştirdikleri meta analiz çalışmasında, öz yeterlilikle iş performansının birbirleriyle pozitif ve anlamlı yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Stajkovic ve Luthans'ın [21] 114 araştırmayı inceledikleri meta analizi sonuçlarında ise iş performansı ile öz yeterlilik arasındaki pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki bulunmuştur. Seligman'ın [23] satış temsilcileri ile gerçekleştirdiği araştırmasında, iyimserlik düzeyi yüksek olan satış temsilcilerinin satış ve müşteriye elde tutma oranlarının kötümserlere oranla önemli derece yüksek olduğu ve bu bakımdan iş performanslarında artış olduğu belirlenmiştir. Luthans vd. [4], dayanıklılık ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğu ortaya koymuşlardır. Adams vd. [29], yüksek umut düzeyine sahip çalışanların düşük umut seviyesine sahip çalışanlara göre daha başarılı sonuçlar elde ettiklerini tespit etmişlerdir. Çinli çalışanlarla gerçekleştirilen başka bir araştırma da umudun psikolojik sermayeye katkısını ve iş performansına pozitif etkileri olduğu bulunmuştur [4]. Youssef ve Luthans [35] tarafından gerçekleştirilen diğer bir çalışmada ise umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyi ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Avey vd. [38] tarafından iki farklı örneklem üzerinde yapılan

araştırma sonuçlarında, psikolojik sermayenin çalışanların finansal performansları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

H2a: Çalışanların psikolojik sermayeleri, iş performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H2b: Çalışanların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıkları iş performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

4.3. Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti

Psikolojik sermaye ile ilişkili olabileceği düşünülen diğer bir değişken işten ayrılma niyetidir. Yazında psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin doğrudan çok fazla araştırılmadığı gözlemlenmiştir. Avey vd. [39] tarafından yapılan bir çalışmada, psikolojik sermaye ile çalışanların işten ayrılma niyeti ve yeni iş arama davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Avey vd. [40] tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri açıklayabilecek benzer kavramlarda inceleme altına alınmıştır. Örneğin, Larson ve Luthans'ın [7] 74 fabrika işçisiyle gerçekleştirdikleri bir çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Luthans vd. [11], psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Psikolojik sermayeyle örgütsel bağlılık arasında görülen pozitif yönde ilişkinin işten ayrılma niyetini azaltacağı düşünülmektedir. Avey vd. (2006) de psikolojik sermaye ile işe gelmeme arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir [25].

H3a: Çalışanların psikolojik sermayeleri, işten ayrılma niyetlerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H3b: Çalışanların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıkları işten ayrılma niyetlerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

5. Yöntem

Çalışmada psikolojik sermaye, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ve çalışmada kullanılan ölçüklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

5.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini farklı meslek gruplarında (polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant ve akademisyen) iş yaşamlarına devam eden çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya kolayda örneklem yöntemiyle seçilen toplam 572 kişi katılmıştır. Araştırmanın kapsamlı olması hedeflendiğinden tek bir meslek grubunda değil farklı meslek gruplarından katılımcıların seçilmesine özen gösterilmiştir. Böylece, iş yaşamını genel bir çerçevede değerlendirilmesinin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Meslek gruplarının belirlenmesinde ise veri toplama kolaylığı göz önünde tutulmuştur. Örneklem %60,8'i kadın, %39,2'si erkektir. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 35,18; iş tecrübesi 12,04 yıldır.

5.2. Araştırmanın Ölçekleri

Psikolojik sermaye: Araştırmada katılımcıların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde Luthans vd. [6] tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24)" kullanılmıştır. Bu ölçeğin kullanılması amacıyla gerekli izinler alınmış ve tercüme-geri tercüme yöntemiyle bu çalışmanın yazarları tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Ayrıca

ölçek İngilizce öğretim elemanları tarafından kontrol edilmiştir. Ankette katılımcıların psikolojik sermayelerinin belirlenmesine yönelik dört boyut (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) ve toplamda 24 madde bulunmaktadır. Cevapların alınmasında 6'lı likert tipi ölçek kullanılmıştır. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 6=Kesinlikle katılıyorum)

İş tatmini: İş tatmininin ölçülmesinde Babin vd. [41] tarafından geliştirilen "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte toplam 3 madde bulunmaktadır (Örnek madde: Yaptığım işten oldukça tatmin olurum). Cevapların alınmasında 5'li likert tipi ölçekten faydalanılmıştır (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Kesinlikle katılıyorum).

Algılanan iş performansı: İş performansının ölçülmesinde ise Bush vd. [42] tarafından geliştirilen "Davranış Temelli Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Bireylerin algıladıkları iş performanslarının belirlenmesine yönelik olan ölçekte toplam 3 madde bulunmaktadır. (Ölçek maddeler: "Görevlerimi kısa sürede tamamlarım", "Zamanımı bir çok çalışandan daha iyi yönetirim", "İş performansım diğer çalışanlardan daha iyidir"). Ölçekte cevapların alınmasında 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

İşten ayrılma niyeti: Seashore vd. [43] tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği'ndeki işten ayrılma niyeti ile ilgili 3 madde kullanılmıştır. (Örnek Madde: Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum). Cevapların alınmasında 5'li likert tipi ölçekten faydalanılmıştır (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

6. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere Lisrel 8.51 ve SPSS 17 paket programında analiz yapılmıştır. Bu kapsamda ilk aşamada "Psikolojik Sermaye Ölçeğinin" geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada katılımcıların psikolojik sermaye, alt boyutları, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Araştırmanın üçüncü aşamasında ise iki farklı hiyerarşik regresyon modeli kurulmuştur. İlk modelde psikolojik sermayenin bir bütün olarak bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri araştırılırken, ikinci aşamadaki modelde psikolojik sermaye boyutlarının ayrı ayrı etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda analizde ilk adımda cinsiyet, yaş ve iş tecrübesi kontrol değişkenleri, ikinci adımda psikolojik sermaye ve alt boyutları modellere dahil edilerek, bağımlı değişkenler olan iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir.

6.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları kapsamında psikolojik sermaye ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,89 olarak tespit edilmiştir. Her bir faktöre ilişkin yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda; öz yeterlilik faktörünün Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı ,90, umut faktörünün ,79, dayanıklılık faktörünün ,72 ve optimizm faktörünün ise ,68 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını düşüren dayanıklılık faktöründe 1 madde (13. madde), iyimserlik faktöründe ise 2 madde (20 ve 23. maddeler) ölçek dışı bırakılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de verilmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde tek faktörlü yapının uyum iyiliği endekslerinin kabul edilen değerleri karşılamadığı, üç faktörlü yapıların ise bu değerlere yakın olduğu, ancak en iyi modelin dört faktörlü yapıda olduğu ve uyum iyiliği değerlerinin beklenen değerleri karşıladığı görülmektedir.

Tablo 1 Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	χ^2	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
Tek faktörlü yapı	2649,13 df=170	,154	,70	,63	,72
Üç faktörlü yapı (Umut+Dayanıklılık, İyimserlik, Öz-yeterlilik)	727,29 (DF=167)	,077	,89	,86	,89
Üç faktörlü yapı (Umut+İyimserlik, Dayanıklılık, Öz-yeterlilik)	658,82 (df=167)	,072	,90	,87	,90
Üç faktörlü yapı (İyimserlik +Dayanıklılık, Öz-yeterlilik, Umut)	593,78 (df=167)	,067	,91	,88	,91
Dört faktörlü yapı	497,12 (df=163)	,062	,92	,90	,93

Her bir faktöre ilişkin faktör yükleri Tablo 2’de verilmektedir. Bütün faktör yüklerinin ,40’dan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bütün faktörlerde madde sayısı üçten fazladır. Sonuç olarak psikolojik sermaye ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu, yapılacak araştırmalarda kullanılabilceği söylenebilir.

Tablo 2 Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

FAKTÖRLER VE MADDELER*	FAKTÖR YÜKLERİ
<i>Öz yeterlilik</i>	
1. Uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim	,71
2. Üst yönetimle veya amirlerimle yaptığım toplantılarda işimle (uzmanlık alanımla) ilgili konularda kendime güvenirim.	,86
3. Çalıştığım kurumun stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkı sağlarken kendime güvenirim.	,87
4. Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim	,80
5. Kurum dışında temas kurduğum insanlarla (müşteriler, tedarikçiler gibi) çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.	,85
6. Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarıırken kendime güvenirim.	,74
<i>Umut</i>	
7. Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu karışıklıktan kurtulmanın pek çok yolu olduğunu bilirim	,78
8. İşimle ilgili amaçlarımı şu anda enerjik olarak takip edebiliyorum	,82
9. Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır.	,58
10. Şu anda kendimi işimle ilgili oldukça başarılı görüyorum.	,70
11. Şu anda yaptığım işle ilgili amaçlarıma ulaşabilmenin pek çok yolunu bulabilirim.	,78
12 İşimle ilgili koymuş olduğum amaçlarımı şu ana kadar gerçekleştirdiğimi düşünüyorum	,60
<i>Dayanıklılık</i>	
13. Güvenilirlik analizi sonucu ölçek dışı bırakılmıştır.	
14. İşimle ilgili ortaya çıkan güçlüklerle genellikle öyle yada böyle başa çıkabilirim	,74

15. Mecbur kalırsam işimde "kendi başıma" da çalışabilirim.	,70
16. İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım	,57
17. Daha önceden edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerimdeki zorlukların üstesinden gelebilirim	,76
18. İşimde pek çok şeyin üstesinden sırasıyla gelebileceğimi hissediyorum. (Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ölçek dışı bırakıldı.)	
<i>Optimizm</i>	
19. İşimle ilgili konular bana belirsiz ve karmaşık geldiğinde, genellikle en iyisini yapacağımı ümit ederim.	,84
20. İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa gidecektir (Güvenilirlik analizi sonucu ölçek dışı bırakılmıştır).	
21. İşimle ilgili bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım.	,69
22. İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.	,96
23. İşimle ilgili hiçbir şey istediğim şekilde gitmez. (Güvenilirlik analizi sonucu ölçek dışı bırakılmıştır).	
24. İşime her zaman "her zorluğun sonunda bir hayır vardır" diye yaklaşırım.	,63

* İlgili sorulara mindgarden.com adresinden ulaşılmıştır.

6.2. Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Örgütsel Ardıllar Arasındaki İlişkiler

Psikolojik sermaye, alt boyutları, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 3'de verilmektedir.

Tablo 3 Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Psikolojik sermaye	4,75	,66	1							
2.Öz yeterlilik	5,15	,84	,72**	1						
3.Umut	4,79	,80	,84**	,63**	1					
4.Dayanıklılık	4,72	,84	,72**	,27**	,44**	1				
5.İyimserlik	4,37	,94	,79**	,34**	,55**	,51**	1			
6.İş tatmini	3,71	,85	,29**	,20**	,32**	,14**	,25**	1		
7.İş performansı	3,63	,72	,24**	,18**	,25**	,19**	,13**	,36**	1	
8.İşten ayrılma niyeti	2,08	1,05	-,21**	-,12**	-,23**	-,11*	-,18**	-,23**	-,11*	1

* $p < ,05$, ** $p < ,01$

Tablo 4'de psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine olan etkilerini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Psikolojik sermayenin iş tatmininin R^2 değerini ,02'den ,9'a yükselttiği görülmektedir. Başka bir ifade ile kontrol değişkenleri modeldeki varyansın %2'sini açıklarken, psikolojik sermayenin modele dâhil edilmesiyle açıklanan varyans %9'a çıkmıştır. Psikolojik sermayeyle iş tatmini arasında ($\beta = ,28$, $p < ,001$) pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. 1a hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye iş tatminini etkilemektedir.

Tablo 4 Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkileri

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA	
	β	t	β	t
Yaş	,13	1,46	,11	1,22
Cinsiyet	-,11**	-2,63	-,18	-1,85
İş Tecrübesi	-,02	-,20	-,08	-,30
Psikolojik Sermaye			,28***	6,83
R ²	,02**		,10***	
Düz. R ²	,02**		,09***	
F _(değişim)	4,10**		46,68***	

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Tablo 5’de psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş tatmini üzerine olan etkilerini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş tatmininin R² değerini ,02’den ,11’e yükselttiği görülmektedir. Başka bir ifade ile kontrol değişkenleri modeldeki varyansın % 2’sini açıklarken, psikolojik sermaye alt boyutlarının modele dâhil edilmesiyle açıklanan varyans %11’e çıkmıştır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ($\beta = ,27$, $p < ,001$) ve optimizm ($\beta = ,12$, $p < ,05$) ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. 1b hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5 Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA	
	β	t	β	t
Yaş	,13	1,46	,10	1,22
Cinsiyet	-,11**	-2,63	-,07	-1,64
İş Tecrübesi	-,02	-,20	-,04	-,44
Öz yeterlilik			,01	-,12
Umut			,27***	4,52
Dayanıklılık			-,05	-1,03
Optimizm			,12*	2,27
R ²	,02**		,12***	
Düz. R ²	,02**		,11***	
F _(değişim)	4,10**		15,87***	

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Tablo 6’da psikolojik sermayenin iş performansı üzerine olan etkilerini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Psikolojik sermayenin iş performansının R² değerini ,02’den ,07’ye yükselttiği görülmektedir. Başka bir ifade ile kontrol değişkenleri modeldeki varyansın %2’sini açıklarken, psikolojik sermayenin modele dâhil edilmesiyle açıklanan varyans %7’ye çıkmıştır. Psikolojik sermayeyle iş performansı arasında ($\beta = ,22$, $p < ,001$) pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. 2a hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye iş performansını etkilemektedir. Bununla birlikte cinsiyet de ($\beta = -,11$, $p < ,01$) iş performansı üzerinde etkilidir.

Tablo 6 Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerine Etkileri

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA	
	β	t	β	T
Yaş	,03	,31	,01	,08
Cinsiyet	-,14***	-3,36	-,11**	-2,72
İş Tecrübesi	-,08	,86	-,07	,81
Psikolojik Sermaye			,22***	5,44
R ²	,03**		,07***	
Düz. R ²	,02**		,07***	
F _(değişim)	5,02**		29,61***	

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Tablo 7’de psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı üzerine olan etkilerini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansının R² değerini ,02’den ,08’e yükselttiği görülmektedir. Başka bir ifade ile kontrol değişkenleri modeldeki varyansın %2’sini açıklarken, psikolojik sermaye alt boyutlarının modele dâhil edilmesiyle açıklanan varyans %8’e çıkmıştır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ($\beta = ,19$, $p < ,01$) ve dayanıklılık ($\beta = ,11$, $p < ,05$) ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. 2b Hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Ayrıca kontrol değişkenlerinden cinsiyetle iş performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = -,10$, $p < ,001$) tespit edilmiştir.

Tablo 7 Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkileri

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA	
	β	t	β	t
Yaş	,03	,31	,01	,01
Cinsiyet	-,14***	-3,36	-,10**	-2,56
İş Tecrübesi	-,08	,86	-,04	-,44
Öz yeterlilik			,04	-,79
Umut			,19**	3,11
Dayanıklılık			,11*	2,40
Optimizm			-,06	-1,14
R ²	,03**		,09***	
Düz. R ²	,02**		,08***	
F _(değişim)	5,03**		9,60***	

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Tablo 8’te psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine olan etkilerini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetinin R² değerini ,01’den ,05’e yükselttiği görülmektedir. Başka bir ifade ile kontrol değişkenleri modeldeki varyansın %1’ini açıklarken, psikolojik sermayenin, modele dâhil edilmesiyle açıklanan varyans %5’e çıkmıştır. Psikolojik sermayeyle işten ayrılma niyeti arasında ($\beta = -,20$, $p < ,001$) negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. 3a hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Tablo 8 Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA	
	β	t	β	T
Yaş	-,07	-1,56	-,07	-1,66
Cinsiyet	,07	1,66	,05	-1,10
İş Tecrübesi	-,08*	-1,98	-,07	1,09
Psikolojik Sermaye			-,20***	-4,79
R ²	,02*		,05***	
Düz. R ²	,01*		,05***	
F _(değişim)	3,02*		22,93***	

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Tablo 9’da psikolojik sermayenin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerine olan etkilerini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının işten ayrılma niyetinin R² değerini ,01’den ,06’ya yükselttiği görülmektedir. Başka bir ifade ile kontrol değişkenleri modeldeki varyansın %1’ini açıklarken, psikolojik sermaye alt boyutlarının, modele dâhil edilmesiyle açıklanan varyans %6’ya çıkmıştır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ($\beta = -,20$, $p < ,01$) ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. 3b Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 9 Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkileri

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA	
	β	t	β	t
Yaş	-,07	-1,56	-,06	-1,35
Cinsiyet	,07	1,66	,04	,98
İş Tecrübesi	-,08*	-1,98	-,05	-,44
Öz yeterlilik			,03	,53
Umut			-,20	-3,17**
Dayanıklılık			,02	,50
Optimizm			-,09	-1,73
R ²	,02*		,07***	
Düz. R ²	,01*		,06***	
F _(değişim)	3,02*		7,70***	

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

7. Sonuç ve Tartışma

2000’li yıllarla birlikte pozitif psikoloji alanında yaşanan gelişmeler pozitif örgütsel davranış ve buna bağlı olarak psikolojik sermaye kavramını örgütlerin gündemine taşımıştır. Klasik psikoloji yaklaşımından farklı olarak bireylerdeki olumlu yönleri ortaya çıkarmayı hedefleyen pozitif psikoloji, insanın kişisel gelişimine öncelik vermekte, bireysel gelişimi örgütler açısından bir sermaye olarak değerlendirmektedir. İnsan kaynaklarında 1980’li yıllarla birlikte yaşanan değişimlere bağlı olarak insan unsurunun ön plana çıktığı, bir değer olarak görüldüğü ve kritik bir sermaye olarak değerlendirildiği bilinmektedir. Ancak bu değişim insanı bir sermaye olarak ele alırken bakış açısı dışsaldır, başka bir ifade ile insanın görülebilir yetkinliklerine veya örgüte doğrudan katkı sağlayacak özelliklerine odaklanmaktadır. Oysa, psikolojik sermaye içsel bir bakış açısıyla insanın gözle görülmeyen niteliklerine vurgu yapmaktadır. Bu yönüyle psikolojik sermaye içten bir değişim ve bireysel çabalarla insanda değişim yaratmayı amaçlamaktadır.

İlgi çekici bir çalışma alanı olan psikolojik sermaye ülkemizde yeni tartışılmaya başlanan konulardan birisidir. Bu kapsamda çalışmada ilk aşamada psikolojik sermaye kavramsal

olarak açıklanırken, bazı örgütsel ardıllarla arasındaki ilişkiler teorik olarak incelenmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında ise yapılan bir araştırma ile psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği araştırılırken, bütün olarak psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Orijinali 24 sorulu olan psikolojik sermaye ölçeğine yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinde, üç madde güvenilirlik analizi, bir madde de doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçek dışı bırakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmış olup diğer faktör yapılarına göre istatistiksel olarak daha anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bu alanda yapılmış araştırmalarla uyumludur [6, 44, 45]. 20 soruluk yeni ölçeğin gelecek araştırmalarda kullanılabileceği söylenebilir.

Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılan analizlerde, iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Elde edilen bulgular diğer araştırma sonuçları ile paralellik göstermekte ve sonuçları desteklemektedir [7, 36]. Alt boyutlara yönelik yapılan analizlerde ise umut ve iyimserlik boyutlarıyla iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan bir araştırmada Larson ve Luthans [7], iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermayesi yüksek çalışanların iş performansları yüksektir. Bu konuda yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin iş performansını artırdığını göstermektedir [4, 11, 36]. Alt boyutlara yapılan analizlerde ise umut ve dayanıklılık faktörlerinin iş performansını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. İş performansına ilişkin yapılan önceki araştırmalar; öz-yeterlilik, Judge ve Bono [37], Stajkovic ve Luthans [21]; iyimserlik, Seligman [23] ve dayanıklılık, Luthans vd. [4] arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Araştırmada en son psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkiler incelenmiştir. Analizler sonucunda yüksek psikolojik sermaye ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar Avey vd. [39] ile Avey vd. [40] tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılık, yeni iş arama davranışı gibi benzer araştırma sonuçları incelendiğinde ise bulguların araştırma sonuçlarını desteklediği görülmüştür [7, 11, 25]. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise umut ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Umudun düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşüktür.

Günümüzün hızlı, rekabetçi ve sürekli değişim geçiren iş yaşamında başta stres, tükenmişlik gibi psikolojik faktörler çalışanları eskisine göre daha fazla etkilemekte, ilerleyen yaşlarda çalışanlarda psikolojik faktörler yanında fiziksel sağlık sorunları da ortaya çıkabilmektedir. Bütün bu faktörlere bağlı olarak başta iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık olmak üzere örgütsel çıktılar da olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Modern insan kaynakları yaklaşımı insan faktörünü ön plana çıkartmış olsa da çoğunlukla çalışanların bilgi, beceri, yetkinliklerine odaklanmakta, insan kaynaklarının gelişimini bu çerçevede planlamakta ve yönlendirmektedir. Dolayısıyla, psikolojik bir varlık olan insanın bu konudaki yeterliliği ikinci plana atılmakta, hatta çoğu zaman dikkate alınmamaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, psikolojik sermayenin bütün olarak iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgüt ve bireysel performansla doğrudan ilişkili olan bu değişkenleri etkilediği görülmüştür. Elde edilen bu bulgular insan kaynakları bağlamında bir paradigma değişikliğine ve yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu bağlamda özellikle günümüzdeki mevcut insan kaynakları yaklaşımı yanında, çalışanların psikolojik sermayelerini güçlendirecek uygulamaların gündeme getirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bunun yanında psikolojik sermaye alt faktörleri ile örgütsel ardıllar arasındaki ilişkiler incelendiğinde umut faktörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Örneğin yapılan bir araştırmada çalışanların umut düzeyi ile kurumsal karlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur [29]. Bunun yanında umut düzeyi yüksek girişimcilerin iş sahibi olmaktan dolayı aldıkları tatminin de yüksek olduğu belirlenmiştir [46]. Youssef [47] tarafından 1000'e yakın yönetici ve çalışan üzerinde yapılan diğer bir çalışmada ise, umut düzeyi ile iş performansı, iş tatmini, iş yaşam mutluluğu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer araştırma sonuçları da umut alt boyutunun psikolojik sermaye içerisinde önemli olduğunu göstermektedir. Vizyon, amaç, hedefler gibi konular işletmeleri ve çalışanları geleceğe taşıyan araçlardır. Umut kavramı da, bireylerin vizyon, amaç ve hedeflere ulaşırken gösterdikleri çaba, kararlılık ve geleceğe yönelik niyetleriyle ilişkili olup, başarıya giden yolda sürükleyici bir etkisi bulunduğundan, çalışanların desteklenmesinde kritik bir işleve sahip olduğu söylenebilir.

Ülkemizde yeni tartışılmaya başlanan psikolojik sermaye konusuyla ilgili yapılan bu çalışmanın yazına bazı önemli katkıları olacağı düşünülmektedir. İlk olarak psikolojik sermayeye ilişkin yapılan yazın taramasında, ülkemizde konunun yeni incelenmeye başladığı ve yeterine araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın bu alanda ülke yazına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. İkinci olarak geliştirilebilir özellikler bütünü olarak psikolojik sermaye, çalışanların bireysel gelişimine yönelik bir konu olması nedeniyle araştırma sonucunda çalışma yaşamının iyileştirilmesinde yönelik önemli bulgular elde edildiği görülmüştür. Bu bağlamda psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerin önemli bir öncülü olduğu görülmüştür. Bu açıdan psikolojik sermayenin gelişimine ilişkin yapılacak kurumsal çalışmaların önemli olduğu söylenebilir. Luthans vd. [5] psikolojik sermayenin gelişimine yönelik bazı yaklaşımlar ve yöntemler önermektedir. Örneğin öz yeterliliğin gelişiminde tecrübelerin paylaşılması, başarılı insanlardan model ve örnek alınması, bireylerin motive edilmesi; umudun geliştirilmesinde hedef belirleme, planlama ve farklı durumlar için alternatifler belirlenmesine yönelik uygulamalar; iyimserlik için geçmişle barışıklık, şimdi zamanda yaşayabilmek, gelecekteki fırsatların araştırılması; dayanıklılıkta ise risk almanın desteklenmesi ve bireyin sahip olduğu yeteneklere ilişkin farkındalık yaratma çalışmalarının faydalı olacağı belirtilmektedir.

Araştırmanın diğer katkısı da "Psikolojik Sermaye Anketi" ile ilgilidir. Psikolojik sermayenin geliştirebilir özellikler bütünü olarak tanımlanması ölçüm konusuna odaklanılmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarının yapılmasının araştırma sonuçları açısından diğer önemli bir katkıyı oluşturduğu düşünülmektedir.

8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kısıtlılıkları

Araştırmanın bazı sınırlılık ve kısıtlılıkları bulunduğu söylenebilir. Katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Sektörel bazda yapılacak araştırmalarda daha fazla katılımcının dahil edilmesiyle katkı sağlayıcı sonuçlara ulaşılabileceği ve sektörel bazda değerlendirmelerin yapılacağı söylenebilir. Araştırmanın kısıtlılığı olarak değerlendirilen diğer bir konu araştırma ölçeği ile ilgilidir. Araştırmanın ölçeği 24 maddelik olmasına rağmen yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda 20 maddelik yeni ölçek ile analizlerin yapılması uygun bulunmuştur. 20 maddelik ölçeğin model yapısına ilişkin bulgular istenilen düzeydedir. Üç madde güvenilirlik analizi sonucunda ölçek dışı bırakılmıştır. Yurt dışında yapılan araştırmalarda böyle bir sorunla karşılaşmadığı görülmüştür. Ölçek maddelerinin tercümesine tercüme-geri tercüme yöntemi kullanılmış, İngilizce öğretim elemanları tarafında ölçek maddeleri incelenmiş ve uygun bulunmuştur. Yapılan incelemelerde bu soruların ters madde olarak ölçekte yer aldığı, gelecek araştırmalarda

üç sorunun yeniden düzenlenerek ölçeğe dahil edilmesinin uygun olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- [1] E. Özkalp, "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşım ve Boyutları", *17nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, (2009).
- [2] E.A. Bal, "Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagment) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi", *17nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, (2009).
- [3] A. Erkuş, M. Afacan Fındıklı, "Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi", *18nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Adana, 766-772 (2010).
- [4] F. Luthans, B.J. Avolio, F.O. Walumba, L. Weixing, The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1, 2, 249-271 (2005).
- [5] F. Luthans, C. Youssef, B. Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, NY, 2007.
- [6] F. Luthans, B.J. Avolio, J.B. Avey, S.M. Norman, Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 3, 541-572 (2007).
- [7] M. Larson, F. Luthans, Potential Added Value of Psychological in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61 (2006).
- [8] C.R. Snyder, S.J. Lopez, *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*, Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, 2007.
- [9] M. Seligman, M. Csikszentmihalyi, Positive Psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14, (2000).
- [10] P.A. Linley, S. Joseph, "Applied Positive Psychology: A New Perspective for Professional Practice", In P.A. Linley S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice*, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc., 2009, 3-14.
- [11] F. Luthans, S.M. Norman, B.J. Avolio, J.B. Avey, The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238 (2008).
- [12] F. Luthans, S.M. Jensen, Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322 (2002).
- [13] F. Luthans, C.M. Youssef, Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160 (2004).
- [14] F. Luthans, K. W. Luthans, B.C. Luthans, Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47, 1, 45-50 (2004).
- [15] A.H. Goldsmith, J.R. Veum, W. Darity, Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26, 13-22 (1998).
- [16] Avolio, B., Luthans, F. *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development*, New York: McGraw Hill, 2006.

- [17] K. Kersting, Turning Happiness into Economic Power. *Monitor on Psychology*, 34, 11, 26 (2003).
- [18] A.H. Goldsmith, J.R. Veum, W. Darity, The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829 (1997).
- [19] T.A. Judge, E. Locke, C. Durham, The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluation Approach. *Research in Organizational Behaviour*, 19, 151-188 (1997)
- [20] J. Tomer, Personal Capital and Emotional Intelligence an Increasingly Important Intangible Source of Economic Growth. *Eastern Economic Journal*, 29, 3, 453-470 (2003).
- [21] A.D. Stajkovic, F. Luthans, Self-efficacy and Work-Related Performance: A Meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261 (1998).
- [22] C.S. Carver, M.F. Scheier, "Optimism", In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Ed.), *Handbook of positive psychology*, London, Oxford University Press, 2002a, 231-243.
- [23] M.E.P. Seligman, *Learned Optimism*, New York, Knopf, 1990.
- [24] C. Peterson, The Future of Optimism. *American Psychologist*, 55, 1, 44-55 (2000).
- [25] J.B. Avey, J.L. West, B.J. Patera, "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism", [http://www.theaveygroup.com/Misc/Avey, Patera, West\2006.pdf](http://www.theaveygroup.com/Misc/Avey,Patera,West\2006.pdf) , 02 Şubat 2011.
- [26] C.R. Snyder, C. Harris, J.R. Anderson, S.A. Holleran, L.M. Irving, S.X. Sigmon, L. Bshinobu, J. Gibb, C. Langelle, P. Harney, The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 4, 570-585 (1991).
- [27] S.M. Jensen, F. Luthans, The Relationship Between Entrepreneurs Psychological Capital and Authentic Leadership Dimensions. *Journal of Managerial Issues*, 18, 2, 254-273 (2006).
- [28] S.J. Peterson, F. Luthans, The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24, 26-31 (2003).
- [29] V.H. Adams, C.R. Snyder, K.L. Rand, E.A King, D.R. Sigman, K.M .Pulvers, "Hope in the Workplace", In Giacalone R, Jurkiewicz C (Ed.), *Workplace Spirituality and Organization Performance*, New York, Sharpe, 2002.
- [30] A.S. Masten, Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56, 227-239 (2001).
- [31] F. Luthans, The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706 (2002).
- [32] D.L. Coutu, How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80, 3, 46-55 (2002).
- [33] K.M. Sutcliffe, T. Vogus, "Organizing for Resilience", , In. K.S. Cameron, J.E. Dutton, R.E. Quinn (Ed.), *An Introduction to Positive Organizational Scholarship*, San Francisco, Barrett-Koehler, 2003, 94-110.
- [34] G.E. Richardson, The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-32 (2002).
- [35] C.M. Youssef, F. Luthans, Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800 (2007).

- [36] F. Luthans, J.B. Avey, R. Clapp-Smith, W. Li, More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 5, 818-827 (2008).
- [37] T.A. Judge, J.E., Bono, Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1, 80-92 (2001).
- [38] J.B. Avey, J.L. Nimnicht, N.G. Pigeon, Two Field Studies Examining the Association between Positive Psychological Capital and Employee Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 5, 384-40 (2010).
- [39] J.B. Avey, F. Luthans, S.M. Jensen, Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48, 5, 677-693 (2009).
- [40] J.B. Avey, F. Luthans, C.M. Youssef, The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36, 2, (2010).
- [41] B.J. Babin, J.S. Boles, Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women. *Journal of Marketing*, 62, 77-91 (1998).
- [42] R.P. Bush, A.J. Bush, D.J. Ortinau, J.F. Hair, Developing a Behavior-Based Scale to Assess Retail Salesperson Performance. *Journal of Retail*, 66, 1, 119-36 (1990).
- [43] S.E. Seashore, E.E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann, *Observing and Measuring Organizational Change: A Guide to Field Practice*, New York, Wiley, 1982.
- [44] A. Regoa, C. Marquesb, S. Lealc, F. Sousab, M.P. Cunhad, Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System. *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 9, 1531-1552 (2010).
- [45] F. Luthans, James B. Avey, Bruce J. Avolio, Suzanne J. Peterson, The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 1, 41-67 (2010).
- [46] S.M. Jensen, F.Luthans, "The Impact of Hope in the Interpreneurial Process: Explatory research Findings", paper presented at *Decision Sciences Institute Conference*, 2002, San Diego, CA., available at www.decisionsciences.org/publications/proceedings.asp
- [47] C.M. Youssef, Resiliency Development of Organization, Leaders and Employees: Multi Level Theory Building and Individual-Level, Path-Analytical Empirical Testing. *Unpublishing Doctoral Dissertation*, University of Nebraska-Lincoln, 2004.