



# düşbed

DİCLE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ  
ISSN: 1308-6219 Ekim 2018 YIL-10 Sayı 21

Araştırma Makalesi / Research Article

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date


31.05.2018

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date

09.10.2018

**Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE** 

Hasan Kalyoncu Üniversitesi  
İİBF, tuba.buyukbese@hku.edu.tr

**Dr. Olcay OKUN** 

Milli Savunma Bakanlığı,  
olcayokun@yahoo.com.tr

**Öğr. Gör. Sinan ÇAVUŞOĞLU** 

Bingöl Üniversitesi, SBMYO  
scavusoglu@bingol.edu.tr

## ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

### ÖZET

Psikolojik sermaye bireyin "kim olduğundan" ziyade gelişimsel bir anlayış ile "kim olmakta olduğu" ile ilgilenmektedir. Bu bağlamda bireyin hâlihazırdaki psikolojik kapasiteleri başlangıç ve bitiş noktası arasındaki farklılıkları tespit etmek bağlamında önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin demografik özellikler açısından farklılıklarını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Bingöl Üniversitesinde görev yapan 295 akademik ve idari personel oluşturmuştur. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri SPSS.21.0 ve AMOS istatistiksel analiz paket programları ile analiz edilmiştir. Araştırma hipotezleri T-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin cinsiyet, medeni durum, statü, eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, bekâr, daha genç, kurumda çalışma süresi, toplam iş tecrübesi ve eğitim seviyesi daha az olan çalışanların psikolojik sermaye ve alt boyutlarında ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye, Demografik Değişkenler

## A RESEARCH ABOUT DETERMINING UNIVERSITY EMPLOYEES PSYCHOLOGICAL CAPACITY LEVEL: BINGOL UNIVERSITY SAMPLE

### ABSTRACT

Psychological capital is concerned with "who you are becoming" with a developmental mentality rather than the "who you are" of the individual. In this context, the current psychological capacities of the individual are important in terms of determining the differences between the starting and ending points. The purpose of this study is to determine the differences in terms of demographic characteristics of the psychological capital. The research sample consisted of 295 academic and administrative personnel working at Bingöl University. Questionnaire was used as data collection tool in the study. Reliability and validity of the scales were analyzed with SPSS.21.0 and AMOS statistical analysis package programs. Research hypotheses were examined by T-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The results of the study showed that the psychological capital and sub-dimensions showed significant differences according to demographic variables such as gender, marital status, status, education level, age, work period and total job experience. It was found that employees who were single, younger and have lower work period, total work experience and education level were found to have a lower average in psychological capital and subscales

**Key words:** Positive Psychology, Psychological capital, Demographic Variables

## GİRİŞ

Amerikan psikologları dergisinin 2000 yılında yayımlanan Pozitif Psikoloji özel sayısının ardından, günümüz akademik yazınında pozitif psikoloji ve bu akımın yönetim ve organizasyon çalışma alanına yansımaları oldukça popülerdir. Pozitif psikolojinin yarattığı bu çekim, kişisel gelişim alanına da sirayet ederek kendisine pek çok uygulama alanı bulmuştur. Kişisel gelişim alanında yapılan çalışmalar yeterli kuramsal temel ve nesnel ölçümlerden uzak iken, akademik yazın nesnel kuramsal temelli ve ölçümlere dayalı sistematik çalışmalar olarak devam etmektedir.

Sheldon ve King (2001, s.216) “Pozitif psikolojinin “ortalama insanı” neyin işe yaradığını, neyin doğru olduğunu ve neyin gelişmekte olduğunu bulmaya yönelik bir ilgiyle yeniden ele aldığını belirtmektedir. Pozitif psikoloji bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine, pozitif deneyimler yaşamalarına ve öznel iyi oluşlarını artırıcı programlar aracılığı ile onların ruh sağlıklarının korunmasına odaklanan bir disiplindir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji yeni bir keşif olmamakla birlikte, pozitif bir bakış açısı geliştirmiş, pozitif psikolojik kapasiteler üzerine yoğunlaşmıştır. Pozitif psikoloji bireylerin zayıflıkları ve güçsüz yönlerine odaklanmak yerine güçlü taraflara odaklanarak bu yönlerin geliştirilmesi üzerine çalışır. Pozitif psikoloji, bireylerin, grupların ve kurumların gelişmesi veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşul ve süreçlerin incelenmesidir. Pozitif psikoloji sıkıntıların, hoş olmayan ya da hayatın olumsuz yönlerini ve dünyayı tozpembe görme çabası değildir. Pozitif psikoloji konularını inceleyen araştırmacılar, insan ıstıرابının, bencilliğin, işlevsiz aile sistemlerinin ve etkisiz kurumların varlığını tam olarak kabul ederler. Fakat pozitif psikolojinin amacı, madalyonun diğer tarafını, insanların neşeyi hissetmeleri, özgeciliğini göstermeleri, sağlıklı aileler ve kurumlar yaratma yolları araştırmak ve böylece insan deneyiminin tüm spektrumunu ele almaktır (Gable ve Haidt, 2005).

Hayatı daha yaşanılabilir kılan bilginin peşinde olan pozitif psikoloji, örgütsel davranış çalışma alanında pozitif örgütsel davranış olarak karşılığını bulmuş ve psikolojik sermaye çekirdek yapısı altında ölçülebilir ve geliştirilebilir bir kavram olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye çekirdek yapısı, iş gören ve organizasyon açısından pek çok pozitif sonuç ile ilişkilendirilmekte ve günümüz iş yerinde verimin yükseltilmesi bağlamında umut vaat etmektedir. Günümüzde organizasyonlarda iş görenlerden pozitif psikolojik kapasitelerini harekete geçirerek organizasyon ve kendilerine pozitif katkılar sağlamaları beklenmektedir. İşe alım sürecinden itibaren işe uygun personelin seçilmesi ve gelişime açık iş görenlerin organizasyonlara kazandırılması bu açıdan önem arz etmektedir.

Birçok çalışma, pozitif psikolojinin temel sonucu olan mutlu bireylerin, evlilik, arkadaşlık, gelir, iş performansı ve sağlık da dâhil olmak üzere birçok yaşam alanında başarılı olduğunu göstermektedir (Lyubomirsky vd., 2005, Diener ve Biswas-Diener, 2002, Mastekaasa, 1994). Denklem tersten düşünülmesi ile söz konusu alanlarda başarılı olan bireylerin pozitif psikolojilerinin daha yüksek seviyede olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda demografik özelliklerin pozitif psikoloji değişkenleri üzerinde etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmada iş görenlerin demografik özelliklerinin psikolojik sermaye üzerindeki farklılıkları ölçülerek psikolojik sermaye ve demografik özelliklerin ilişkilendirilmesine çalışılmıştır. Kavramlar arasındaki ilişkiler doğrultusunda psikolojik sermaye geliştirme eğitimlerinin grupların eğitim ihtiyaçları doğrultusunda çeşitlendirilebileceği ve farklılaştırılabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmada psikolojik sermayenin ve onu oluşturan alt boyutların neler olduğu belirtilmiş ve çalışmaya esas teşkil eden psikolojik sermaye ile demografik değişkenler arasındaki ilişki yapılan testlerle incelenmiştir.

### 1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermayenin biçimsel tanımı bireyin, (1) Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çaba göstermek için; güvене (öz yeterlilik) sahip olma (2) Şu an ve gelecekte başarılı olmak için olumlu (iyimserlik) atıflarda bulunma (3) Hedeflere doğru azmetme ve gerektiğinde başarılı olmak için hedefe giden yeni yollar bulma (umut) (4) Zorluk ve sorunlar ile kuşatıldığında,

başarıya ulaşmak için dayanmak ve esneklik göstermek (psikolojik dayanıklılık) bileşenleri ile karakterize edilen pozitif psikolojik gelişimdir (Luthans vd., 2007: 3). Psikolojik sermayenin temel yapısı, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık durumlardan oluşmaktadır (Luthans, 2002; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve Youssef, 2007). Söz konusu dört alt boyut geniş bir kuramsal alt yapısı olan, ölçülebilir, gelişime açıktır ve daha etkili iş performansı için yönetilebilir, psikolojik kapasitesilerdir.

### **Umut**

Psikolojik sermayenin umut boyutu temel olarak, pozitif psikolog Rich Snyder (1995, 2000, 2002)'ın araştırma teori ve yazınından ithal edilmiştir. Umut boyutu “güçlendirici bir düşünce tarzı” olarak kabul edilir (Snyder, 1994: 2). Snyder'in tanımladığı üzere umudu oluşturan iki boyut vardır. Araç (agency – amaca yönelik azim/kararlılık/irade gücü) ve yollar (pathways – hedeflere ulaştırarak yolların planlanması) (Snyder, 1995: 355). Bu tanıma dayanarak, umudun araç ya da “irade” bileşeni, hedeflere ulaşma kararlılığını sağlarken, yolları ya da “yol gücü” bileşeni, bu hedefleri takip etme sürecinde engellenmiş olabileceklerin yerine alternatif yollar yaratılmasını teşvik eder (Youssef ve Luthans, 2007: 778). Yüksek umuda sahip çalışanlar var olan durum içerisinde daha fazla alternatif yollar üreterek hedefe ulaşmayı denerler.

### **İyimserlik**

Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu iki tamamlayıcı kuram üzerinden açıklanmaktadır. Bu kuramlardan ilki Seligman'ın (1998) açıklama stili yaklaşımıdır. Buna göre iyimser bireyler kötü bir olayı dış nedenlere bağlar, durumu olaya özgü ve geçici olarak görürler. İyi olayları ise kişisel, kalıcı ve her zaman hissedilen olaylar biçiminde açıklarlar. Bu açıklama biçimi ile pozitif kalarak gelecek konusunda kendinden emin olur. Carver ve Scheier (2002) ise iyimserliğe beklenti perspektifinden yaklaşır. İyimser kişiler kendilerine iyi şeyler olmasını beklerken; kötümser kişiler insanları, kendilerine kötü şeylerin gelmesini beklerler. Bu iyimser süreci oluşturan birincil mekanizma, arzu edilen sonucun artan çabadan kaynaklanacağı beklentisidir. Kişiler bu olumlu beklentiye sahip olduklarında, artan sıkıntı karşısında bile çaba göstermeye devam ederler. İyimserler, sorunlara ve zorluklara yaklaşım tarzları ve bu zorluklar ile başa çıkma biçimlerine göre farklılık gösterirler (Carver ve Scheier 'den [2007] aktaran Luthans vd., 2010: 46).

### **Öz Yeterlilik**

Öz yeterlilik psikolojik sermayenin en geniş teorik alt yapı ve araştırma desteğine sahip boyutudur (Bandura, 1977, 1994, 2008). Öz yeterlilik, kişinin mevcut durumsal talepleri karşılamak için motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını harekete geçirme ve gerekli aksiyonları alma kabiliyetine olan inancıdır. Kişinin öz yeterliliğine olan inancı zorluklar karşısında göstereceği çabayı, dayanıklılığı, stres ve depresyona karşı savunmasını etkiler (Wood ve Bandura, 1989: 408). Öz yeterliliğine güveni yüksek kişiler, zorlu görevleri kaçınılması gereken tehditler olarak görmekten ziyade, yenilmesi gereken zorluklar olarak görürler. Bu bakış açısı içsel ilgiyi ve zorluk ile derin bir meşguliyeti güçlendirir. Öz yeterliliği güçlü birey kendisine ulaşılması güç hedefler koyar ve bu hedeflere ulaşmak için güçlü bir azmi korur (Bandura, 1994). Öz yeterlilik, diğer pozitif psikolojik bileşenlerden önemli şekillerde farklılık gösterir. Örneğin, öz yeterlilik, belirli bir görev ve / veya bağlamın sınırları içindeki bir inançtır, oysa iyimserlik, olumlu sonuçların genel bir beklentisidir. Ayrıca, öz yeterlilik, kişinin kişisel yeteneklerinin uygulanması sürecine ve sonuçlarına dair bir algı veya inançtır; oysa iyimserlik, kişinin kişisel yeteneğine daha az bağlı olan sonuçlar hakkında olumlu bir beklentidir (Luthans vd., 2010).

### **Psikolojik Dayanıklılık**

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin olumsuz olaylardan hızlı ve etkin bir şekilde kendini toparlamasını (geri sıçrama) sağlayan önemli bir olumsuzluk veya risk bağlamında pozitif uyum kalıplarıyla karakterize edilen bir olguları ifade eder (Masten ve Reed, 2002: 75). Psikolojik dayanıklılık, adaptasyon ve gelişmeye karşı ortaya çıkan tehditlere rağmen, iyi sonuçlar olarak



karakterize edilen olgulardır. Psikolojik dayanıklılık konusunda yapılan araştırmalar, iyi sonuçlara neden olan süreçleri anlamayı amaçlamaktadır (Masten, 2001: 228).

## 2. Psikolojik Sermaye ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki

Psikolojik sermaye çekirdek yapısı ve bileşenlerini, diğer pozitif yapılardan ayıran en önemli özelliği değişime ve gelişime açık olmasıdır (Youssef ve Luthans, 2007). Yapılan çalışmalarda, psikolojik sermayenin bileşenlerinin sinerjik bir etki gösterdiği, performans ve tatminin ön görülmesinde, kendisini oluşturan her bir yapıdan daha fazla bilgi sağlayan çekirdek bir yapı olduğu bulunmuştur (Luthans vd., 2006: 388). Geleneksel finansal sermaye ve maddi varlıkların aksine, psikolojik sermaye daha düşük parasal maliyetle yönetilebilmektedir. Aşağıda detaylandırılan umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik psikolojik kapasiteleri (sabit özelliklerden ziyade) *durumsal özelliklerdir (state-like)* ve gelişime açıktır. Söz konusu kapasitelerin geliştirilmeleri için kanıtlanmış kılavuzları vardır (Luthans vd., 2004). Katılımcı sayısına göre 1-3 saat arası süren kısa süreli eğitimler ile iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin artırılacağı ve organizasyon ve iş gören açısından pek çok olumlu sonuç elde edilebileceği önerilmektedir (Luthans vd., 2004). Psikolojik sermayenin memnuniyet, örgütsel bağlılık, performans gibi istenen çalışan davranışları ile pozitif yönde, istenmeyen davranışlar ile negatif yönde önemli ölçüde ilişkili olduğuna dair kanıtlar yapılan çalışmalar doğrultusunda artmaktadır.

Psikolojik sermaye kavramını yazına kazandıran Luthans ve arkadaşlarının pek çok çalışmasında (örn. Luthans vd., 2008, Luthans vd., 2005) demografik özellikler kontrollü değişken olarak kullanılmış, söz konusu özelliklerin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi detaylı biçimde çalışılmamıştır. Benzer bir durum psikolojik sermaye çalışan araştırmacılar içinde geçerlidir, kavramın yönetim yazınının kavramları ile ilişkileri irdelenirken, demografik faktörler üzerinde yeterince çalışma bulunmamaktadır. Psikolojik sermayenin demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen Bernstein ve Volpe (2016), cinsiyet rol kimliği ile psikolojik sermaye arasında pozitif erkeklik rolünün pozitif kadınlık rolüne göre genel psikolojik sermaye, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Okun (2017) çalışmasında evli iş görenlerin psikolojik sermayelerinin bekarlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erkmen ve Esen (2012) çalışmalarında statüsü yüksek olan çalışanların psikolojik sermayeleri statüsü düşük olanlara göre düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Dirzytė ve arkadaşları (2013) eğitim düzeyi ve aylık gelir ile psikolojik sermaye düzeyi arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Hoveyda, ve Seyedpoor (2015) psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve yaş grupları arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Yıldız ve Örtücü (2016) çalışmalarında kurumda çalışma süresi fazla olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma süresi az olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit etmişlerdir. Polatçı (2011) çalışmasında iş tecrübesi fazla olan iş görenlerin daha fazla süredir aynı meslekte çalışanlara göre daha düşük düzeyde psikolojik sermaye, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığa sahip olduklarını tespit etmiştir.

## 3. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Cinsiyet, medeni durum, statü, eğitim, yaş, çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi bireysel düzeydeki demografik faktörler, katılımcıların psikolojik kaynak kapasiteleri ile sistematik ilişkileri olabileceği değerlendirildiğinden, araştırmanın örneklemini doğrultusunda aşağıda sunulan hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Nicel araştırmaların sayısal veriler üretmesi ve yapılan gözlem ölçümlerinin tekrarlanabilmesi temel üstünlüğüdür. Ancak insan davranışlarının ve sosyal gerçekliğin arkasında yatan nedenleri ortaya çıkarmak konusunda tek başına yeterli olmaması araştırmanın kuramsal olarak bir kısıttır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 98-101).

*Araştırmanın Hipotezleri;*

*H<sub>1</sub>: Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>2</sub>: Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>3</sub>: Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri statüye göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>4</sub>: Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>5</sub>: Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>6</sub>: Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>7</sub>: Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.*

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada birincil veri toplama yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde psikolojik sermaye ile ilgili 24 soru yer almaktadır. İkinci bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. Bingöl Üniversitesinde 710 akademik ve idari personel çalışmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile % 95 güvenilirlik düzeyinde 300 personele ulaşılmış, 295 personele ait veri analiz için uygun bulunmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo-1’de sunulmuştur.

**Tablo-1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	172	58,3
	Kadın	123	41,7
<b>Medeni Durumu</b>	Evli	186	63,1
	Bekâr	109	36,9
<b>Statü</b>	Akademisyen	139	47,1
	İdari Personel	156	52,9
<b>Yaş</b>	21-27	73	24,7
	28-34	129	43,7
	35-41	81	27,5
	41 ve üzeri	12	4,1
<b>Eğitim</b>	Lise	6	2,0
	Ön lisans	49	16,6
	Lisans	116	39,3
	Lisans Üstü	124	42,0

<b>Çalışma Süresi</b>	1-5	171	58,0
	6-10	100	33,9
	11-15	11	3,7
	16 ve üstü	13	4,4
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>	1-5	118	40,0
	6-10	116	39,3
	11-15	40	13,6
	16 ve üstü	21	7,1

Katılımcıların % 58,3'ü (n=172) erkek, % 41,7'si (n=123) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 63,1'i (n=186) evli ve % 36,9'u (n=109) bekârdır. Katılımcıların % 47,1'i (n=139) akademisyen, % 52,9'u (n=156) idari personelden oluşmaktadır. Katılımcıların % 24,7'si (n=73) 21-27, % 43,7'si (n=129) 28-34, % 27,5'i (n=81) 35-41, % 4,1'i (n=19) 41 yaş ve üstündedir. Katılımcıların % 2'si (n=6) lise, % 16,6'sı (n=49) ön lisans, % 39,3'ü (n=116) lisans ve % 42'si (n=124) yüksek lisans mezunudur. Bingöl Üniversitesinde çalışma süresi bakımından % 58'i (n=171) 1-5 yıl, % 33,9'u (n=100) 6-10 yıl, % 3,7'si (n=11) 11-15, % 4,4'ü (n=13) 16 yıl ve üstündedir. Toplam çalışma süresi bakımından % 40'ı (n=118) 1-5 yıl, % 39,3'ü (n=116) 6-10 yıl, % 13,6'sı (n=40) 11-15, % 7,1'i (n=21) 16 yıl ve üstündedir.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 maddeli pozitif psikolojik sermaye ölçeği Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek; her biri 6 ifadeden oluşan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada söz konusu ölçek kullanılmıştır. Analizler sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutları için güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa); öz yeterlilik için 0,85, umut için 0,96, psikolojik dayanıklılık için 0,92, iyimserlik için 0,93 bulunmuştur. Genel psikolojik sermaye güvenilirlik katsayısı ise 0,83 olarak hesaplanmıştır. Hair vd. (2006) ölçek güvenilirliğinin "iyi" olarak nitelendirilebilmesi için güvenilirliğin 0.70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Bu değerler ışığında ölçek genel olarak yeterli güvenilirliğe sahiptir.

Kullanılan ölçeğin özgün yapısının geçerliliği test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda, Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 2,044; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,060; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,95 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değeri ise 0,96 olarak bulunmuştur. Uyum iyiliği indeksi (GFI) ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI); 0,90 veya daha üstü değerler kabul edilir uyumu gösterir (Bryne, 2001; Hair vd., 1998). RMSEA değerinin, 0.05'in altında olması "iyi", 0,05 ile 0.08 arasında olması, "kabul edilebilir" uyum iyiliği değerini ortaya koymaktadır (Stevens, 2001). Bu kapsamda ölçek iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir.

### 2.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi ve Bulgular

Psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo-2:** Psikolojik Sermaye Betimleyici İstatistikler

	Toplam	Min.	Maks.	Ortalama	SS
--	--------	------	-------	----------	----

<b>Psikolojik sermaye</b>	295	3,04	5,00	4,12	0,36
<b>Öz yeterlilik</b>	295	2,33	5,00	4,16	0,61
<b>Umut</b>	295	3,00	5,00	4,00	0,61
<b>Psikolojik dayanıklılık</b>	295	2,33	5,00	4,16	0,59
<b>İyimserlik</b>	295	2,00	5,00	3,66	0,86

Tablo-2'de sunulan sonuçlara göre, genel psikolojik sermayenin, ortalama değerinin 4,12 ve standart sapma değerinin 0,36 olduğu görülmüştür. Bu durum, anketi cevaplayanların psikolojik sermaye ve alt boyutlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Alt faktörlerinin ortalama değerleri incelendiğinde en yüksek ortalama değer *öz yeterlilik* ve *psikolojik dayanıklılık* boyutlarına, en düşük ortalamanın iyimserlik boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada demografik değişkenlerin, psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında belirli bir anlamlılık oranında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi, grup ortalamaları ve bunlara bağlı olan işlemleri analiz etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

**Tablo-3:** Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyetleri Açısından İncelenmesine Yönelik t-testi Sonuçları

<b>Bağımlı Değişken</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>İyimserlik</b>	Erkek	172	3,884	275,228	1,464	0,144
	Kadın	123	3,737			
<b>P. Dayanıklılık</b>	Erkek	172	4,339	248,172	1,766	0,790
	Kadın	123	4,212			
<b>Öz Yeterlilik</b>	Erkek	172	4,215	293	4,292	0,000**
	Kadın	123	3,911			
<b>Umut</b>	Erkek	172	4,241	263,697	-0,467	0,641
	Kadın	123	4,275			
<b>Genel Psikolojik Sermaye</b>	Erkek	172	4,170	293	3,167	0,002**
	Kadın	123	4,034			

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

Tablo-3'te sunulduğu üzere öz yeterlilik erkek ve bayan çalışanlar arasında farklılık göstermektedir. Erkek çalışanların öz yeterliliği bayan çalışanlara göre yüksektir. Benzer bir durum psikolojik sermaye çekirdek yapısı içinde geçerlidir. Erkek çalışanların psikolojik sermayesi bayan çalışanlara göre yüksektir.

**Tablo-4:** Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Medeni Durum Açısından İncelenmesine Yönelik t-testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Sd	t	p
İyimserlik	Evli	186	3,901	293	2,035	0,043*
	Bekâr	109	3,689			
P. Dayanıklılık	Evli	186	4,307	205,963	0,759	0,449
	Bekâr	109	4,250			
Öz Yeterlilik	Evli	186	4,202	293	4,267	0,000**
	Bekâr	109	3,894			
Umut	Evli	186	4,259	219,034	0,130	0,897
	Bekâr	109	4,249			
Genel Psikolojik Sermaye	Evli	186	4,167	293	3,351	0,001**
	Bekâr	109	4,021			

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

Tablo-4'te sunulduğu üzere iyimserlik, öz yeterlilik ve genel psikolojik sermaye evli ve bekâr çalışanlar arasında farklılık göstermektedir. Evli personelin iyimserlik, öz yeterlilik ve genel psikolojik sermaye düzeyi bekâr personele göre yüksektir.

**Tablo-5:** Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Statü Açısından İncelenmesine Yönelik t-testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Unvan	n	$\bar{X}$	Sd	t	p
İyimserlik	Akademik	139	3,895	286,423	1,355	0,177
	İdari	156	3,758			
P. Dayanıklılık	Akademik	139	4,359	293	1,992	0,047
	İdari	156	4,221			
Öz Yeterlilik	Akademik	139	4,230	293	3,812	0,000**
	İdari	156	3,962			
Umut	Akademik	139	4,286	291,194	0,827	0,409
	İdari	156	4,227			
Genel Psikolojik Sermaye	Akademik	139	4,193	293	3,57	0,000**
	İdari	156	4,042			

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



Tablo-5'te sunulduğu üzere öz yeterlilik ve genel psikolojik sermaye statülerine göre farklılık göstermektedir. Akademik personelin öz yeterlilik ve genel psikolojik sermaye düzeyi idari personele göre yüksektir.

**Tablo-6:** Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Psikolojik Sermaye Boyutları	Bağımsız Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İyimserlik	<b>Eğitim Durumu</b>	Gruplar Arası	7,506	3	2,502	3,407	0,018*	Lisans ve Lisansüstü arasında
	<b>Levene:2,852</b>	Grup İçi Toplam	213,686	291	0,734			
Psikolojik Dayanıklılık	<b>Eğitim Durumu</b>	Gruplar Arası	2,023	3	0,674	1,893	0,131	
	<b>Levene:0,370</b>	Grup İçi Toplam	103,604	291	0,356			
Öz Yeterlilik	<b>Eğitim Durumu</b>	Gruplar Arası	5,443	3	1,814	4,982	0,002*	Lisans ve Lisansüstü arasında
	<b>Levene:7,711</b>	Grup İçi Toplam	105,986	291	0,364			
Umut	<b>Eğitim Durumu</b>	Gruplar Arası	0,948	3	0,316	0,840	0,473	
	<b>Levene:0,812</b>	Grup İçi Toplam	109,426	291	0,376			
Genel Psikolojik Sermaye	<b>Eğitim Durumu</b>	Gruplar Arası	2,245	3	0,748	5,770	0,001*	Lisans ve Lisansüstü arasında
	<b>Levene:0,824</b>	Grup İçi Toplam	37,740	291	0,130			

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

Tablo-6'da sunulduğu üzere çalışanların psikolojik sermaye sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yüksek lisans mezunları ( $\bar{X}$ =4.21) ile lisans mezunları ( $\bar{X}$ =4.03) arasında, anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanların psikolojik sermaye *iyimserlik* boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yüksek lisans mezunları ( $\bar{X}$ =4.00) ile lisans mezunları ( $\bar{X}$ =3.71) arasında, anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iyimserlik düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanların psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yüksek lisans mezunları ( $\bar{X}=4.25$ ) ile lisans mezunları ( $\bar{X}=3.96$ ) arasında, anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo-7:** Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yaş Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Psikolojik Sermaye Boyutları	Bağımsız Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İyimserlik	Yaş Levene:1,322	Gruplar Arası	3,322	3	1,107	1,479	0,220	
		Grup İçi	217,870	291	0,749			
		Toplam	221,192					
Psikolojik Dayamlılık	Yaş Levene:0,886	Gruplar Arası	1,034	3	0,345	0,959	0,412	
		Grup İçi	104,623	291	0,360			
		Toplam	105,657					
Öz Yeterlilik	Yaş Levene:13,727	Gruplar Arası	8,917	3	2,972	8,437	0,000**	21-27 ile 35-41 arasında, 28-34 ile 35-41 arasında
		Grup İçi	102,512	291	0,352			
		Toplam	111,429					
Umut	Yaş Levene:0,215	Gruplar Arası	0,837	3	0,279	0,742	0,528	
		Grup İçi	109,536	291	0,376			
		Toplam	110,373					
Genel Psikolojik Sermaye	Yaş Levene:2,513	Gruplar Arası	1,568	3	0,523	3,96	0,009*	21-27 ile 35-41 arasında,
		Grup İçi	38,416	291	0,132			
		Toplam	39,985					

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

Tablo-7'de sunulduğu üzere çalışanların genel psikolojik sermaye sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni açısından 21-27 yaş ( $\bar{X}=4.00$ ) ile 35-41 yaş ( $\bar{X}=4.20$ ) aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuç genel olarak yaşlı olan çalışanların psikolojik sermayelerinin daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanların psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni açısından 21-27 yaş ( $\bar{X}=3.86$ ) ile 35-41 yaş ( $\bar{X}=4.33$ ) aralığında olanlar arasında; 28-34 yaş ( $\bar{X}=4.06$ ) ile 35-41 yaş ( $\bar{X}=4.33$ ) aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuç genel olarak yaşlı olan çalışanların öz yeterliliğinin daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo-8:** Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Psikolojik Sermaye Boyutları	Bağımsız Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İyimserlik	Çalışma Süresi	Gruplar Arası	3,856	3	1,285	1,721	0,163	
	Levene:0,776	Grup İçi Toplam	217,336	291	0,747			
Psikolojik Dayamlılık	Çalışma Süresi	Gruplar Arası	1,189	3	0,396	1,104	0,348	
	Levene:2,707	Grup İçi Toplam	104,468	291	0,359			
Öz Yeterlilik	Çalışma Süresi	Gruplar Arası	4,492	3	1,497	4,075	0,007*	1-5 ile 6-10 arasında
	Levene:1,207	Grup İçi Toplam	106,937	291	0,367			
Umut	Çalışma Süresi	Gruplar Arası	0,268	3	0,089	0,236	0,871	
	Levene:0,521	Grup İçi Toplam	110,105	291	0,378			
Genel Psikolojik Sermaye	Çalışma Süresi	Gruplar Arası	0,910	3	0,303	2,260	0,082	
	Levene:1,137	Grup İçi Toplam	39,075	291	0,134			
		Grup İçi Toplam	39,985					

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

Tablo-8'de sunulduğu üzere Çalışanların psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 6-10 yıl çalışanlar ( $\bar{X}=4.261$ ) ile 1-5 yıl çalışanlar ( $\bar{X}=3.99$ ) arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuç çalışma süresi fazla olan çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin çalışma süresi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo-9:** Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Toplam İş Tecrübesi Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Psikolojik Sermaye Boyutları	Bağımsız Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İyimserlik	Toplam Çalışma Süresi	Gruplar Arası	2,307	3	0,769	1,022	0,383	
		Grup İçi Toplam	218,884	291	0,752			

	<b>Levene:0,45 2</b>	Grup İçi Toplam	221,192					
<b>Psikolojik Dayanıklılı k</b>	<b>Toplam Çalışma Süresi</b>	Gruplar Arası	0,785	3	0,262	0,726	0,53 7	
	<b>Levene:0,37 0</b>	Grup İçi Toplam	104,872	291	0,360			
			105,657					
<b>Öz Yeterlilik</b>	<b>Toplam Çalışma Süresi</b>	Gruplar Arası	5,591	3	1,864	5,124	0,00 2*	1-5 ile 6- 10 ve 11- 15 arasında
	<b>Levene:1,83 5</b>	Grup İçi Toplam	105,838	291	0,364			
			111,429					
<b>Umut</b>	<b>Toplam Çalışma Süresi</b>	Gruplar Arası	0,456	3	0,152	0,402	0,75 2	
	<b>Levene:0,70 4</b>	Grup İçi Toplam	109,918	291	0,378			
			110,373					
<b>Genel Psikolojik Sermaye</b>	<b>Toplam Çalışma Süresi</b>	Gruplar Arası	0,910	3	0,303	2,260	0,08 2	
	<b>Levene:1,13 7</b>	Grup İçi Toplam	39,075	291	0,134			
			39,985					

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

Tablo-9'da sunulduğu üzere Çalışanların psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 1-5 yıl iş tecrübesi olanlar ( $\bar{X}$ =3.93) ile 6-10 yıl ( $\bar{X}$ =4.20) ve 11-15 ( $\bar{X}$ =4.25) iş tecrübesi olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuç iş tecrübesi fazla olan çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin çalışma süresi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada erkek çalışanların genel psikolojik sermayesi ve öz yeterliliği bayan çalışanlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erkmek ve Esen (2012) bilişim sektöründe çalışan erkek personelin psikolojik sermayesinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Kültürler arası farklılıkları konu alan araştırması ile en çok referans gösterilen araştırmacıardan biri olan Hofstede'in (1980) araştırmalarında Türkiye; "yüksek güç mesafesi", "düşük bireycilik", "yüksek belirsizlikten kaçınma" ve "dişil özellikler" gösteren ülkeler grubunda yer almaktadır. Toplumumuza hâkim erkek egemen yapıdan dolayı erkek çalışanların genel psikolojik sermayesi ve öz yeterliliğinin daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Yapılan çalışmada psikolojik sermayenin evliler lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Alt boyutlarda öz yeterlilik, iyimserlik evliler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Liu ve arkadaşları (2015) evli iş görenlerin genel psikolojik sermaye, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıklarının bekâr iş görenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Polatçı (2011) çalışmasında bekâr çalışanların evlilere nazaran daha düşük seviyede toplam psikolojik sermaye, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Evlilik çalışanın psikolojik sermayesini olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum evli çalışanların daha düzenli bir



hayata sahip olmaları, aile içerisinde pozitif psikolojik kaynaklarını geliştirecek daha fazla pozitif daha az negatif etkilere maruz kalmaları ile açıklanabilir.

Çalışmada akademik personelin öz yeterlilik ve genel psikolojik sermaye düzeyinin idari personele göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Liu ve arkadaşları (2015) maden işçileri üzerine yaptıkları çalışmada destek hizmetlerinde çalışan iş görenlerin genel psikolojik sermaye, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliklerinin sahada çalışan madencilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yıldız ve Örcü (2016) çalışmalarında statüsü yüksek olan çalışanların psikolojik sermayeleri statüsü düşük olanlara göre düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Statüsü yüksek çalışanın daha iyi bir eğitim alt yapısından gelmesi nedeni yetenek ve kapasitelerine olan güveni daha fazla olacağından öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca statüsü yüksek çalışanın özlük hakları ve çalışma koşullarının daha iyi olmasının psikolojik sermayelerini artırdığı düşünülmektedir.

Çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların genel psikolojik sermayesinin, alt boyutlarda iyimserlik ve öz yeterlilik düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yıldız ve Örcü (2016), çalışmalarında eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Kaya ve arkadaşları (2014) çalışmalarında lisanüstü mezuniyet derecesine sahip olan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, ön lisans ve lisans mezuniyet derecesine sahip olan meslektaşlarından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. McMurray ve arkadaşları (2010) daha yüksek eğitime sahip iş görenlerin, eğitim düzeyi daha düşük iş görenlere göre psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu sahip olduğu düşünülen yetkinlikler ve yetkinlikler ile gelecekte yapabileceği değerlendirilen faaliyetler hakkında verilecek kararlar ile de ilgilidir. Sahip olduğu değerlendirilen duygusal ve zihinsel yetkinlikler (yetenekler) hâlihazırda iş yerinde görevleri yerine getirmek için kullanılır. Eğitim düzeyi yüksek olan iş gören daha fazla duygusal ve zihinsel yetkinliğe sahip olduğunu inanacağından psikolojik sermaye ve öz yeterlilik düzeyi yüksek olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmada yaşlı olan çalışanların genel psikolojik sermayelerinin ve öz yeterliliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Liu ve arkadaşları (2015) çalışmalarında 35 yaş ve altındaki çalışanların genel psikolojik sermaye, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıklarının 36-45 yaş ve 46 ve üstü yaş çalışanlardan daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. McMurray ve arkadaşları (2010) daha yaşlı iş görenlerin, genç iş görenlere göre psikolojik sermayelerinin ve alt boyutlardan iyimserliklerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Okun (2017), yaşça büyük olan iş görenlerin psikolojik sermayelerinin genç olanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde, Yıldız ve Örcü (2016) ile Erkmen ve Esen (2012) çalışmalarında yaşça büyük olan çalışanların psikolojik sermayeleri genç olanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yaş değişkeninin, kişinin yaşamı boyunca çeşitli pozitif psikolojik kapasitelerin gelişimine katkıda bulunduğu bulunmuştur (Youssef ve Luthans, 2007: 787). Elde edilen sonuçlar yaşla birlikte kazanılan deneyimlerin, tecrübelerin artmasının, iş görenin pozitif psikolojik kapasiteleri üzerinde olumlu etki yaptığına işaret etmektedir.

Çalışmada çalışma süresi fazla olan çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin çalışma süresi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Erkmen ve Esen (2012) çalışmalarında kurumda çalışma süresi fazla olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma süresi az olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit etmişlerdir. Kurum kültürünün kazanılması ile birlikte çalışanın yetenek ve kapasitesine olan inancının arttığı buna bağlı olarak öz yeterliliğin yükseldiği değerlendirilmektedir.

Çalışmada iş tecrübesi fazla olan çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin iş tecrübesi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kaya ve arkadaşları (2014) öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Yıldız ve Örcü (2016) çalışmalarında iş tecrübesi fazla olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin iş tecrübesi az olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit

edilmiştir. Tösten ve Özgan (2017) toplam iş tecrübesi fazla olan iş görenlerin daha az iş tecrübesi olan iş görenlere göre öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca tüm alt boyutlarda iş tecrübesi fazla olan iş görenlerin daha yüksek ortalamalara sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Okun (2017) çalışmasında iş tecrübesi fazla olan iş görenlerin psikolojik sermayelerinin iş tecrübesi az olan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. İş tecrübesi düşük, iş hayatında yeni sayılabilecek iş görenlerin tecrübesiz olmaları, yeterince başarı deneyimlememiş, yetenek ve kapasitelerini keşfedememiş olmalarından dolayı öz yeterlilik düzeylerinin düşük olduğu değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak diğer çalışanlara göre daha genç, bekâr, kurumda çalışma süresi, toplam iş tecrübesi ve eğitim seviyesi daha az olan çalışanların psikolojik sermaye ve alt boyutlarında ortalamalarının daha düşük olduğu görülmektedir. Zaman içerisinde kazanılan yetenek ve kapasiteler çalışanın kendisine olan güveninin artmasını (öz yeterlilik) sağlamakta, zorluk ve sorunlar ile kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için dayanmak ve sabır göstermelerini (psikolojik dayanıklılık) geliştirmekte, yıllar içerisinde başarının deneyimlenmesi ve elde edilen pozitif sonuçlar (deneyimler) şu an ve gelecekte başarılı olmak için olumlu (iyimserlik) atflarda bulunmalarına katkı sağlamakta ve Hedeflere doğru azmetme ve gerektiğinde başarılı olmak için hedefe giden yeni yollar bulma (umut) kapasitelerini geliştirmektedir. Söz konusu dört bileşenin gösterdiği sinerjik etki ile de çalışanın psikolojik sermayesi artmaktadır. Türkçe yazın incelendiğinde doktora (örn. Dönmez, 2014; Okun, 2017) ve makale (örn. Akçay, 2018; Karadal ve Özsungur, 2017) çalışmalarının daha çok psikolojik sermayenin diğer örgütsel davranış değişkenleri ile olan ilişkisine yoğunlaştığı görülmektedir. Daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak psikolojik sermaye geliştirme eğitimleri konusunda daha fazla çalışılması ve söz konusu eğitimlerin demografik farklılıklar gözetenilerek planlanmasının değerlendirilmesi gerektiği önerilmektedir.

Norman ve arkadaşları (2010) iş görenlerin zorlu ekonomik koşulların yaşandığı zamanlarda organizasyon içi kaynaklardan (örn. terfi, iş, görevlendirme) avantaj elde etmek için daha fazla kendilerinden beklenen davranışlardan sapma yapabileceklerini, psikolojik sermayeye yapılan yatırım ile elde edilecek yükselmenin bu sapsmaları baskılayabileceğini önermişlerdir. Bu bağlamda yazında organizasyonlar ve iş gören açısından pozitif yönde pek çok sonucun öncülü aynı zamanda pek çok negatif sonucun önleyicisi olarak görülen psikolojik sermayenin geliştirilmesi organizasyonlar için önemlidir. Gerek profesyonel destek alınarak, gerekse diğer organizasyonel davranış çalışma alanı değişkenlerinin desteklenmesi ile yapılan psikolojik sermaye geliştirme eğitimlerinin demografik faktörler ışığında değerlendirilmesi, grupların eğitim ihtiyaçları doğrultusunda çeşitlendirilme ve ihtiyaca göre eğitim planlamasının organizasyonlara zaman ve para açısından optimizasyon ve etkinlik sağlayacağı değerlendirilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2018). *Örgütlerde Prososyal Davranışlar, Sinizm ve Psikolojik Sermaye İlişkisi: Örgütle Özdeşleşmenin Moderatör Etkisi*. Business & Economics Research Journal, Vol. 9 Issue 2, p381-393.
- Bandura, A. (1977), "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", Psychological Review, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1994), "Self-efficacy", In V. S. Ramachandran (Ed.), Encyclopedia of human behavior, (Vol. 4, pp. 71-81), New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Eds.), Encyclopedia of mental health, San Diego: Academic Press.
- Bandura, A. (2008), "An agentic perspective on positive psychology", In S. J. Lopez (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people* (Vol. 1, pp. 167-196), Westport, CT: Greenwood Publishing.
- Bernstein, C. ve Volpe, S. (2016), "The implications of sex role identity and psychological capital for organisations: A South African study", SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 42(1), a1311. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1311>.

- Bryne, B. M. (2001), *Structural equation modeling with AMOS* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. S. (2002), *Optimism*, In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012), “Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Diržytė, A., Patapas, A., Smalskys, V. ve Udavičiūtė, V. (2013), “*Relationship between organizational commitment, job satisfaction, and positive psychological capital in lithuanian organizations*”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 12.
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2002), “*Will money increase subjective well-being?*”, *Social Indicators Research*, 57, 119–169.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, iş gören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örneğinde incelenmesi*. Yayınlanmış doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012), “*Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C.XIV, S II.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005), “*What (and why) is positive psychology?*”, *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. doi:10.1037/1089-2680.9.2.103
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hair, Anderson, Tatham, ve Black. (1998), *Multivariate Data Analysis*. U.S.A: Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W., C., Babin, B., J., Anderson, R., E. & Tatham, R., L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Hofstede, G. (1980), *Motivation, leadership, and organization: Do american theories apply broad?*, *Organizational Dynamics*, Surfimer, AMACOM, a division of American Management Associations.
- Hoveyda, H. R. ve 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.
- Karadal, H. ve Özsungur, F. (2017). *Hizmet İnovasyon Davranışı İle Psikolojik Sermaye Ve Etik Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Adana Örneği*. *International Journal of Management Economics & Business / Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 663-672.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014), “*Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği)*”, *Electronic Journal of Social Sciences*, Vol. 13, Issue 48, p47-68.
- Liu, L., Wu, H., Yang, Y., Wang, L. ve 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. doi: 10.1186/s12889-015-1349-6.
- Luthans, F. (2002), “*The need for and meaning of positive organizational behavior*”, *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F. , Avey, J.B., Clapp-Smith, R. ve Weixing, L., (2008), “*More evidence on the value of chinese workers psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?*”, *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 2008, 818-827.



- Luthans, F. and 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. and Youssef, C. M. (2007), “*Emerging positive organizational behavior*”, *Journal of Management*, 33, 321–349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010), “*The development and resulting performance impact of positive psychological capital*”, *Human Resource Development Quarterly*, 21, 47-61. doi: 10.1002/hrdq.20034
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. ve Combs, G. M. (2006), “*Psychological capital development: Toward a micro-intervention*”, *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387–393. doi: 10.1002/job.373.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, O. ve Li, W. (2005), “*The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance*”, *Management and Organization Review*, 1:2 249–271.
- Luthans, F., Harms, P. D., Youssef, C. M. ve Sweetman, D. S. (2013), “*Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap*”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 118-133.
- Luthans, F., Luthans, K. W., ve Luthans, B. C. (2004), “*Positive psychological capital: Beyond human and social capital*”, *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007), *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. ve Avolio, B. J. (2015), *Psychological capital and beyond*, England: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005), “*The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?*”, *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803–855. doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803
- Mastekaasa, A. (1994), “*Marital status, distress, and well-being: An international comparison*”, *Journal of Comparative Family Studies*, 25, 183– 205.
- Masten, A. S. (2001), “*Ordinary magic: Resilience process in development*”, *American Psychologist*, 56, 227 -239.
- Masten, A. S., ve Reed, M.G. J. (2002), *Resilience in development*, In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- McMurray, A. J. , Pirola-Merlo, A. , Sarros, J. C. ve Islam, M. M. (2010), “*Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Nonprofit Organization*”, *Leadership and Organizational Development Journal*, 31, (5), (2010), 436- 457.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimmicht, J. L. ve Pigeon, N. (2010), “*The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors*”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17, (4), 380-391.
- Okun, O. (2017), *Psikolojik sermayenin iş gören sesliliğine etkisinde iyi olma halinin aracı rolü*, Yayınlanmış doktora tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Polatçı, S. (2011), *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri.
- Seligman, M. E. P. (1998), *Learned optimism*, New York: Pocket Books.



- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000), “*Positive psychology: An introduction*”, American Psychologist, 55(1), 5-14.
- Sheldon K, King L. (2001), “*Why positive psychology is necessary*”, American Psychologist, 56(3), 216–217.
- Snyder, C. R. (1994), *The psychology of hope: You can get there from here*, New York: Free Press.
- Snyder, C. R. (1995), “*Conceptualizing, measuring, and nurturing hope*”, Journal of Counseling and Development, 73, 355-360.
- Snyder, C. R. (2000), *Handbook of hope*, San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002), “*Hope theory: Rainbows in the mind*”, Psychological Inquiry, 13, 249-275.
- Stevens, J.P. (2001), *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*, Taylor&Francis.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017), “*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının ölçülmesi*”, Electronic Journal of Social Sciences, Vol. 16, Issue 62, p867-889.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989), “*Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making*”, Journal of Personality and Social Psychology, 56 (3), 407-415.
- Yıldız, H. ve Örüçü, E. (2016), “*Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14-1.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007), “*Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and and resilience*”, Journal of Management, 33(5), 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562