

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TUTUMLARINA ETKİSİ:
UÇUŞ TEKNİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ertan DERİN

1203810082

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı


Tez Danışmanı: Doç.Dr.Sait GÜRBÜZ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1203810082 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Ertan DERİN, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TUTUMLARINA ETKİSİ: UÇUŞ TEKNİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

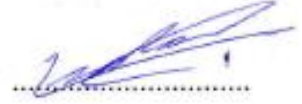
Tez Danışmanı : Doç.Dr. Sait GÜRBÜZ
Kara Harp Okulu



Jüri Üyesi : Doç.Dr. Fatih ÇETİN
Niğde Üniversitesi



Jüri Üyesi : Doç.Dr. Cenk SÖZEN
Başkent Üniversitesi



Jüri Üyesi : Doç.Dr. Sait GÜRBÜZ
Kara Harp Okulu



Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr. Adnan GÜZEL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 04 Ağustos 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Psikolojik Sermayenin İş Tutumlarına Etkisi: Uçuş Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

21 Temmuz 2014


Ertan DERİN

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasında değerli görüş, öneri ve yönlendirmeleriyle büyük destek veren Doç. Dr. Sait Gürbüz'e, verilerin toplanmasında emeği geçen arkadaşlarım Ahmet Mesut AÇAN'a, Tolga DEMİREL'e, Fatih BAL'a, Halil İbrahim AÇAN'a, Salih DÖNMEZ'e, Murat DEMİRBAŞ'a ve Ömer KIZILOVA'ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin her aşamasında desteğini ve yardımını esirgemeyen öncelikle aileme, dostlarıma ve bana bir şeyler katan bütün iş arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Temmuz, 2014

Ertan DERİN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI VE AMACI	3
1.1. Araştırmanın Sorunsalı	3
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	8
İKİNCİ BÖLÜM	10
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranış	10
2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı	13
2.2.1. Öz-yeterlilik	15
2.2.2. İyimserlik	16
2.2.3. Umut	17
2.2.4. Dayanıklılık	18
2.3. Psikolojik Sermaye Ardılları	21
2.3.1. Duygusal Bağlılık ve Sermaye ile Olan İlişkisi	21
2.3.2. İş Tatmini ve Sermaye ile Olan İlişkisi	23
2.3.3. İş Performansı ve Sermaye ile Olan İlişkisi	25
2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Sermaye ile Olan İlişkisi	27
2.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	34
3. YÖNTEM	34
3.1. Evren ve Örneklem	34
3.2. Veri Toplama Araçları	35
3.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği	35
3.2.2. Duygusal Bağlılık Ölçeği	37
3.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	37
3.2.4. İş Performansı Ölçeği	38
3.2.5. İş Tatmin Ölçeği	38
3.3. İşlem ve Verilerin Analizi	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	39
4. BULGULAR	39
4.1. Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analiz Bulguları	39
4.2. Hipotez Testleri	41

4.2.1. Regresyon Analizleri	42
4.2.2. T Testi ve ANOVA analizleri	45
BEŞİNCİ BÖLÜM	48
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	48
5.1. Sonuçların Değerlendirilmesi	48
5.2. Yazına Katkısı	53
5.3. Uygulamacılara Katkısı	55
5.4. Araştırmanın Kısıtları	56
5.5. Gelecek Araştırmacılara Öneriler	57
5.6. Sonuç	58
KAYNAKÇA	60
EKLER	67
Ek-A Anket Formu	69
ÖZGEÇMİŞ	72

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1: Örneklemeye ilişkin demografik veriler tablosu	35
Tablo 3.2: Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi	37
Tablo 4.1: Araştırmanın değişkenlerine ait ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik değerleri	40
Tablo 4.2: Psikolojik sermayenin duygusal bağlılık üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi	42
Tablo 4.3: Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi	43
Tablo 4.4: Psikolojik sermayenin iş performansı üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi	44
Tablo 4.5: Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi.....	45
Tablo 4.6: Medeni duruma göre psikolojik sermayeye ilişkin independent sample T test tablosu.....	46
Tablo 4.7: Yaş ve hizmet süresinin psikolojik sermaye ile tek yönlü varyans analizi.....	47
Tablo 5.1: Hipotezlerin desteklenme durumu	49

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1: Araştırmanın modeli.....	29
--	----

KISALTMALAR

- FAA** : Amerika Birleşik Devletleri Federal Havacılık İdaresi.
DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi.
ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.
PS : Psikolojik Sermaye.
İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi.

ÖZET

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TUTUMLARINA ETKİSİ: UÇUŞ TEKNİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DERİN, Ertan

Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Sait GÜRBÜZ

Temmuz-2014, 72 sayfa

Bu araştırmanın amacı, ülkemizde üzerinde oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunan psikolojik sermayenin, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi önemli iş tutumlarına olan etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada öncelikle pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye kavramları açıklanmıştır. Ardından ise psikolojik sermayenin duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş performansı ve iş tatmini ile olan ilişkisini test etmek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri; 260 uçuş teknisyeninden oluşan örneklem üzerinde test edilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve toplanan veriler IBM SPSS 19 ve LISREL 8.8 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, duygusal bağlılık ve performans arasında aynı yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık, İş Performansı, İş Tatmini.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB ATTITUDES: ARESEARCH ON FLIGHT TECHNICIANS

DERİN, Ertan

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Assoc.Dr. Sait GÜRBÜZ

July-2014, 72 pages

In our country there are fairly limited number of studies about psychological capital. The purpose of this research is to reveal relationship between psychological capital and of the emotional commitment, job satisfaction, job performance and important work attitudes such organizational citizenship behaviours. In this study firstly, positive psychology, positive organizational behavior and psychological capital concepts are explained. Then to test the relationship between psychological capital and emotional commitment, organizational citizenship, job performance, job satisfaction a research has been conducted. The research hypotheses were tested on a sample of 260 flight technicians. As a tool of data collection survey were used and the data were analyzed with using Student versions of LISREL 8.8 and IBM SPSS 19. .şçThe results showed that there are positive significant relations among psychological capital and organizational citizenship behavior, job satisfaction, affective commitment and performance.

Key Words: Psychological Capital, Emotional Commitment, Organizational Citizenship, Job Performance, Job Satisfaction.

GİRİŞ

Günümüzün iş dünyasında geline duruma, iş yaşamının artan rekabet koşulları ve insana dayalı bir iş anlayışının yaygın hale gelmesiyle birlikte, çalışanların verimliliği ve örgüte olan bağlılıkları ile beraber verdikleri katkılar gün geçtikçe daha önemli hale gelmeye başlamış ve örgütsel davranış alanında yeni yaklaşımların çıkmasına neden olmuştur. Bu kapsamda klasik düşünceden farklı olarak pozitif psikoloji, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında mutlu ve iyimser oldukları takdirde örgütlerine daha çok katkı sağlayacakları hususu üzerine dikkatleri çekmektedir (Seligman, 2010). Havacılık sektörünün giderek artan önemi ve istihdam kapasitesi, yarattığı katma değer ve çalışanların bu katma değerdeki rolü son derece önemli olduğu için sektörün en değerli kaynağı olan insan kaynağının da önemi ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda, özellikle teknik ve yaratıcı özellikleri ile ön plana çıkan sektör çalışanlarının, teknik yönleri kadar beşeri yönlerinin hatta bunun da ötesi psikolojik sermayelerinin saptanması ve geliştirilmesi gerekmektedir.

Kendi kendine yetebilen, kendine güvenen, umut sahibi, iyimser ve sorunların üstesinden çabuk gelebilen çalışanlar bir organizasyonun performansına çok daha fazla katkıda bulunurlar. Bu nedenle, bir organizasyonda insan kadar sahip olduğu psikolojik sermayenin düzeyi de önem arz etmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iş performansları da iyi olmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2010).

Pozitif psikoloji son yıllarda karşımıza çıkmış olan önemli bir kavramdır. İnsanların içinde buldukları sıkıntılı durumlardan onları kurtararak iyileşmelerine yardımcı olan psikoloji biliminden farklı olarak, tamamen kişilerin mutluluğunun ve gelişimlerinin önemini savunan bir yaklaşımdır (Akçay, 2011). Bu yaklaşımla birlikte insanların zayıf yönlerinden daha çok güçlü yönleri üzerine durularak başarı sağlanacağı fikri doğmuştur.

Pozitif psikolojinin örgütsel yaşama yansması olarak pozitif örgütsel davranış karşımıza çıkmaktadır (Luthans, 2002). Bu kavramda çalışanların örgüt içerisinde mutlu ve huzurlu bir şekilde yaşamaları amaçlanmıştır. Bununla beraber çalışanların olumlu davranışlarını geliştirmeye çalışması da bu yaklaşımın amaçları arasındadır. Pozitif psikoloji ve buna bağlı olarak pozitif örgütsel davranış alanında, yurt dışında belirli bir seviyeye gelmiş olan çalışmalar, kendi ülkemiz açısından değerlendirdiğimizde, bu kavramlar bizde henüz yeni tartışılmaya başlanılmış ve bu konularda az sayıda araştırma ortaya konulmuştur (Erkuş ve Fındıklı, 2010).

Bu çalışmanın amacı, Türkiye genelinde üzerinde oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunan psikolojik sermayenin, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi önemli iş tutumlarıyla olan ilişkisini inceleyerek sonuçları ortaya koymaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN SORUNSALI VE AMACI

1.1 Araştırmanın Sorunsalı

Dünyada geçmişten günümüze kadar geçen sürede, bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel olarak pek çok toplumsal evreden geçilmek durumunda kalınmıştır (Bayraç, 2003). Ekonomide küreselleşme, gittikçe büyüyen sermaye ile uluslararası alanda rekabet edebilmek maksadıyla en az maliyetleri bulmak için çaba harcamakta, yeni teknoloji ile kurulan fabrikaların sayısı her geçen gün artmakta, geliştirilen en son yenilikler ve teknolojiler uydular vasıtasıyla gecikmeksizin çok hızlı bir şekilde aktarılabilmektedir (Cascio, 1998:15). Sermaye, hammadde ve teknolojinin çok hızlı bir şekilde hareket ettiği böylesi zor bir rekabet ortamında örgütler açısından insan faktörü; sadece bir maliyet kalemi ve kolay bir şekilde idame edilebilir olmaktan çıkarak, geliştirilmesi gereken ve yenilenebilir önemli bir kaynak olarak görülmeye başlanılmıştır (Child ve McGrath, 2001). Bu bağlamda örgütler, öğrenen örgüt olma yolunda ilerlemeye başlamış ve örgütlerde insana verilen değer her geçen gün biraz daha arttığı görülmektedir.

Örgütler devamlılıklarını sağlamaları için, çalışanların verimliliklerini sürekli olarak arttırmasına ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütler hedeflerine işgörenlerin çalışmaları ve performansları neticesinde ulaşabilirler. Bu nedenle örgütlerin verimliliği üzerinde en fazla etkiye sahip olan kısım yine işgörenlerdir (Yumuşak, 2008). Bu nedenle bir örgüt için en önemli etken insan faktörüdür. Başarıyı yakalamış örgütlerin arka planında muhakkak surette performansları ve güdülerini yüksek sıkı bir çalışma ekibi yatmaktadır. Kuzey Amerika'da yapılan araştırmalarda, işgörenlerin eskiye oranla daha fazla çalıştığı ve çalışkanlık, öz disiplin gibi değerlerinde artış olduğu, girişimciliğin arttığı ve bireylerin kariyerleri için teknolojik olarak donanımlarını arttırdıkları tespit edilmiştir (Eraydın, 2001:67).

Eskisine göre daha fazla çalışmak ve kendisini sürekli geliştirmek zorunda kalan işgörenlerin iş yaşamındaki yükleri her geçen gün biraz daha artış göstermiştir. Bu durum örgüt içerisinde çalışanlar arasında bir rekabet ortamının doğmasına yol açmıştır (Eraydın, 2001:67). Tüm bu gelişen süreç içerisinde işgörenler üzerinde görülmeye başlanan ruhsal bozukluklar, fiziksel ve duygusal çöküntü gibi problemlerinde etkisiyle çalışanların psikolojilerinde çöküntüler ortaya çıkmıştır (Seligman, 2002). Bu olumsuz durumdan hem çalışanlar hem de örgütler olumsuz bir şekilde etkilenmişlerdir. Çünkü psikolojilerinde buhranlar yaşayan çalışanların performanslarında da düşüşler görülmüş bunun neticesinde de örgütlerin performansları bu durumdan olumsuz etkilenmiştir. Bunun sonucunda örgütlerde, çalışanların davranışlarını ve bunların nedenlerini kişisel özelliklerden de yola çıkarak inceleyen psikoloji bilimi ön plana çıkmaya başlamıştır (Seligman, 2002). Psikoloji bilimindeki pozitif yaklaşım, insan kaynakları alanını etkilemiş, bunun sonucunda pozitif davranış psikolojinin ana konularından biri haline gelmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:7). Psikolojinin üç önemli hedefi vardır (Seligman, 2002:4). Bunlar sırasıyla;

1. Zihinsel hastalıkları tedavi etmek,
2. İnsan yaşamını daha verimli ve anlamlı yapabilmek,
3. İnsanların kabiliyetlerinin, güçlü oldukları taraflarının ve yapabileceklerinin farkına varmalarını sağlamaktır.

Yukarıda bahse konu olan psikolojinin üç önemli hedefinden ikinci ve üçüncü hedefler I. Dünya Savaşı ve sonrasındaki II. Dünya Savaşıyla birlikte psikologlar tarafından ihmal edilmeye başlanmıştır (Schultz ve Schultz, 2002). Psikolojideki bu ihmaller, 1999 yılında o dönemin Amerikan Psikoloji Derneği (APA: American Psychological Association) başkanı Seligman tarafından araştırılmıştır. Pozitif psikoloji hareketinin kurucusu olarak bilinen Seligman, özellikle de öğrenilmiş çaresizlik konusunda hayvanlar ve insanlar üzerinde önemli deneyler yapmıştır. Bu deneyler de deneklerin, olumsuz bir durumu kontrol altına alamayacağını öğrenmesinden sonra, davranışları yardımıyla bu durumu ortadan kaldırdığı zamanlarda bile bu çabayı gösteremediğini tespit etmiştir. (Abramson, 1978). Bu durum bireylerin, kendilerine olan güvenleri, gelecek için beklenti içinde olmaları, hedeflerine gitme noktasında alternatif çözüm yolları bulmaya çalışmalarını açısından önem arz etmektedir.

Seligman ve arkadaşları (2002), psikoloji alanında, insan yaşamını daha verimli ve anlamlı yapabilmek için insanların, kabiliyetleri, güçlü oldukları tarafları ve yapabileceklerinin farkına varmaları konuları üzerine araştırmalar yapmışlar, bu sayede birçok araştırmacıyı bu konularda görgül araştırma yapmaları hususunda teşvik etmişlerdir. Bu durumun sonunda pozitif psikoloji doğmuştur (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Seligman'ın başlattığı pozitif psikoloji hareketi sayesinde; psikologlar insanların, zihinsel sorunlarından ziyade onların mutlu olmaları ve pozitif düşünmelerini sağlayacak fikirler üzerine çalışmalar yapılmasını sağlamışlardır.

Bu süreçten sonra örgütsel davranış alanında, işgörenlerin pozitif duyguları ile iş performansları arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalar yapılmaya başlanılmıştır. Özellikle de Luthans ve arkadaşları (2007), işgörenlerin performanslarının artırılması maksadıyla; çalışanların psikolojik kapasitelerinin, olumlu düşüncelerinin ve güçlü yönlerinin durağan olmayıp geliştirilebilir olduğunun üzerinde durmuşlardır. Psikolojik sermayenin geliştirilebilir olması sayesinde de çalışanların performanslarında sürekli iyileşmeler olacağı gibi örgüte bağlılıklarında artış görünmesi olası bir durum olarak karşımıza çıkacağı düşünülmektedir. Psikolojik sermaye kavramı, insan sermayesinin “ne biliyorsun?”, finansal sermayenin “neye sahipsin?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” sorularından farklı bir şekilde; öncelikle “kim olduğun” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceğin” sorularına cevap olabilecek bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Avolio ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2004). Pozitif örgütsel davranış kavramında, çalışanların zayıf yönlerine yönelmek yerine, güçlü yanlarını ortaya çıkarmaya çalışarak, çalışanların iş performanslarında artış olabileceği konusu üzerinde durulmaktadır.

Avey ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan bir araştırmada, psikolojik sermaye ile çalışanların işten ayrılma niyeti ve yeni iş arama davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Avey ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan diğer bir araştırmada ise psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Larson ve Luthans'ın (2006), 74 fabrika işçisi ile yapmış oldukları bir araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu vurgulanmıştır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

Yapılan araştırmalarda, insana yapılan yatırımın ve etkili İKY uygulamalarının, işgören devrini azaltarak örgütsel başarıya katkı sağladığı tespit edilmiştir (Vlachos, 2008). Türkiye açısından değerlendirdiğimizde, konuyla ilgili kuramsal kapsamda (Özkalp, 2009; Met, 2010; Keleş, 2011) ve görgül olarak (Topçu ve Ocak, 2012; Erkuş ve Fındıklı, 2010; Erkuş ve Fındıklı, 2012) yazına katkıları olan araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Psikolojik sermayenin örgütsel sonuçlarla olan ilişkisi inceleyen araştırmalar incelendiğinde; psikolojik sermayenin mutluluk boyutuyla anlamlı ve olumlu ilişkisinin vurgulandığı (Erkuş ve Fındıklı, 2012), psikolojik sermayenin iş doyumuyla ilgili anlamlı ilişki içersinde görüldüğü (Akçay, 2012; Topçu ve Ocak, 2012) ve psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı arasında ters yönlü ilişkinin tespit edildiği araştırmalara yazında rastlanılmıştır (Topçu ve Ocak, 2012).

Ayrıca Çetin ve Basım'ın (2012) yapmış oldukları çalışma örnek olarak gösterilebilir. Bu çalışmada Luthans ve arkadaşları (2007), tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirliği ve geçerliliği ölçülmüştür. Çalışma sonunda da psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Yine bu konu üzerine Erkmen ve Esen'de (2013) çalışma yapmıştır.

Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) yapmış oldukları başka bir çalışmada farklı meslek gruplarındaki çalışanların, psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetleri, iş tatmini ve iş performansı ile olan ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonunda psikolojik sermayenin iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik sermaye alt boyutları incelendiğinde; umut ve iyimserlik boyutuyla iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu, umut ve dayanıklılık faktörünün iş performansını pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı 2013).

Psikolojik sermaye ve ardılları, özellikler ülkemizde sınırlı sayıda yapılmış olan çalışmalar ile araştırılmıştır. Ancak öne sürülen bir kuramın farklı kültür ve bağlamlara genellenebilmesi için farklı örnekleme ve sektörlerde yapılacak çalışmalar ile test edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmanın planlandığı süreçte araştırma için geliştirilen model kapsamında psikolojik sermaye ve ardılları konusunda Türkiye'de benzer bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla psikolojik sermaye ve ardılları test edilmesi bağlamında Türk havacılık sektöründe yapılacak bir çalışmanın, hem ilgili yazına katkı sağlayacağı ve hem de kavramın farklı kültür

ve iş kollarına genellenebilir olup olmadığına dair test edilmesine imkân sağlayacağı beklenmektedir.

Böyle bir çalışmanın yapılmasının uygulama bakımından yararları bulunmaktadır. Bilindiği üzere, havacılığın en önemli unsurlarından birisi olan, uçuş faaliyetleri kadar önem arz eden bakım faaliyetleridir. Özellikle son yıllarda artan ve hızla gelişmeye devam eden hava taşımacılığının emniyetli, güvenilir ve hatasız bir şekilde yapılabilmesi için uçuş teknisyenlerinin üzerine düşen sorumluluk da bir kat daha artmaktadır. Bu değişen koşullara uyum sağlayamayan organizasyonlardaki teknik personelin hatasız, istenen standartlara ulaşmış ve verimli bir şekilde çalışması beklenemez.

Her meslek kendi alanında önem arz etmektedir. Ancak yetiştirilmesi zor olan, gerekli tecrübeyi kazanması için uzun yıllara ihtiyaç duyulan ve yaptığı işin kritik olması bakımından değerlendirdiğimizde zor meslek grupları arasında olan ve yapabileceği küçük bir hata sonrası bile çok ciddi maddi ve manevi kayıplara yol açabilecek kritik görevleri yapan uçuş teknisyenlerinin önemini bir kat daha arttırmaktadır. Bu kapsamda uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayelerinin yüksek bir seviyede tutulmaya çalışılması ve havacılık sektöründeki yöneticilerin bu konuyu öncelikli gündem maddeleri arasına almaları önem arz etmektedir. Böyle bir duruma haiz olan uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayesinin; duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde ne düzeyde ilişkisi olduğu bu çalışma içerisinde araştırılacaktır.

Günümüzde psikolojik sermaye ile ilgili yurt dışında birçok çalışma olduğu gözlenmiş ve ülkemizde ise bu çalışmaların yeteri miktarda olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan yazın taramasında havacılık sektöründeki uçuş teknisyenleri üzerinde psikolojik sermaye konusunda bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple bizim için henüz yeni sayılabilecek bir kavram olan psikolojik sermayenin, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi önemli iş tutumları ile olan ilişkisini incelemek ve sonuçlarını değerlendirmek maksadıyla böyle bir konunun araştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ülkemizde üzerinde oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunan psikolojik sermaye kavramını ve ardıllarını tanıtmak, uçuş teknisyenlerinin

psikolojik sermayesinin; duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi önemli iş tutumlarına olan ilişkisini ortaya koymak ve örgütlerde bu sermaye türüne neden önem verilmesi gerektiğini açıklayarak yazına bu konu kapsamında katkı sağlamaktır.

Bu kapsamda araştırmanın alt amaçları şu şekilde sıralanabilir:

1. Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayesi ile duygusal bağlılıkları arasında ne düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmek.

2. Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ne düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmek.

3. Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayesi ile iş performansları arasında ne düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmek.

4. Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri arasında ne düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmek.

5. Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermaye alt boyutları (iyimserlik, umut, dayanıklılık, öz yeterlilik) ile önemli iş tutumlarından olan duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ne düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmek.

6. Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermaye seviyeleri demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak.

1.3. Araştırmanın Önemi

Psikolojik sermaye kavramının temelleri pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarına dayanmaktadır. Yüzyılın sonuna kadar uygulamalı psikoloji, ağırlıklı olarak psikolojik sorunlar yaşayan insanların sıkıntılarını tespit etmek ve bu sorunları giderilmesine yönelik çözüm yolları bulmaya çalışmakla ilgilenmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bu durum daha sonraki yıllarda psikolojik sorunları olmayan bireylerin kişisel gelişiminin önem kazanmasıyla, örgütlerin insan faktörüne verdiği önemin her geçen gün artmasıyla ve psikolojide yeni bir akım olarak değerlendirilen pozitif psikoloji kavramı üzerinde tartışmaların başlamasıyla değişim göstermeye başlamıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Psikolojik sermaye kavramı, işyerlerinde çalışanların performansını arttırmak amacıyla etkin olarak ele alınan insan kaynağı potansiyelinin geliştirilebilen, yenilenebilen ve ölçülebilen psikolojik kapasitesinin incelenmesine ilişkin

uygulamalar olarak tanımlamak mümkündür (Luthans vd., 2002). Psikolojik sermaye kavramının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde ne derece etkili olduğu birçok araştırmaya konu olmaktadır. Uluslararası alanda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma sayısı oldukça fazla olmasına rağmen ülkemizde bu alanda yapılan çalışma sayısı son derece sınırlıdır. Psikolojik sermayenin iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi önemli örgütsel davranış değişkenleri üzerinde bulunan önemli etkileri, pozitif psikolojik sermaye konusunu anlaşılmalı ve üzerinde çalışılmaya değer kılmaktadır.

Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayelerinin iş tutumlarına etkilerini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde araştırmanın sorunsalı, amacı ve önemine değinilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında öncelikle pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarına değinilmiş daha sonrasında psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenecektir. Ayrıca bu bölümde araştırmanın hipotezlerine yer verilecek ve araştırma modeli hakkında açıklayıcı bilgiye de değinilecektir. Üçüncü bölümde çalışmanın örneklemini ve çalışmada kullanılan veri toplama araçları tanıtılacaktır. Dördüncü bölümde çalışmanın bulguları ve yapılan bir takım analizlerden bahsedilecektir. Son bölümde ise, çalışmanın bulgularından elde edilen sonuçlar değerlendirilecek, yazına yapılan katkı ve uygulamacılara öneriler verilecektir. Çalışmanın sonucu da bu bölümde yer alacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın ikinci bölümü olan bu bölümde, araştırmanın kavramsal alt yapısını destekleyen hususlara yer verilecektir. Bu kapsamda ilk olarak pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış, müteakiben psikolojik sermaye ile birlikte sırasıyla öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramları üzerinde durulacaktır. Daha sonra psikolojik sermaye ile örgütsel ardıllar olan; duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler teorik olarak incelenecektir.

2.1 Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranış

Psikolojik sermaye kavramının temeli pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarına dayanmaktadır. Geçmişten günümüze kadar birçok düşünür, mutlu bir şekilde geçirilecek yaşamın nasıl olması gerektiği ve bu yaşama nasıl ulaşılacağı konusunda kafa yormuşlar ve konu üzerine araştırma yapmışlardır. Daha önceleri mutlu yaşam amacına ulaşmak için, "acıyı azalt, mutluluğu arttır." ilkesi ön plana çıkarken bu yaklaşımdan farklı olarak Aristo, mutlu bir yaşamın ancak ve ancak erdemli bir yaşamla mümkün olacağını vurgulamıştır (Peterson vd., 2005, 25-26). Bu bakış açısı daha sonraki yıllarda, John Stuart Mill ve Bertrand Russell tarafından savunulmuş Rogers'in "tam kapasiteli birey" ideali, Maslow'un "kendini gerçekleştirme" tasavvuru, Ryff ve Singer'in (1996) "psikolojik esenlik" vizyonu ve Deci ve Ryan'ın, "özgür irade" teorisi, mutlu yaşam arayışını devam ettirmiştir. Modern dünyada bu arayış "anamlı bir yaşam" arayışına çevirilmiş ve "Neysen o ol.", "Bir fark yarat." gibi benzer fikirlerle sürdürülmüştür (Peterson vd., 2005, 25-26).

Günümüz dünyasında örgütsel yapı içinde de benzer arayışlar kendini göstermiş, örgütsel yapıyı olumsuz yönde etkileyen birçok sorunun ortaya çıkması,

yönetim alanında çalışma yapan birçok akademisyeni ve araştırmacıyı ortaya çıkan bu olumsuzluklara zemin hazırlayan nedenler üzerinde düşünmeye ve bu yönde araştırma yapmaya itmiş ve bu bağlamda şekillenen çalışmalar, tükenmişlik, işe gitmeme, stres gibi problemlerin giderilmesine odaklanmıştır (Avey, 2007:12). Tüm bu problemlere çözüm bulmaya çalışıldığı bir ortamda pozitif psikoloji hareketi oluşmuştur.

Tarihsel açıdan bakıldığında, psikolojinin, önceleri bireylerin güçlü yanlarından çok, bireysel problemlere odaklandığı görülmektedir. II. Dünya Savaşı yıllarına kadar psikoloji üç temel amacı gerçekleştirmek için çaba harcanan bir alan olarak görmekteyiz (Seligman, 2002). Bu amaçlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Zihinsel hastalıkları tedavi etmek,
2. İnsan yaşamını daha verimli ve anlamlı yapabilmek,
3. İnsanların kabiliyetlerini, güçlü oldukları tarafları ve yapabileceklerinin farkına varmalarını sağlamaktır (Seligman, 2002).

II. Dünya Savaşı'nın hemen ardından gelen yıkımların bir sonucu olarak psikolojik çalışmalar, sıralanan bu amaçlardan birincisine yoğunlaşarak ruhsal bozuklukları çözmeye yöneldi. Fakat araştırmalar bu noktada "ruhsal sağlığa" dair veriler elde etmekten çok, "ruhsal bozukluklara" dair veri oluşturmaya yoğunlaştı. Bunun sonucu olarak da ruhsal sağlığa yönelik sonuçlar elde etmek yerine, ruhsal bozukluklarla ilgili ruh sağlığı üzerinde etkili olamayan sonuçlar elde edildi (Seligman vd., 2004:1379). Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla psikoloji, şimdiye kadarki bakış açısından daha farklı bir bakış açısını ortaya koymuştur. Bu bakış açısıyla, klasik psikolojinin bireysel sorunlara çözüm araması esnasında insan doğasının hastalıklı bir model olarak değerlendirilmeye çalışılması fikri eleştiri konusu olmuştur (Casey, 2011:12).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000:5), pozitif psikolojiyi; bireylerin, ailelerin ve toplumların gelişimlerini sağlamak maksadıyla bilimsel kaynaklardan destek almak suretiyle etkili müdahale alanları oluşturmaya çalışılan bir çalışma alanı ve yeni bir psikolojik harekât olarak tanımlamışlardır. Pozitif psikoloji hareketi ortaya çıkana kadar tek ilgi alanı bireylerin zihinsel problemleri ve ruhsal bozuklukları ve bunları tedavi etme yöntemleri iken pozitif psikolojiyle birlikte yeni bir döneme girilmiş ve pozitif davranış psikolojinin ana konularından biri haline gelmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:7). Pozitif psikolojinin bir alan olarak ele alınmasına öncülük eden Seligman ve arkadaşları (2005:410-415), pozitif psikolojiyi

son yıllarda gelişen, insanın olumlu yönlerini benimseyen, bireylerin olumsuz yönlerinden daha ziyade olumlu özelliklerini öne çıkaran ve bireylerin olumlu yönlerinin gelişmesi noktasında onlara destek olan bir kavram olarak açıklamaya çalışmışlardır. Pozitif psikoloji, bireyler için neyin doğru olduğuna öncelik verir; bu bağlamda onların olumlu özelliklerine, bir canlı olarak değerli olmalarına ve güçlü yönlerine odaklanır. Pozitif psikoloji, bireylerin, grupların ve toplumların gelişimleri için gerekli faktörlerin neler olduğunu ve bu faktörlerin etkilerinin nasıl arttırılabileceğini araştırır (Kobau vd., 2011). Bu anlamda pozitif psikolojinin farkını ortaya koyarken klinik psikolojiyle karşılaştıran Ducworth (2009:543), klinik psikolojinin odaklandığı tek konunun sadece bireylerin acılarını azaltmak olduğunu, buna karşın pozitif psikolojinin bireyin mutluluğunu arttırmayı esas aldığını bunun bireyin hayatında çok anlamlı bir yeri olduğu vurgulanır.

Bu durumda pozitif psikolojinin asıl amacı mutluluğu ön planda tutulmasıdır. Pozitif psikoloji, pozitif duyguların, pozitif karakter özelliklerinin ve bir arada değerlendirilmesine imkân sağlamıştır. Pozitif psikoloji, araştırma bulgularından insanın acılarına, zayıflıklarına, yetersizliklerine dair elde edilen veriler yine insan kaynakları yönetiminde karar verme ve süreç yönetimlerinde etkili bir şekilde kullanır. Bununla amaçlanan insanla ilgili ihtiyaç duyulan verileri elde etmek ve tüm bu elde edilen verileri yine insan için bilimsel bir yapı içerisinde değerlendirmektir. Bu kapsamda, tüm bu psikoloji ya da diğer alanlarda yapılan çalışmalar, acıyı ve mutluluğu tüm yönleriyle anlamının yanı sıra birbirilerinin etkileşimiyle ortaya çıkabilecek ihtimalleri de değerlendirmeye almayı hedeflemekte ve böylece acının etkisini azaltmak, buna karşın mutluluğu kalıcı kılmak mümkün olacaktır (Seligman vd., 2005, 410). Pozitif psikolojinin nihai hedefi; insanların olumlu duygularını, isteklerini ve hayata verdikleri önemi anlamaya çalışmak ve bunların oluşması için yardımcı olmak, onları çok daha mutlu edecektir (Seligman vd., 2004, 1380-1381).

Neticede pozitif psikoloji, bireylerin ve toplumların güçlü yanlarını ve iyi yönlerini geliştirmeyi amaçlayan bir bilimsel çalışma alanıdır. Bu bilimsel çalışma alanı, insanların anlamlı ve mutlu olabilecekleri bir yaşam sürmeleri ve kendileri için ulaşabilecekleri en iyi noktaya ulaşabilmeleri ve bu doğrultuda hem iş yaşamlarında hem de özel yaşamlarında mutluluğu yakalayabilmeleri için çalışmaktadır. Pozitif psikolojinin üç temel ilgi alanı vardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bunlar sırasıyla:

1. Pozitif duygular; geçmişe dönük olumlu duygular besleyerek şimdiki zamanda mutlu olmayı ve yine aynı şekilde geleceğe umutla bakmayı içermektedir.

2. Pozitif bireysel özellikler; bireylerin çalışma isteği, cesaret, fedakarlık, şefkat, esneklik, merak, kendini tanıma, ölçülü davranma, bilgelik gibi güçlü yönlerini içine alır.

3. Pozitif kurumlar; toplumları daha iyiye ulaşma noktasında destekleyen ve bu doğrultuda sorumluluk, nezaket, ebeveynlik, maneviyat, iş ahlakı, liderlik, ekip çalışması, adalet, hoşgörü gibi yönleri teşvik eden yapıları kapsamaktadır.

Pozitif örgütsel davranış pozitif psikolojinin örgütsel yaşamı etkilemesi sonucu karşımıza çıkmıştır; günümüzün iş yaşamında performansın devamlılığını sağlamak için ölçülebilen, geliştirilebilen ve iyi bir şekilde yönetilebilen bireylerin güçlü oldukları taraflara ve psikolojik kapasiteleri doğrultusunda olumlu çalışmaların yapılması olarak tanımlayabiliriz (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bu tanıma bağlı olarak pozitif örgütsel davranış akımının olumlu stres, performans güçlendirme, pozitif sorgulama gibi pozitif yaklaşımlara göre bazı farklılıkları bulunmaktadır: İlk olarak pozitif örgütsel davranış, hem teori ve hemde uygulama yönü bulunan bir kavram olmasıdır. İkinci olarak ölçülebilir olması örgütsel alanda katkı sağlayan önemli bir özelliktir, bu sayede çalışanların örgütlerinde ne düzeyde örgütsel davranış sergilediğini tespit etmek mümkün olmaktadır. Üçüncü olarak ilgi alanı sadece örgütsel davranış alanı olması nedeniyle örgütsel alanda etkili olmaktadır. Dördüncü olarak da, bireylere ait özelliklerin sabit olmadığı, geliştirilebilir ve yenilenebilir özellik içerdiği belirtilmekte ayrıca bireyin geliştirilebilir bu özellikleri iş yaşamındaki performansını ve iş tatminini doğrudan etkilediği görülmektedir (Luthans vd., 2007).

Pozitif Örgütsel Davranış alanında yapılan çalışmaların en önemli ve etkili sonuçlarından biri, Luthans ve arkadaşlarının 2000’li yıllardan sonra ortaya koydukları ve öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramlarına dayalı olarak gelişen, bireylerin pozitif psikolojik durumlarına odaklanan psikolojik sermaye çalışmalarının yapılması olmuştur (Wooley vd., 2011:438).

2.2 Psikolojik Sermaye Kavramı

Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan psikolojik sermaye, ilk olarak Luthans ve arkadaşları (2002) tarafından gündeme

getirilmiştir. Psikolojik sermaye kavramıyla, işletmelerin günümüz rekabet ortamında avantajı elde etmelerinde insan kaynaklarının değerli olduğuna, bu kapsamda çalışanların ölçülebilen, geliştirilebilen ve verimli olarak yönetilebilen performanslarının bireylerin olumlu psikolojik durumlarıyla doğrudan ilgisi olduğu vurgulanmaktadır (Çetin ve Basım, 2012). Ayrıca psikolojik sermayeyi çalışanların verimliliğinin ve performanslarının artışına olumlu yönde etki edecek birtakım yenilik olarak da tanımlayabiliriz. Başka bir tanımda ise psikolojik sermaye; tecrübeye dayanan ödüllerin (bilgi, beceri, yetenek gelişimi) kazanımı sonucunda, bugün ve geleceğe yönelik bireysel faydaların elde edilebileceğine yönelik ruhsal durum olarak ifade etmek mümkündür (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bu tanımda özellikle deneyimin ve bilginin artış göstermesiyle, kişilerin kendisiyle ilgili oluşturduğu değerlerin de artacağı vurgulanmaktadır. Bu tanımlar kapsamında, psikolojik sermayenin kalıplaşmış veya değiştirilmesi zor kişilik özelliklerinden farklı olarak bireyin değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönlerine odaklandığı söylenebilir (Luthans, 2007).

Psikolojik sermaye öncelikle kişinin, zaman içerisinde bilgi, beceri ve deneyimlerinin birleşmesi sonucunda elde ettiği bireysel kazanımlarla ilişkilidir. Kazanımların özellikle iş yaşamında bireysel verimliliğe ve performansa olumlu yönde katkı sağladığı, bunun yanında yüksek seviyede psikolojik sermayesi bulunanların; işle ilgili davranışları geliştirmiş oldukları, örgütsel vatandaşlık davranışlarında pozitif yönde gelişmeler olduğu ve hayata genel olarak olumlu baktıkları gözlenmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Ayrıca 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 (Avey vd., 2008). Bunlar; bireyin işine yönelik gerekli çabayı göstereceği konusunda kendine güvenmesi (öz yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olmaya yönelik olumlu düşünceleri ve yaklaşımı (iyimserlik), amaçların başarılmasına yönelik beklenti içinde bulunma (umut) ve zorluklar karşısında direnme ve sağlam duruşunu göstermesi (dayanıklılık) olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Basım, 2012). Bununla beraber psikolojik sermayenin alt boyutlarından etkilenmesi sonucunda ortaya çıkan ve bu etkileşen yapıdan farklı bir yapıyı gösteren özellikler bütünü olduğu da ifade edilmektedir (Erkmen ve Esen, 2012). Psikolojik sermayenin dört temel alt boyutu aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir.

2.2.1 Öz Yeterlilik

Psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz-yeterlilik; liderlik, yönetim ve bireyin kendine güvenmesi alanında üzerinde durulan başlıca konulardan biridir. İyimserliği genel manada başarı elde etmeye yönelik pozitif beklenti olarak ele aldığımızda, öz-yeterliliği başarıyı elde etmeye yönelik pozitif beklentinin dayanağı olabilecek bireysel yetenek olarak ele alabiliriz (Avey, 2007:19). Stajkovic ve Luthans (1998:66), öz-yeterliliği, örgüt üyelerinin, örgütsel bağlamda belirli bir görevi yürüterek belirlenmiş hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duydukları motivasyonu, bilimsel kaynağı ve eylem biçimini belirleme noktasındaki kendi yeteneklerine olan inanç ve güven olarak tanımlar. Bu inanç ve güvenin yüksek olduğu bireyler, zorlu görevleri seçme noktasında geri durmazlar aksine istekli olurlar, hedeflere ulaşmak için var güçlerini ortaya koymaktan çekinmezler (Larson ve Luthans, 2006:50). Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılan kapsamlı bir çalışmada öz yeterliliğin, iş performansı üzerinde güçlü pozitif etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öz-yeterlilik Bandura tarafından yapılan çalışmalarla belli bir teorik alt yapıya dayandırılmış; bu çalışmalar sonucu elde edilen veriler örgütsel süreçlerde de kullanılmış ve büyük ölçüde kabul görmüştür (Luthans vd., 2006:389).

Bandura (1994:2), öz-yeterliliği, bireyin olası süreçleri yönetmek için ihtiyaç duyulan faaliyetlerin organize edilmesi ve ortaya konulmasında kendi kapasitesi hakkındaki kanaati olarak açıklamıştır. Ayrıca Bandura (1994:2) öz-yeterliliğin bireyin, üstlendiği görevleri yerine getirme sürecinde koşullar çok zorlayıcı ve bıkırtıcı olsa bile bu koşulların üstesinden gelmesi için ne kadar çaba sarf etmesi gerektiği ve bu çabayı ne kadar sürdürmesi gerektiği konusundaki bilgisi ve bu noktadaki kararlılığı içerdiğini ifade eder. Bandura (1994:3), yüksek düzeyde öz-yeterlilik sahibi bireylerin:

1. Birçok yönden başarı düzeylerini geliştirdikleri ve buna bağlı olarak kişisel refah seviyelerini arttırabildiklerini,
2. Zor görevleri üstlenme noktasında bu görevlerden kaçınma, geri durma yerine, bu görevlere talip olmayı ve böylece zorlukların üstesinden gelme yolunu seçtiklerini,
3. Etkinliklere katılma noktasında istekli ve içten olduklarını,
4. Örgütün hedefleri sahiplendiklerini, hedeflerle aralarında güçlü bir bağ oluşturduklarını,

5. Başarısızlık ihtimaliyle yüz yüze gelinmesi durumunda başarıyı elde etme noktasında çabalarını arttırdıkları ve bu çabayı sürdürdüklerini,

6. Başarısızlık durumunda, vakit geçirmeksizin bu başarısızlığın etkisinden kurtulup yeteneklerini tekrar devreye sokabildiklerini,

7. Başarısızlık durumunda, başarısızlığın nedenlerini sorgulayarak yetersiz bir çaba veya bilgi eksikliği söz konusu olduğu durumlarda bunları giderme yoluna gittiklerini,

8. Tehdit içeren durumlar karşısında bu durumları kontrol etme noktasında başarılı oldukları,

9. Kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu ve stres düzeylerinin düşük olduğu ve depresyona daha az yatkın olduklarını ifade eder.

Bandura (1994:3), buna karşın düşük düzeyde öz-yeterlilik sahibi bireylerin; zor görevlerden ve kişisel tehdit algıladıkları için kaçınma yoluna gittiklerini, hedefleri gerçekleştirme noktasında düşük düzeyde istekli olduklarını, zor görevlerle yüz yüze geldiklerinde olası engellerle başa çıkmak için gerekli çabayı göstermek yerine yetersizliklerini öne sürdüklerini belirtmiştir. Ayrıca zorluklarla karşılaştıklarında çaba göstermeyi sonlandırdıklarını ve kaçma eğilimi gösterdiklerini, başarısızlık durumunda tekrarından kendilerini yenileyemediklerini, başarısızlıklarının nedenin ellerinde olmayan yetersizliklerine bağladıkları için kendilerini geliştirmeye yönelmediklerini, stres ve depresyona yakalanmalarının çok kolay olduğunu ifade edilmektedir (Bandura, 1994:3).

Öz-yeterliliğin nasıl geliştiğine dair açıklamalarda bulunan Bandura (1977: 191-215), bireylerin, çocukluktan başlayarak karşılaştıkları durumlar, yaşadıkları olaylar ve üstlendikleri sorumlulukların neticesinde elde ettikleri deneyimlerle birlikte gelişmeye başladığını ve yaşamı boyunca yaşadıkları deneyimler, edindikleri yeterlilikler ve yeni anlayışlarla bu süreci sürdürdüklerini ifade eder. Bu bağlamda öz-yeterlilik, sabit bir süreç olmayıp insanın yaşamı boyunca elde ettiği kazanımlarıyla bir yaşam boyu geliştirilebilir ve farklılık gösterebilir.

2.2.2 İyimserlik

Genellikle bir tutum veya kişilik özelliği olarak tanımlanan iyimserlik; bireylerin olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlerle ilişkilendirilirken, olumsuz olayları dışsal, geçici ve belirli koşullara bağlamalarıyla ilişkilidir (Erkuş ve

Fındıklı, 2013). Bu yüzden iyimserlik başarıyı yakalamak için bir fırsat olarak algılanmakta ve yüksek performansın elde edilmesinde önemli bir rol üstlendiği belirtilmektedir. Scheier ve Carver (1987) iyimser olan bireylerin, sağlıklı biçimde geliştirici davranışlar sergileyebileceklerini ve psikolojik iyilik olma haliyle birçok alanda başarılı olabileceklerini belirtmiştir. Snyder (2007), iyimserliği bireyin kendisi için değerli sonuçlara ilişkin algılamasını yönlendiren hedef odaklı bilişsel süreç olarak ifade etmektedir. Yaptığı araştırmada işyerinde başarı ile uygulanan iyimserliğin çalışanların iş performanslarını pozitif yönde etkilediğini bulmuştur.

Seligman (1997), iyimser özelliklerin çalışan performansının artışında etkili olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda; iyimserlerin, okul dönemlerinden itibaren spor, iş yaşamı ve aile yaşantılarında daha başarılı sonuçlar elde ettikleri sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte Seligman (1999), psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkileyen iyimserliğin gerçekçi olması gerektiğini belirtmiş, gerçekçi olmayan ve içinde hayalperestlik barındıran iyimserliğin negatif sonuçlara yol açabileceğini vurgulamıştır.

2.2.3 Umut

Psikolojik sermaye alt boyutlarından bir diğeri olan umut, ilk olarak pozitif psikoloji çalışmalarıyla tanınan Synder (1995), tarafından bilimsel olarak ele alınmıştır. Jensen ve Luthans (2006) tarafından umut, bireylerin başarı duygusuna ilişkin olumlu (pozitif) motivasyon durumunu, 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 yönelen bir enerji iken, yol gücü amaçları gerçekleştirmek için planlanan alternatif yolları ifade etmektedir (Akçay, 2011). Diğer bir ifadeyle umut; başarıya giden yolun belirlenmesini, netleştirilmesini ve sürdürülmesini sağlayacak niyeti ifade etmektedir (Akçay, 2011).

Umut kavramı günlük yaşamın her alanına girmiş ve sıkça kullanılan bir kavram olmakla birlikte, pozitif psikoloji alanında üzerinde araştırmalar yapılmış, sağlam bir teorik alt yapıya dayanan açık ve işlevsel bir tanımlaması yapılmış psikolojik sermayenin ölçülebilir alt bileşenlerinden biridir (Jensen ve Luthans, 2006:261). Başka bir ifade ile umudu bireylerin beklentilerine ulaşması noktasında

karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için farklı alternatifler üretebildikleri yaratıcı bir süreç olarak tanımlayabiliriz (Jensen ve Luthans, 2006:261). Öyle ki bireyin kendi dışındaki dünya ile iletişimde, düşünme süreçlerinde, duygusal tepkilerinde ve davranışlarında umutlu olma ya da olmamanın etkisinin olacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Bir şeyi elde etme arzusunda, geleceğe dair beklentide ya da istenilen bir sonucun ortaya çıkması halinde bile umut az ya da çok hep bireyler için var olmaya devam edecek ve bireylerin hayatlarına dair önemli bir yeri olacaktır (Snyder, 1995:357).

MacInnis ve Mello (2005:2), umudu, gelecekte ulaşılması arzulanan ancak henüz ulaşılmamış hedeflere ulaşılacağına dair beklenti seviyesi olarak tanımlar. Başka bir ifadeyle umut gerçekleşmemiş bir olasılık için beslenen arzunun düzeyini ve birey açısından pozitif bir duygu anlamını taşır. Bununla birlikte farklı yazarlar tarafından farklı umut tanımlamaları da yapılmıştır.

Muhammad ve Usman (2001:19) umut seviyeleri yüksek olan bireylerin, daha serbest düşünmeye, daha fazla risk almaya, herhangi bir çözümün başarısızlığa uğraması durumunda farklı alternatif yollara yönelebilmeye, problemlere çözüm bulma noktasında yaratıcı düşünmeye daha yatkın olduklarını belirtir. Aynı şekilde Luthans ve arkadaşları (2007:74), çalışanlardan yüksek düzeyde umut sahibi olanların, kısıtlı bir gelire sahip olsalar bile daha yaratıcı ve becerikli olduklarını ifade eder.

Yapılan incelemelerde umudun, birçok değişkenle ilişkili olduğunu gözlemlenmiştir. Umut ve performans ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda duygu çeşitlerinden birisi olarak kabul edilirken, akademik ve sportif performans üzerinde pozitif yönde olumlu etkileri tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Araştırma sonuçlarında umut düzeyi yüksek olan bireylerin, yeni görevler alma konusunda daha istekli oldukları, sorunlar karşısında çeşitli çıkış yolları bulup yüksek performansla sonuca ulaştıkları görülmüştür. Diğer bir ifade ile yüksek umut düzeyine sahip çalışanların, düşük umut seviyesine sahip çalışanlara göre daha başarılı sonuçlar elde ettikleri belirtilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

2.2.4 Dayanıklılık

Dayanıklılık; güçlük, belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz durumlar karşısında olumlu değişim ve gelişim gösterebilme, artan sorumluluklarla beraber

esnek davranabilme olarak tanımlanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). 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. Olumlu sonuçlara bağlı olarak dayanıklılığın; gerçekleri tüm yönleriyle kabul edilmesi, başarıya inanma, kuvvetli değerlere sahip olmak ve beklenmeyen olaylar karşısında yeteneklerini ortaya çıkarmak gibi konuları kapsadığı görülmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Bu bağlamda dayanıklılık seviyesi yüksek olan kişilerin gerçekleştirdikleri tüm faaliyetlerde daha verimli olduklarına işaret edilmekte ve bu durumdan iş performanslarının olumlu yönde etkilendiği gözlemlenmektedir (Akçay, 2011). Yapılan incelemelerde, psikolojik sermayenin bileşenlerinden biri olan dayanıklılığın iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiş ve özellikle dayanıklılık seviyesindeki artışın, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut seviyelerinin artışı ile mümkün olabileceği vurgulanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Psikolojik sermayenin son bileşeni olan "dayanıklılık", belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi durumların yanı sıra pozitif değişimlerin yaşandığı anlarla karşı karşıya gelinmesi durumunda dahi, üstlenilen görevin gerektirdiği çabayı göstermek ve bu çabayı arttırabilmek olarak tanımlanır (Luthans, 2002:702). Dayanıklılık, başka bir ifadeyle istenilmeyen durumların yanı sıra, sıra dışı pozitif bir durumla karşı karşıya gelindiği zamanlarda diğerlerinin beklenmedik tepkileriyle karşılaşılabilir baskı ve stres oluşma ihtimallerinin de üstesinden gelerek belirlenen hedefler doğrultusunda kararlı biçimde yürümektir (Norman, 2006:16).

Dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, değişime ayak uydurma ve adaptasyon sağlama noktasında yetenekli bireylerdir (Luthans vd., 2007). Dayanıklı bireyler, kendilerinin yanı sıra diğerleri için de pozitif duygular beslemeye meyillidirler ve bu nedenle kendileri ve diğerleri için destekleyici bir ortam oluşmasına katkıda bulunarak yenilikçi uygulamaların ortaya çıkmasına yardımcı olurlar (Fredrickson, 2004). Dayanıklılığın bireylere ya da örgütlere tüm kaynaklarını etkili biçimde kullanma ve karşılaştıkları riskleri azaltma fırsatı sunduğunu ifade eden Luthans ve Youssef (2004:22), dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin başarısızlık ya da engellenme durumlarında kendilerini yenileyebildiklerini ve bu olumsuzluklarla baş edebilme gücünü kendilerinde bulduklarını ifade eder.

Dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, olumsuz koşullarda yeniden kendileri olabilmeyi ve eski hallerine dönmeyi başarabilen insanlardır ve hatta bu bireyler, sürecin ilk başındaki performanslarının da üstüne çıkarak yaşamlarında kazanımlar elde ederek yeni anlamlar, değerler oluşturabilen ve başarıyı ileriye götürebilen bireylerdir.

Bu açıklamalar dayanıklılığı, genetik olan ya da çok uzun soluklu değişimlerle elde edilebilecek olağandışı, nadir görünen, gizemli bir yetenek olduğu anlamına gelmemelidir. Tam aksine dayanıklılık, yaşam boyu süren günlük yaşamın içinde olan kademeli olarak gelişen bir süreçtir. Luthans ve Youssef (2004:22) dayanıklılığın ulaşılması amaçlanan son nokta olmadığını, sadece bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle, içinde bulunulan koşulların dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkide bulunabileceği ve böylece stres, depresyon, gerginlik, başarısızlık gibi istenmeyen durumlarla baş edebilmek için bireye katkıda bulunan ve pozitif yönde bir uyum fırsatı sağlayan dinamik bir süreç olduğunu söylemek mümkündür (Herman vd, 2011:258-259).

Psikolojik sermaye, birçok pozitif örgütsel davranış kriterini bir araya getiren bir kavramdır. Bu sebeple psikolojik sermayenin tüm faktörlerinin birbirleri ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin umutlu insanlar, zorlukların üstesinden gelmesi konusunda daha güdülenmiştir ve bu sebeple dirençleri daha fazladır (Erkmen ve Esen, 2012). Öz yeterlikleri veya özgüvenleri yüksek insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını kolaylıkla hayatlarına aktarabilirler ve bunu yaşamlarında da uygulayabilirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006:19).

Özetle psikolojik sermaye, örgütler açısından sürdürülebilir bir büyümeyi ve gelişmeyi sağlama ve bu doğrultuda ihtiyaç duyulan performansın gösterilmesi noktasında kilit rol oynar. Başka bir deyişle psikolojik sermaye, değişen dünya koşullarında örgütlerin yönetim sürecinde yeni bir perspektif ortaya koymada ve bu perspektifi geliştirmede katkı sağlayacak olanaklar sunar (Luthans vd, 2008:224).

Psikolojik sermaye ile ilgili; en fazla yayının eğitim sektöründe özellikle üniversitelerde yapıldığı ayrıca üretim ve finans sektöründe de yapılan çalışmaların olduğu, bu sektörler dışında, perakende, inşaat, hizmet, sağlık, sivil toplum örgütlerinde de bu konuda araştırma yapıldığı görülmüş, ülkeler açısından bir değerlendirme yaptığımızda ise, psikolojik sermaye ile ilgili araştırmaların en fazla Amerika'da yapıldığı tespit edilmiştir (Erkmen ve Esen, 2012). Araştırma yapılan yayınlarda, psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramlar incelendiğinde,

psikolojik sermaye ile birlikte ismi geçen kavramların; iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, çalışan performansı, örgütsel bağlılık, iş stresi, devamsızlık, işi bırakma niyeti gibi aynı zamanda psikolojik sermayenin ardılları olan kavramlar olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ile yukarıda ifade edilen örgütsel ardıllar yakın ilişki içerisindedir. Bununla beraber var olan etkileşimler, günümüzde bu araştırmada olduğu gibi birçok araştırmanın ortaya çıkış noktasında ilham kaynağı olmuştur. Özellikle yurt dışında psikolojik sermaye ile ilişki içerisinde bulunan örgütsel kavramlar üzerine çok miktarda araştırma mevcuttur.

2.3 Psikolojik Sermaye Ardılları

Çalışmanın bu bölümde psikolojik sermaye ile önemli örgütsel ardıllar olan; duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları incelenecek ve psikolojik sermaye (PS) ile aralarındaki ilişkiler teorik olarak incelenecektir. Psikolojik sermayenin örgütsel sonuçlarla etkileşim içerisinde olduğu yapılan inceleme neticesinde belirlenmiştir. Bu bağlamda psikolojik sermaye genel olarak olumlu olan örgütsel sonuçlarla aynı yönlü; olumsuz olan sonuçlarla ters yönlü ilişkileri içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans arasında aynı yönlü; iş stresi, devamsızlık ve işi bırakma niyeti gibi davranışlarla ters yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir (Avey vd., 2011).

2.3.1 Duygusal Bağlılık ve Psikolojik Sermaye ile Olan İlişkisi

Duygusal bağlılık, çalışanların çalıştıkları kuruma ve örgüte karşı duygusal yakınlık hissetmesi ve onunla kendisini özdeşleştirmesi olarak tanımlanabilir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütlerinin hedeflerini benimser ve örgütte kalma niyeti sergilerler (Gürbüz, 2006). İş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmak yoluyla, örgütte kalmalarını sağlamak İKY'nin esas amaçlarından birisidir. Çalışanların çalıştıkları kuruma karşı duygusal bağlılıkları arttıkça iş tatmini ve iş performanslarında bir artış işten ayrılma konusundaki niyetlerinde ise azalmalar gözlemlenmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Çalıştıkları kuruma karşı duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, kurumlarının amaçlarını, hedeflerini kabul ederler, kurumuyla beraber bir amaç

uğruna ortaklaşa hareket etme isteğinde bulunurlar ve kurumlarının başarısı için olumlu yönde performans gösterme eğilimi içerisinde bulunurlar (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Bireyler duygusal bağlılıkları ile kendilerini örgütle beraber bütünleşmiş hissederler, kendilerini ailenin bir parçası gibi düşünürler ve içerisinde buldukları ailenin değerlerine kendilerini adayarak kendi istekleriyle çalışırlar. En son yapılan araştırmalarda, insana yapılan yatırımın ve etkili İKY uygulamalarının, iş gören devrini azaltarak örgütsel başarıya katkı sağladığı gözlenmektedir (Vlachos, 2008).

Duygusal bağlılık kavramında çalışanların örgütle birlikte değerlendirilmesi noktasında üç önemli husus bulunmaktadır (Iverson, 2; Porters, Steers, Mowday ve Boulian, 1974:604). Bu hususlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Örgütün amaç ve değerlerini benimseme ve bunları sıkı bir şekilde takibini gerçekleştirme,
2. Örgütün faydasına olabilecek faaliyetlerde bulunmak için gönüllü olarak çalışmak,
3. Örgütte kalma ve devamlılığı sağlamak maksadıyla arzulu ve istekli olmalarıdır.

Duygusal bağlılık kavramı, çalışanların örgütteki kurallara sadece pasif bir şekilde uymalarından ziyade, örgüt için faydalı olabilecek, örgütün menfaatleri doğrultusunda kendilerinden fedakârlık yapmayı isteyecek şekilde hareket etmeleri şeklinde aktif bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Cengiz, 2002:805).

Yapılan araştırmalarda, duygusal bağlılığın örgütler için en faydalı olan bağlılık türü olduğu görülmüştür. Çünkü bireyler örgütlerinin hedeflerini ve amaçları doğrultusunda kendi istekleriyle çaba sarf ederler ve örgütün değerlerini, varlıklarını benimsemek yoluyla korumak için kendiliğinden çaba sarf ederler (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

Larson ve Luthans'ın (2006) 74 fabrika işçisi ile yapmış oldukları bir araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada Luthans ve arkadaşları (2008), psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yöndeki ilişkisi üzerine tespitleri olmuştur. Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında görülen pozitif yönde ilişkinin işten ayrılma niyetini azaltacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların örgütlerine bağlılıkları da yüksek seviye olacaktır bu durumda olan çalışanların işlerini bırakma niyetleri çok düşük

seviyede olacağı düşünülmektedir. Avey ve arkadaşları (2006) de psikolojik sermaye ile işe gelmeme arasına negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisini incelerken aynı zamanda Allen ve Meyer'in (1996:1990) duygusal bağlılık ölçeğinden dört öğeyi de seçmişler ve buna sebep olarak ta psikolojik sermayenin ayırt edici geçerliliğini belirlemede duygusal bağlılığın yardımcı faktör olarak kullanılmasını öngörmüşlerdir. Duygusal bağlılık genellikle çalışanın işte kalma arzusunu gösterir ve örgütsel çalışmalarda tek boyutlu olarak incelenmektedir (Luthans vd., 2007). Çalışma sonucunda duygusal bağlılığın, dürüstlük, dışa dönüklük ve öz değerlendirme kişisel davranışlarına göre psikolojik sermaye ile daha yüksek korelasyona sahip olduğu vurgulanmıştır (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılmayı düşünmediklerini, işte kalma arzularının olduğunu ve bu bağlamda da duygusal bağlılıklarının fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Luthans vd., 2007).

2.3.2 İş Tatmini ve Psikolojik Sermaye ile Olan İlişkisi

İş tatmini, çalışanların yaptıkları iş, karşılığına aldıkları ücret ve elde ettikleri imkânlar çerçevesinde memnun olmalarıdır (Başaran, 1982). Bu memnuniyet durumu çalışanların işlerine karşı hissettikleri olumlu ve iyimser duyguları veya çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı yaptıkları değerlendirmeler sonucunda ulaştıkları olumlu tutumların toplamı (Greenberg ve Baron, 1997:178; Gibson ve diğ., 1997:106; Babin ve Griffin, 1998:128) biçiminde açıklanmaktadır. Yazındaki bu farklı bakış açıları, iş tatmininin hem duygusal hem de tutumsal özellikler taşıdığını ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte, tüm bu bakış açılarının ortak noktası, iş tatmininin işe yönelik olumlu duygulardan meydana geldiği ve bu duyguların genel olarak işe yönelik bir tutumu ortaya çıkardığıdır. İş tatmininin örgütsel bağlamdaki önemi özellikle bu tutum ile verimlilik, performans örgüte bağlılık ile aynı yönlü; devamsızlık, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi değişkenlerle ters yönlü olan ilişkilerine dayanmaktadır (Robbins, 2003: 19-20; Kim ve diğ., 2005:185; Shalley ve diğ., 2000; Witt, 1989). Genel olarak iş tatmin duygusu yüksek çalışanlar işine ve örgüte karşı olumlu ve yapıcı bir durum içerisinde olurken; tatmin duygusu düşük olanlar olumsuz bir bakış açısına sahip olmaktadır (Greenberg ve Baron, 2000).

İş tatmininin oluşmasında örgütsel bağlamda birçok faktörün etkisi olmaksızın da bireysel ve örgütsel faktörler de göz ardı edilemez. Örgütsel değişkenler; mevcut çalışma koşulları, ücret, mali ödüller, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim biçimi, işin yapısı ve yükselme olanakları şeklinde tanımlayabiliriz (Robbins, 2003). Bireysel değişkenler ise, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kıdem, kişilik özellikleri, inanç, değerler ve temel yetenek düzeyi olarak sıralayabiliriz (Luthans ve diğ., 2005). Bireysel değişkenler, bireysel inançların, hislerin ve davranışsal niyetlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler arasında farklılık gösteren inanç, his ve davranış yapılarında olduğu gibi, tutumlar da farklılık gösterebilmektedir. Tutumlarda görülen bu farklılıklar çeşitli bireysel özelliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır (Luthans 1995:170-172). Bunlar sırasıyla şu şekilde sıralayabiliriz:

1. İş tatmini, bir iş durumuna duygusal bir cevap niteliğindedir. Bu yüzden görülmez sadece ifade edilebilir.

2. İş tatmini genellikle sonuçların, beklentileri ne derece karşıladığı ile ifade edilebilir.

3. İş tatmini, birbiriyle ilgili birçok tutumları da beraberinde getirir. Bunlar genelde iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları ve benzerleri ile ilgili tutumlardır.

İş tatmininin işletmeler açısından önemi, sahip olduğu potansiyel sonuçları içerisinde barındırmasıdır. Çalışanlar, yaptıkları işten tatmin olma düzeylerine bağlı olarak işe kayıtsız kalma ve geç gelme, devamsızlık yapma, işten ayrılma, sorunları seslendirme ve sadakat gibi bir takım davranışlar gösterirler (Akçay, 2011). İş tatmini ile ilişkili olduğu belirlenen iş tutumlarından biri de çalışanların performansıdır (Akçay, 2011).

Psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisini açıklarken dört bileşenin (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) bir aradaki etkisinin her birinin tek başına olan etkiden daha büyük bir etkiye sahip olacağı düşünülmekte ve iyimserlik ve öz yeterliliğin sadece öz yeterliliğe nazaran daha büyük etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Luthans vd., 2007). Etkili bir çalışan hedeflerine ulaşmak için önemli zorluklara göğüs gerebiliyor ve gerekli çabayı gösterebiliyorsa bu durumda etkili ve umutlu bir çalışan sadece önemli güçlüklerle göğüs germekle kalmaz hedefe ulaşmak için alt yollar bulur, engelleri önceden tahmin ederek bu engellerle başa çıkmak için alternatif planlar geliştirir ve hem daha iyi performans gösterir hem de tatmin olmuş

olur (Bandura,1997). Larson ve Luthans'ın (2006) yılında üretim işçileri üzerinde yaptıkları küçük fabrika çalışmasında psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir. Umut, Öz yeterlilik ve iyimserlik ile desteklenen ve herhangi bir olumsuzlukta esnek olunursa daha yüksek bir tatmin oluşacak ve bundan dolayı da çalışan performansı ve tatmini en üst düzeye çıkacağı vurgulanmaktadır (Luthans vd., 2007).

Özellikle psikolojik sermayenin örgütsel ardıllarla olan ilişkisine ağırlık verilerek yapılan yazın incelemesi neticesi psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Psikolojik sermaye alt boyutlarından olan umut ve iyimserlik ile iş tatmini arasında da pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).Yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini, ayrıca iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında da pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006). Luthans ve arkadaşları (2008) üç farklı örneklem ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Farklı bir araştırmada ise psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Youssef ve Luthans, 2007).

2.3.3 İş Performansı ve Psikolojik Sermaye ile Olan İlişkisi

İş performansı, çalışanların yaptıkları iş için harcadıkları çaba ve neticesinde aldıkları doyumdur (Luthans vd., 2008). Bir çalışanın yaptığı iş neticesi aldığı doyum, onun mesleğini ve işini sevmesine, örgüte olan bağlılığının artmasına, iş tatmini ve dolayısıyla iş performansının yükselmesini sağlar (Luthans vd., 2008). İş performansının iş ile ilgili olumlu duygulardan meydana geldiği ve bu duyguların genelde işe yönelik bir tutumu ortaya çıkardığını söyleyebiliriz. Geleneksel anlayışa göre, mutlu bir çalışanın verimli olabilmesi için iş performansı ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olmasıyla mümkün olacaktır (Farrel, 1983:596).

Örgütler, son yıllarda teknolojik gelişmeye harcadığı çaba kadar bu teknolojiyi kullanan ve yöneten insan unsuru üzerinde de durması gerektiğini ve onların istek, beklenti ve ihtiyaçlarının da dikkate alınmasının başarıyı elde etmek için zorunlu bir hareket tarzı olduğunun farkına varmışlardır (Erkmen ve Esen, 2012). Çünkü istek ve ihtiyaçları dikkate alınmayan insanın örgüt amaçları doğrultusunda çalışması çok

güçtür. İnsan gücünün örgüt amaçlarına ulaşma doğrultusunda motive edilmesi, insanın kendini hem fiziksel hem de psikolojik olarak örgüt içinde sağlıklı ve mutlu hissetmesi ile mümkün olup, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları örgüt içi etkinlik ve performans açısından üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biridir (Akçay, 2011). Örgüt içinde bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları, o örgütten sağlanan iş tatmini ile yakından ilişkilidir. İş doyumuna ulaşmış çalışanların performanslarında da artış görülür. Diğer yandan tatminsizlik işgörenlerin psikolojik sağlıklarını etkilemekte dolayısı ile işgören etkinliğinde ve performansta düşüşe sebep olmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Psikolojik sermayenin iş performansı ile olan ilişkisinde dört alt boyutun (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) bir araya gelerek oluşturdukları etki tek başlarına yapabilecekleri etkiden daha büyük olacaktır (Luthans vd., 2007). Her bir faktör performans için kavramsal ve motivasyonel süreçler içerse de birleştikleri zaman tek başlarına oldukları zamana göre daha büyük etki bırakmaları beklenmektedir (Luthans vd., 2007). Bu örneğe bir misal vermek gerekirse, etkili bir çalışan hedeflerine ulaşmak için önemli zorluklara göğüs gerebiliyor ve gerekli çabayı gösterebiliyorsa bu durumda etkili ve umutlu bir çalışan sadece önemli güçlüklerle göğüs germekle kalmaz hedefe ulaşmak için alt yollar bulur, engelleri önceden tahmin ederek bu engellerle başa çıkmak için alternatif planlar geliştirir ve daha iyi performans gösterir (Bandura,1997). Buradan yola çıkarak psikolojik sermayeleri iyi seviyede olan çalışanların iş performansları olumlu düzeyde artacak ve aynı kapsamda örgütlerine verecekleri katkı kuşkusuz yüksek olacaktır.

Yapılan incelemeler neticesinde iş performansının etkilendiği değişken olarak karşımıza psikolojik sermaye çıkmaktadır. Yapılan yazın taraması sonucu psikolojik sermaye ile önemli örgütsel davranış değişkenlerinden olan iş performansı arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu görülmüştür. Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkisini ayrıca umut ve dayanıklılık boyutu ile iş performansının anlamlı düzeyde ilişki içerisinde olduğu tespiti yapılmıştır. Bu konuda yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansını arttırdığı vurgulanmıştır (Luthans vd., 2007). Luthans ve arkadaşları (2005) tarafından Çinli işgörenler üzerine yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Luthans ve arkadaşları (2008) tarafından Çinli çalışanlar üzerine yapılan diğer bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansının arttırdığı

tespitinde bulunulmuştur. Youssef ve Luthans'ın (2007) iki farklı örneklem üzerinde yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye alt bileşenleri ile iş performansı arasında pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Seligman'ın (1990) satış elemanları üzerine yapmış olduğu bir çalışmada, iyimserlik düzeyleri yüksek olan satış elemanlarının müşteriye etkileyebilme oranlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu ve bu durumda iş performanslarında artışa yol açtığı vurgulanmıştır. Stajkovic ve Luthans'ın (1998) daha önce yapılmış 114 araştırmayı ele aldıkları çalışmalarında iş performansı ile psikolojik sermayenin alt bileşeni olan öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. İş performansının psikolojik sermaye alt boyutları ile ilgili; iyimserlikle ilgili Seligman (1990), dayanıklılık ile ilgili Luthans ve arkadaşları (2007), öz yeterlilikle alakalı Judge ve Bono (2001) ve Stajkovic ve Luthans'ın (1998) yapmış oldukları çalışmalar bulunmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

2.3.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Psikolojik Sermaye ile Olan İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD); işgörenlerin örgütlerine katkıda bulunabilmek için kendi istekleriyle beklentileri aşan rol fazlası davranışlar sergilemesi olarak tanımlanabilir (Gürbüz, 2006). Örgütsel vatandaşlık kavramını ilk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından kullanılmış olup kavramsal hale getirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık kavramı; iş ilgili problemlerde çözüm yolu bulmak adına arkadaşlarına yardımcı olması, verilen görevleri sorun çıkarmadan kabul etmesi, beklenmedik zamanda verilen görevleri şikâyet etmeden yapma, iş, örgüt ve yöneticileri hakkında olumsuz şekilde konuşmama, örgütsel kaynakları korumaya çalışma gibi örgüt için olumlu sayılabilecek davranışları kapsamaktadır (Gürbüz, 2006). Daha sonraki bir çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütün ödül sisteminde açıkça belirtilmeyen ancak etkin bir işleyişe destek veren, gönüllülük esasına bağlı bireysel davranışlar bütünü şeklinde tanımlanmıştır (Gürbüz, 2006).

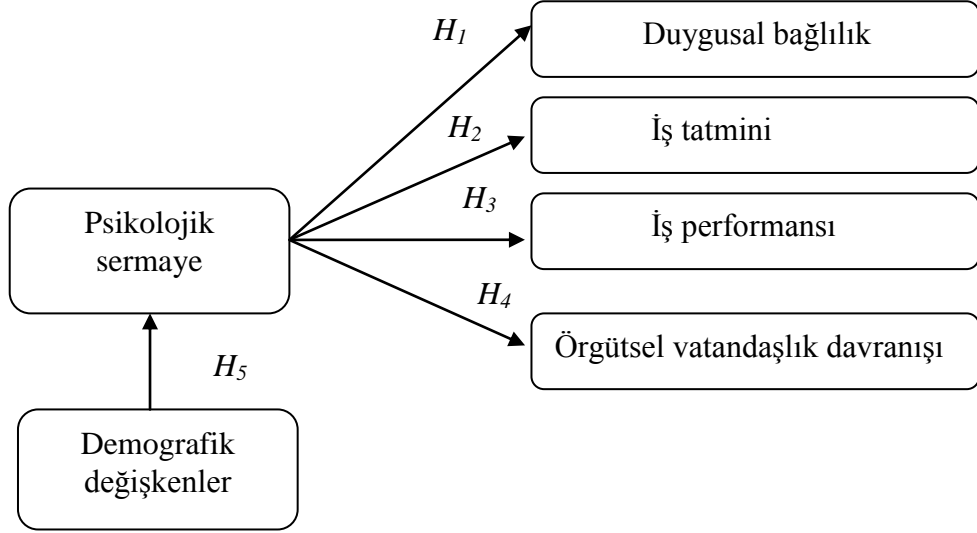
Çalışanların gönüllülük esasına dayalı örgütlerin hedeflerine ulaşılmasında katkı sağlayabilecek davranışların tümü bu kavramın kapsama alanına girmektedir. Günümüz de iş koşullarının zorlaşmasıyla, çalışanların verimliliği ve örgütlerine verdikleri katkılar her geçen gün önem arz etmektedir. Bu kapsamda pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışın, bireylerin verimliliğini ve iş performanslarının

arttırılmasında önemli bir yeri vardır. Ayrıca iş yaşamında mutlu ve iyimser olan çalışanların örgütlerine daha fazla katkı sağladıkları görülmektedir (Gürbüz, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; hem teoride hem de uygulama yönünden kullanılabilen bir kavramdır. Yapılan yazın taramasında, Lee ve Allan (2002) yaptıkları çalışmada, ÖVD iş rolünde belirtilmeyen ya da yazılı olmayan ve çalışanın tercihine bağlı, arzulanan davranışlardır şeklinde tanımlamışlar ve ÖVD iki ayrı şekilde ele almışlardır. Birincisi bireysel odaklı ÖVD, örneğin iş arkadaşına yardım için fazla mesai yapan çalışan ikincisi olarak, örneğin zorunlu olamamasına rağmen organizasyonu desteklemek için gönüllü olarak sosyal aktivitelere katılan çalışan olarak da ifade edilebilen organizasyonel ÖVD'dir (Lee ve Allan, 2002). Yapılan bir araştırmada yüksek psikolojik sermayeye sahip olan bireyler düşük psikolojik sermayeli bireylere göre ÖVD daha yatkındırlar (Avey vd., 2009). Genel olarak değerlendirildiğinde olumlu düşüncelere sahip çalışanlar daha fazla ÖVD gösterirler (Avey vd., 2009). Frederickson'un (2003) modeline göre pozitif duygulara sahip insanlar daha fazla yaratıcı fikir sunma ve ekstra iş yapma eğilimi göstermişlerdir. Bu modeli kullanan diğer araştırmacılar da (Wright, Corpanzano ve Bonet, 2007) pozitif odaklı psikolojinin ÖVD, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında düzenleyicilik rolünü test etmişler ve psikolojik sermayenin ÖVD ile olumlu yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca bu kavramla birlikte bireylere ait özelliklerin durağan olmadığı ve geliştirilmeye müsait olduğu belirtilirken, bu özelliklerin bireylerin iş yaşamındaki iş tatmini ve iş performansı ile ilişkisi olduğu fikri savunulmaktadır (Luthans vd., 2007). Avey ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile olumlu olan örgütsel sonuçlarla aynı yönde ilişki olduğu belirtilmiş olup, bu bağlamda psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ilişki olduğu vurgulanmıştır.

2.4 Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu araştırmada, benzer konuda daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulardan hareket ile test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Bu kapsamda, araştırmada ele alınacak değişkenler arasındaki ilişki Şekil-1'de ortaya konulan araştırma modeli çerçevesinde incelenecektir.



Şekil 2.1: Araştırmanın modeli.

Psikolojik sermaye açısından, genel olarak olumlu olan örgütsel sonuçlarla aynı yönlü, olumsuz sonuçlarla ise ters yönlü ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bir araştırmada psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans arasında aynı yönlü; iş stresi, devamsızlık ve işi bırakma niyeti gibi davranışlarla ters yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir (Avey vd., 2011).

Bu kapsamda havacılık sektöründe çalışan uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayesinin; duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi üzerindeki hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Yapılan araştırmalarda, Larson ve Luthans'ın (2006) 74 fabrika işçisi ile yapmış oldukları bir araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada Luthans ve arkadaşları (2008), psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yöndeki ilişkisi üzerine incelemeler yapmışlardır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan bir araştırmada psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılmayı düşünmediklerini, işte kalma arzularının olduğunu ve bu bağlamda da duygusal bağlılıklarının fazla olduğu tespiti yapılmıştır.

Buradan hareketle:

H_{1a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılıkları ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{1b}: Dayanıklılık, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılıkları ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{1c}: Umut, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağılıkları ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{1d}: Öz yeterlilik, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağılıkları ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, ayrıca psikolojik sermaye alt boyutlarından olan umut ve iyimserlik ile iş tatmini arasında da anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile ilgili Luthans ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür (Luthans vd., 2008). İş tatminin iş ile ilgili olumlu duygulardan meydana geldiği ve bu duyguların genelde işe yönelik bir tutumu ortaya çıkardığını söyleyebiliriz. Yapılan bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında da pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006). Yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır (Luthans vd., 2007). Buradan hareketle:

H_{2a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{2b}: Dayanıklılık, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{2c}: Umut, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{2d}: Öz yeterlilik, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

Örgütsel alanda psikolojik dayanıklılık konusunda yapılmış olan bazı çalışmalarda psikolojik dayanıklılık ile iş performansı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. (Coutu, 2002; Sutcliffe – Vogus, 2003; Yosesef – Luthans, 2005). Bu kapsamda psikolojik dayanıklılık ile iş performans arasında aynı yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkisini ayrıca umut ve dayanıklılık boyutu ile iş performansının anlamlı düzeyde ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansını arttırdığı vurgulanmıştır (Luthans vd., 2007). Luthans ve arkadaşları

(2005) tarafından Çinli çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Diğer bir araştırmada iş performansı ile psikolojik sermaye arasında pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Luthans vd., 2008). Buradan hareketle:

H_{3a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{3b}: Dayanıklılık, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{3c}: Umut, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{3d}: z yeterlilik, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

rgtlerinde olumlu bir çalışma ortamı oluşturarak çalışanlarından iyi performans bekleyen yöneticiler, çalışanlarının güçlü ve zayıf yönlerini, kişiliklerine bağlı olarak pozitif ve negatif davranışlarını anlayabilmek ayrıca bunların işlerine olan etkisini belirleyerek daha fazla verim elde edebilmek için neler yapılması gerektiğine karar verme durumundadırlar (Keleş, 2011). Yapılan bir araştırmada, pozitif psikolojinin örgütsel yaşama bir yansıması olan pozitif örgütsel davranış; bugünkü iş yaşamında performansın devamlılığını sağlayabilmek için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili şekilde yönetilebilen insan kaynaklarının güçlü yanlarına ve psikolojik kapasitesine yönelik olumlu çalışma ve uygulamalar olarak tanımlanmakta ve psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Luthans ve Jensen, 2002).

Yapılan diğer bir araştırmada yüksek psikolojik sermayeye sahip olan bireyler düşük sermayeli bireylere göre VD daha yatkın olduğu belirtilmiştir (Avey vd., 2009). Genel olarak değerlendirildiğinde olumlu düşüncelere sahip çalışanlar daha fazla VD gösterdikleri tespit edilmiştir (Avey vd., 2009). Frederickson'un (2003) modeline göre pozitif duygulara sahip insanlar daha fazla yaratıcı fikir sunma ve ekstra iş yapma eğilimi göstermişlerdir. Bu modeli kullanan diğer araştırmacılar da (Wright, Corpanzano, Bonet 2007) pozitif odaklı psikolojinin VD, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında moderatör rolünü test etmişlerdir. Psikolojik sermayenin ÖVD ile olumlu yönde ilişkisinin olduğu ayrıca bu kavramla birlikte bireylere ait özelliklerin durağan olmadığı ve geliştirilmeye müsait olduğu belirtilirken, bu özelliklerin bireylerin iş yaşamındaki iş tatmini ve iş performansı ile ilişkisi olduğu

görüşü savunulmaktadır (Luthans vd., 2007). Avey ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin olumlu olan örgütsel sonuçlar ile aynı yönde ilişkisi olduğu belirtilmiş olup, bu kapsamda psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Buradan hareketle:

H_{4a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{4b}: Dayanıklılık, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{4c}: Umut, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_{4d}: Öz yeterlilik, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

Daha önce yapılan araştırmalarda; psikolojik sermayenin, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, meslekte çalışma süresine göre farklılık meydana getirdiği görülmüştür (Erkmen ve Esen 2012). Genç çalışanların, daha büyük çalışanlara göre olumlu beklenti içerisinde oldukları, sıkıntılı durumlarda daha dirençli davranabildikleri görülmüştür (Erkmen ve Esen 2012). Norman ve arkadaşları (2010) ile Roberts ve arkadaşları (2011) yapmış oldukları araştırmalarda yaş ile psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada hizmet süresi ile psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu vurgulanmıştır (Rego vd., 2010)

Buradan hareketle:

H_{5a}: Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{5b}: Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{5c}: Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri hizmet sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Bu bölümde araştırmamızın temel değişkenleri ele alınmış, araştırmada test edilecek hipotezler oluşturulmuştur. Bundan sonraki bölümde araştırmanın yöntemi üzerinde durulacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Tezin bu bölümünde evren ve örneklem ile veri toplama araçlarına dair bilgiler verilecektir. Araştırmada toplanan verilerin analizinin hangi program ve analiz teknikleri ile analiz edildiği belirtilecektir.

3.1 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Türkiye’de havacılık sektöründe uçuş teknisyeni olarak görev yapan uçak\helikopter teknisyenleri oluşturmaktadır. Yapılan araştırma neticesinde görevde bulunan teknisyen sayısının 1000 civarında olduğu öğrenilmiştir. Çalışma evreninin geniş olması ve her bir kişiye ulaşmadaki zorluk sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. %95 güven seviyesinde veri elde etmek için hesaplanan örneklem değeri 280’dir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Deneklerden dönmeyecek anket miktarını ve geri dönen anketlerin bir kısmının da eksik doldurulacağından veri analizi için uygun olmayacağı ihtimalini gözetilerek ihtiyat payı olarak (Gürbüz ve Şahin, 2014) bu sayı 300 olarak belirlenmiştir. Bu maksatla gönüllü katılımcılardan oluşan 400 denekten oluşan bir örneklemin yeterli olacağına karar verilmiştir.

Türkiye genelinde geri dönüşlerin olmayacağı da hesap edilerek 400 adet anket dağıtılmış, anketlerden 280’i geri dönmüş olup geri dönüş oranı % 70’dir. Analiz öncesi anketlerin içerisinde 20’si eksik ve yanlış doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan toplam anket sayısı 260 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan denekler Ankara, Malatya, İzmir ve İstanbul illerinden seçilmiş olup, deneklerin her yaş, makam, eğitim seviyesi ve çalışma sürelerini temsil etmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Sektörde çalışan bayan personel bulunmadığı için deneklerin tümü erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

Örnekleme oluşturan deneklerin 189'u (% 72,7) evli ve 71'i(% 27,3) bekârdır. Deneklerin ortalama hizmet süresi 12,35 yıldır. Denekler arasındaki en düşük hizmet süresi 1, en yüksek hizmet süresi ise 23 yıldır. Deneklerin yaş ortalaması 32,46'dır. Örnekleme ilişkin demografik veriler Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1: Örnekleme ilişkin demografik veriler tablosu.

Demografik Değişkenler		Sayı	Oran (%)
Medeni Durum	Evli	189	72,7
	Bekâr	71	27,3
Hizmet Süresi	0-5	54	20,8
	6-11	58	22,3
	12-17	75	28,8
	18-23	59	22,7
Yaş	20-27	60	23,1
	28-33	100	38,5
	34-39	66	25,4
	40-45	34	13,1

3.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket formunda demografik sorular ile aşağıda belirtilen ölçekler yer almaktadır. Anket çalışması 6 bölüm ve 54 sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan ölçekler için beşli Likert formatı esas alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket Ekler bölümünde sunulmuştur. İlk beş bölümde araştırmanın ölçekleri; psikolojik sermaye ölçeği, duygusal bağlılık ölçeği, iş tatmini ölçeği, iş performansı ölçeği ve örgütsel vatandaşlık ölçeği yer almaktadır. Altıncı bölümde demografik özellikler yer almaktadır.

3.2.1 Psikolojik Sermaye Ölçeği

Çalışmada, uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri, Luthans arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği'nde yer alan toplam 24 madde ile ölçülmüştür. 5'li Likert tipinde olan ölçeğin yanıtlanma seçenekleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum – Ne katılmıyorum, (4)

Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Bu ölçekte “iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutu ölçülmektedir. Yine bu ölçekte “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi yargı ifadeleri bulunmaktadır. Basım ve Çetin (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla .70, .73, .77 ve .72’dir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla .548, .604, .725, ve .810’dur. Basım ve Çetin tarafından (2012) Cronbach alfa güvenilirlik kat sayısı hesaplanırken, güvenilirlik kat sayısını düşürdüğünden dolayı sırasıyla; psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik boyutuna ait 1. madde (“Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.”) ve 11. madde (“Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.”), dayanıklılık boyutuna ait 8. madde (“İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.), ölçekten çıkarılmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik kat sayısı hesaplanırken, güvenilirlik kat sayısını düşürdüğünden dolayı bu üç maddeye ilaveten umut boyutundan 24. madde (“Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.”), öz yeterlilik boyutundan 15. madde (“Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güveniyorum.”); ölçekten çıkartılmıştır. Katılımcılardan her bir madde için kendilerini en iyi ve gerçek olarak ifade eden seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. (çalışılan organizasyon ile ilgili örnek madde: “Bu işyerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.” ; çalışanın kendisi ile ilgili örnek madde: “Uzun dönemli bir problem çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.”).

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. LISREL 8.8 programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları Tablo 3.2’de sunulmuştur. Toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Tablo 3.2: Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.

ÖLÇEK/MODEL	X ²	df	X ² /df	RMSEA	CFI
1. Psikolojik sermaye (dört faktörlü)	477.62*	142	3.36	.080	.93

NOT: p=*p<0.05;

X² (Ki-kare), df (Serbestlik Derecesi), X²/df (Ki-kare İstatistiğinin Serbestlik Derecesine Oranı), RMSEA (Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi).

Tablo 3.2’de birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeğinin dört faktörlü yapısı toplanan veri ile doğrulanmıştır (χ^2 [142, N =260] = 477.62; p<.05; χ^2 /df= 3.36; RMSEA=.080; CFI=.93). Bu sonuç, ölçeğin dört boyut yapısının geçerli olduğuna işaret etmektedir.

3.2.2 Duygusal Bağlılık Ölçeği

Deneklerin duygusal bağlılıklarını ölçmek amacıyla, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti (2000)’nin Türkçe’ye uyarladığı, Gürbüz ve Bekmezci (2012)’nin kullandığı 5’li likert tipinde 6 maddelik ölçek kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .74’tür. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .928’dir. Yanıtlama seçenekleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum – Ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir. (duygusal bağlılık ile ilgili örnek madde: “Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.”).

3.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık tutumlarını ölçmek maksadıyla, Smith, Organ ve Near (1983) tarafından geliştirilen, Şahin ve Gürbüz (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 5’li likert tipinde örgütsel vatandaşlık ölçeği 6 madde olarak kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .80’dir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,769’dur. Bu çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik kat sayısı hesaplanırken, güvenilirlik kat sayısını düşürdüğünden dolayı 6. madde (“İşlerimi yaparken fazladan mola vermem.”) ölçekten çıkartılmıştır. Yanıtlama seçenekleri (1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman ve (5) Her zaman şeklinde ifade edilmiştir.

Katılımcılardan her bir madde için kendilerini en iyi ve gerçek olarak ifade eden seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. (örgütsel vatandaşlık ile ilgili örnek madde: “İşyerinde bulunmayan çalışanların işlerine yardımcı olurum.”).

3.2.4 İş Performansı Ölçeği

Deneklerin iş performansını ölçmek amacıyla, Kırkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Gürbüz, Erkuş ve Sığrı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 5’li likert tipinde 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90’dır. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla .0,795’dir. Yanıtlama seçenekleri (1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman ve (5) Her zaman şeklinde ifade edilmiştir. Katılımcılardan her bir madde için kendilerini en iyi ve gerçek olarak ifade eden seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. (iş performansı ile ilgili örnek madde: “Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.”).

3.2.5 İş Tatmin Ölçeği

Katılımcıların iş tatminini ölçmek maksadıyla, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından uyarlanan ölçek 5’li likert tipinde 9 madde kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .78’dir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .0,851’dir. Yanıtlama seçenekleri (1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman ve (5) Her zaman şeklinde ifade edilmiştir. (iş tatmini ile ilgili örnek madde: “Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.”).

3.3 İşlem ve Verilerin Analizi

Veriler, anket tekniği ile katılımcılara, her şehirde araştırmacının tanıdıkları vasıtasıyla birebir görüşülerek ulaştırılmış ve tekrar elden toplanmıştır. İlk aşamada veriler incelenerek eksik ve yanlış doldurulmuş olan anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Elde edilen verilerin analizi IBM SPSS V.19 ve LISREL 8.8 Student programları kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek

amacıyla Cronbach alfa güvenilirlik kat sayıları belirlenmiştir. Daha sonra, ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek ve değişkenler arasındaki yapıyı ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, yordayıcı değişkenlerin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi, katılımcıların yaş, hizmet süresi, ve medeni durum gibi demografik değişkenlere göre farklılığının analizinde ise t-testi ve ANOVA kullanılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde evren ve örneklem ile ilgili bilgiler verilmiş, veri toplam araçlarından bahsedilmiş ve işlem ile verilerin analizi yapılmıştır. Dördüncü bölüm olan bir sonraki bölümde ise araştırmanın analizleri yapılarak hipotezler test edilecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Dördüncü bölümde araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, tanımlayıcı istatistik ve korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak hipotezler test edilecektir.

4.1 Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırmanın değişkenlerine ait ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik değerleri Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Psikolojik sermayenin alt boyutları da dâhil olmak üzere, bağımlı değişken boyutları (duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı) incelenmiştir. Ölçeklerde yer alan maddelere verilen cevaplar toplu şekilde değerlendirmeye alınarak aritmetik ortalaması alınmış ve tabloda gösterilmiştir. Alınan aritmetik ortalamaların yorumlanmasında 3 orta değer olarak alınmakta ve yorumlar buna göre yapılmaktadır. Boyut ortalamaları ayrıntılı olarak incelendiğinde duygusal bağlılık ortalamasının 2,74; iş tatmini ortalamasının 2,79; iş performansı ortalamasının 4,06; örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasının 3,83 olduğu görülmektedir.

Alınan aritmetik ortalamalardan hareketle çalışanların, duygusal bağlılık algılarının (Ort.:2,74) ortalamasının altında kaldığı tespit edilmiştir. İş tatmini algılarının ortalamasının altında (Ort.:2,79) olduğu görülmüştür. İş performansı algısının (Ort.:4,06) ortalamasının üstünde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı algısı ise ortalamasının üstünde (Ort.:3,82) olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlardan yola çıkarak, çalışanların iş performansları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları orta düzeyde olduğu görülmektedir. Buna karşın duygusal bağlılıkların ve iş tatminlerinin düşük düzeyde seyrettiği tespit edilmiştir. Çalışanların örgütlerine karşı olan bağlılıklarının düştükçe, kendilerini o ailenin bir parçası olarak görmezler ve bunun neticesinde de iş tatminlerinde azalmalar görülür.

Tablo 4.1: Araştırmanın değişkenlerine ait ortalamalar, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik değerleri.

Değişkenler	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1 İyimserlik	3,43	0,71	(.548)							
2 Dayanıklılık	3,77	0,69	,447**	(.725)						
3 Umut Boyutu	3,72	0,61	,541**	,729**	(.604)					
4 Öz yeterlilik	3,88	0,69	,429**	,737**	,576**	(.810)				
5 İş Performansı	4,06	0,64	,263**	,491**	,391**	,468**	(.795)			
6 Duygusal Bağlılık	2,74	1,10	,485**	,274**	,313**	,283**	,217**	(.928)		
7 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,83	0,70	,341**	,417**	,318**	,435**	,522**	,448**	(.769)	
8 İş Tatmini	2,79	0,79	,383**	,272**	,297**	,207**	,122*	,627**	,287**	(.851)

* Korelasyon katsayısı.05 düzeyinde anlamlı.

** Korelasyon katsayısı.01 düzeyinde anlamlı.

algıları arttıkça iş performansı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Tablo 4.1'de değişkenler arası ilişkilere bakıldığında, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan dayanıklılık ile örgütsel ardıllar arasındaki ilişki incelenmiş ve dayanıklılık boyutu ile iş performansı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (sırasıyla $r = 0,491$; $r = 0,274$; $r = 0,417$; $r = 0,272$; $p < ,01$). Bu bulgu çalışanların dayanıklılık boyutu arttıkça iş performansı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Tablo 4.1'de değişkenler arası ilişkilere bakıldığında, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut ile örgütsel ardıllar arasındaki ilişki incelenmiş ve umut boyutu ile iş performansı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (sırasıyla $r = 0,391$; $r = 0,313$; $r = 0,318$; $r = 0,297$; $p < ,01$). Bu bulgu çalışanların umut boyutu arttıkça iş performansı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Tablo 4.1'de değişkenler arası ilişkilere bakıldığında, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilik ile örgütsel ardıllar arasındaki ilişki incelenmiş ve öz yeterlilik boyutu ile iş performansı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (sırasıyla $r = 0,468$; $r = 0,283$; $r = 0,435$; $r = 0,207$; $p < ,01$). Bu bulgu çalışanların öz yeterlilik seviyesi arttıkça iş performansı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu düşüncesini desteklemektedir.

4.2. Hipotez Testleri

Bu kısımda araştırmanın hipotezleri test edilecektir. İlk 4 hipotez regresyon analizi gerektirdiğinden dolayı regresyon analizi ile test edilecektir; 5. hipotez farklı analizler içermesinden dolayı T testi ve ANOVA analizleri yapılarak test edilecektir.

4.2.1. Regresyon Analizleri

Araştırmanın bu aşamasında bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı; olası bir ilişkide, ilişkinin gücü ve yönünün tespit edilmesi

maksadıyla çoklu regresyon analizi uygulanarak hipotezler test edilmiştir. Hipotezler sırasıyla takip edilerek, bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin (iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik) bağımlı değişkenler olan duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda regresyon analizinin ilk aşamasında kontrol değişkenleri (medeni durum, hizmet süresi, yaş) modele dâhil edilerek kontrol altına alınmış; diğer aşamalarında bağımsız değişkenlerin etkisi incelenmiştir.

Psikolojik sermayenin duygusal bağlılık üzerine etkisini görmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2: Psikolojik sermayenin duygusal bağlılık üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi.

Değişkenler	Duygusal Bağlılık			
	R ²	t	β	Düz. R ²
1. Aşama: Kontrol Değişkenleri	,061**			,050**
Medeni Durum		3,269	,245**	
Hizmet Süresi		-,238	-,031*	
Yaş		,239	,030	
2. Aşama: Bağımsız Değişken	,286**			,266**
İyimserlik		6,074	,389**	
Dayanıklılık		-,560	-,048	
Umut		1,534	,142	
Öz yeterlilik		,500	,045	
N	260			

*Korelasyon katsayısı .05 düzeyinde anlamlı.

**Korelasyon katsayısı .01 düzeyinde anlamlı.

Araştırmanın birinci hipotezini oluşturan psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına yapılan regresyon analizi sonucu Tablo 4.2’de gösterilmiştir. Buna göre; İlk aşamadaki demografik değişkenlerden medeni durumun ($\beta=,245$; $p<,01$) pozitif yönde duygusal bağlılığı etkilediği ve hizmet süresinin de ($\beta=-,031$; $p<,05$) negatif yönde duygusal bağlılığı etkilediği görülmüştür. Demografik değişkenler kontrol altına alınarak yapılan ikinci aşamada, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin regresyona dâhil edilmesi ile modelin açıklama gücünde yükselme tespit edilmiştir. (Düzeltilmiş $R^2=,266$; $p<,01$). Oluşturulan modele göre, sadece iyimserlik boyutu ile duygusal bağlılığın olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanlar üzerinde iyimserlik seviyesinin artış göstermesi çalışanların duygusal bağlılıklarının da

artmasına sebep olmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, (H_{1a}) hipotezi kabul, (H_{1b}) hipotezi red, (H_{1c}) hipotezi red ve (H_{1d}) hipotezi red olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 4.3: Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi.

Değişkenler	İş Tatmini			
	R ²	t	β	Düz. R ²
1. Aşama: Kontrol Değişkenleri	,117**			,105**
Medeni Durum		3,268	,238**	
Hizmet Süresi		-,677	-,083	
Yaş		-,529	-,066	
2. Aşama: Bağımsız Değişken	,265**			,244**
İyimserlik		4,185	,272**	
Dayanıklılık		,947	,083	
Umut		1,823	,171	
Öz yeterlilik		-1,079	-,097	
N	260			

** ,Korelasyon katsayısı .01 düzeyinde anlamlı.

Araştırmanın ikinci hipotezini oluşturan psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına yapılan regresyon analizi sonucu Tablo 4.3’de gösterilmiştir. Tablo 4.3’e göre; İlk aşamadaki demografik değişkenlerden sadece medeni durumun ($\beta=,238$; $p<,01$) iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Demografik değişkenler kontrol altına alınarak yapılan ikinci aşamada, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin regresyona dâhil edilmesi ile modelin açıklama gücünde yükselme tespit edilmiştir. (Düzeltilmiş $R^2=,244$; $p<,01$). Oluşturulan modele göre, sadece iyimserlik boyutu ile iş tatmininin olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların iyimserlik düzeyleri arttıkça çalışanların iş tatminlerinin de artmasına yol açacaktır. Bu bulgular doğrultusunda, (H_{2a}) hipotezi kabul, (H_{2b}) hipotezi red, (H_{2c}) hipotezi red ve (H_{2d}) hipotezi red olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 4.4: Psikolojik sermayenin iş performansı üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi.

Değişkenler	İş Performansı			
	R ²	t	β	Düz. R ²
1. Aşama: Kontrol Değişkenleri	,003			-,009
Medeni Durum		-,852	-,066	
Hizmet Süresi		-,147	-,019	
Yaş		-,082	-,011	
2. Aşama: Bağımsız Değişken	,276**			,256**
İyimserlik		,540	,035	
Dayanıklılık		3,626	,315**	
Umut		,296	,027	
Öz yeterlilik		2,266	,203*	
N	260			

*Korelasyon katsayısı .05 düzeyinde anlamlı.

**Korelasyon katsayısı .01 düzeyinde anlamlı.

Araştırmanın üçüncü hipotezini oluşturan psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına yapılan regresyon analizi sonucu Tablo 4.4’de gösterilmiştir. Buna göre; İlk aşamadaki demografik değişkenlerin iş performansını açıklama gücünün olmadığı (Düzeltilmiş $R^2=-,009$; $p>,05$) görülmüştür. Demografik değişkenler kontrol altına alınarak yapılan ikinci aşamada, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin regresyona dâhil edilmesi ile modelin açıklama gücünde yükselme tespit edilmiştir. (Düzeltilmiş $R^2=,256$; $p<,01$). Oluşturulan modele göre, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutları ile iş performansı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutunda artış olması iş performanslarını da arttıracaktır. Bu bulgular doğrultusunda, (H_{3a}) hipotezi red, (H_{3b}) hipotezi kabul, (H_{3c}) hipotezi red ve (H_{3d}) hipotezi kabul olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 4.5: Psikolojik sermayenin ÖVD üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi.

Değişkenler	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı			
	R ²	t	β	Düz. R ²
1. Aşama: Kontrol Değişkenleri	,016			,004
Medeni Durum		,824	,063	
Hizmet Süresi		-,771	-,101	
Yaş		,214	,028	
2. Aşama: Bağımsız Değişken	,248**			,227**
İyimserlik		2,070	,136*	
Dayanıklılık		1,458	,129	
Umut		,093	,104	
Öz yeterlilik		2,264	,207*	
N	260			

*Korelasyon katsayısı .05 düzeyinde anlamlı.

**Korelasyon katsayısı .01 düzeyinde anlamlı.

Araştırmanın dördüncü hipotezini oluşturan psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına yapılan regresyon analizi sonucu Tablo 4.5’de gösterilmiştir. Buna göre; İlk aşamadaki demografik değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama gücünün olmadığı (Düzeltilmiş $R^2=,004$; $p>,05$) görülmüştür. Demografik değişkenler kontrol altına alınarak yapılan ikinci aşamada, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin regresyona dâhil edilmesi ile modelin açıklama gücünde yükselme tespit edilmiştir. (Düzeltilmiş $R^2=,227$; $p<,01$). Oluşturulan modele göre, iyimserlik boyutu ve öz yeterlilik boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların iyimserlik boyutları ve öz yeterlilik seviyeleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarında da yükselmelere neden olacaktır. Bu bulgular doğrultusunda, (H_{4a}) hipotezi kabul, (H_{4b}) hipotezi red, (H_{4c}) hipotezi red ve (H_{4d}) hipotezi kabul olarak değerlendirilmiştir.

4.2.2. T Testi ve ANOVA Analizleri

Psikolojik sermayenin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemede Independent Sample T Test (Bağımsız Örneklem T Testi) ve One Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi)’ dan yararlanılmıştır.

Psikolojik sermayenin medeni duruma göre (H_{5a}) farklılık gösterip göstermediğini belirlemede Independent Sample T Test; Yaş (H_{5b}), Hizmet süresi

(H_{5c}), değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemede One Way Anova kullanılmıştır.

Tablo 4.6’da medeni duruma göre psikolojik sermaye ile ilişkin Independent Sample T Test tablosu gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Medeni duruma göre psikolojik sermayeye ilişkin independent sample T test tablosu.

		N	X	SS	t	p
Psikolojik Sermaye	Evli	189	3,67	,56419	-1,453	,148
	Bekâr	71	3,79	,58242	-1,432	,155

Yapılan test sonucunda çalışanların psikolojik sermayelerinin medeni durumlarına göre $p < ,01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Evli $p = ,148$; Bekâr $p = ,155$). Evli olan çalışanların ortalaması $X = 3,67$, bekâr çalışanların ortalaması $X = 3,79$ ’dur. Buna göre, deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri medeni durum değişkeninden etkilenmemektedir. Buradan hareketle (H_{5a}) hipotezi reddedilmiştir.

Psikolojik sermayenin yaş ve hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinin sonuçları Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7’e göre, deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri yaşa göre $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki görünmesine karşın ($p = ,012$), yapılan tukey testi ile yaş grupları arasında anlamlı bir fark görülememiştir. Tablo 4.7’e göre, 20-27 yaş grubunun ortalaması 3.85, 28-33 yaş grubunun ortalaması 3.61, 34-39 yaş grubunun ortalaması 3.62, 40-45 yaş grubunun ortalaması 3.92, 46 yaş üzeri ortalaması 3.73’olduğu görülmektedir. Buna göre, deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri yaş değişkeninden etkilenmemektedir. Buradan hareketle, yaş oranlarının psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmış ve (H_{5b}) hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 4.7’e göre, deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri hizmet süresine göre $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p = ,196$). Deneklerdeki hizmet süresi ortalamalarının da 0-5 yıl hizmet süresine sahip deneklerin ortalaması 3.81, 6-11 yıl hizmet süresine sahip deneklerin ortalaması 3.63, 12-17 yıl hizmet süresine sahip deneklerin ortalaması 3.61, 18-23 yıl hizmet süresine sahip deneklerin ortalaması 3.75, 24 yıl ve üzeri hizmet süresi olan deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri hizmet süresi değişkeninden etkilenmemektedir. Buradan hareketle, hizmet

süresinin psikolojik sermaye seviyesi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ve (H_{5c}) hipotezi doğrulanamamıştır.

Tablo 4.7: Yaş ve hizmet sürelerinin psikolojik sermaye ile tek yönlü varyans analizi.

		N	X	SS	F	p
Yaş					3,273	,012
	20-27 yaş	60	3,85	,53648		
	28-33 yaş	100	3,61	,62923		
	34-39 yaş	66	3,62	,52580		
	40-45 yaş	34	3,92	,46380		
Hizmet Süresi					1,522	,196
	0-5 yıl	54	3,81	,50870		
	6-11 yıl	58	3,63	,70114		
	12-17 yıl	75	3,61	,54830		
	18-23 yıl	59	3,75	,54518		
	24 ve üzeri	14	3,86	,28883		

Yapılan tek yönlü varyans analizi ve bağımsız t testi ile test edilen (H_{5a}) hipotezi, (H_{5b}) hipotezi ve (H_{5c}) hipotezi desteklenmemiştir. Buradan hareketle deneklerin psikolojik sermaye düzeyleri demografik özelliklerine göre (medeni durum, yaş ve hizmet süresi) anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Bu bölümde araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, tanımlayıcı istatistik ve korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak hipotezler test edilmiştir. Bundan sonraki bölümde yapılmış olan analizlerin sonuçları üzerinde durulacaktır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Beşinci bölümde, araştırmanın analiz sonuçları tartışılarak sonuçlar ortaya konacak; yazına, uygulamacılara katkısı vurgulanarak gelecek araştırmacılara önerilerde bulunulacaktır.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin; duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kısımda çalışmanın sonuçları detaylarıyla yorumlanarak yazına katkısı vurgulanmaya çalışılmıştır.

5.1 Sonuçların Değerlendirilmesi

Bu çalışma sonucunda hipotezlerin büyük çoğunluğu desteklenmiştir. Tablo 5.1’de araştırma hipotezlerinin kabul ve red durumu verilmiştir.

Çalışmanın ilk kısmında pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye kavramsal çerçeveleri çizilmiştir. Çalışmanın diğer bölümünde psikolojik sermaye ölçeğinin yapılan anket çalışması neticesinde güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş, psikolojik sermayenin alt faktörleri olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik kavramlarının duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkileri analiz edilmiştir. Bu araştırmada, test edilmek üzere oluşturulan hipotezler benzer konuda daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla genel itibari ile uyum sağladığı görülmüştür.

Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek maksadıyla Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Basım ve Çetin (2012) tarafından uyarlanan 24 sorulu psikolojik sermaye ölçeğine uygulanan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinde, beş madde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçekten çıkarılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Tablo 5.1: Hipotezlerin Desteklenme Durumu.

Hipotez	Sonuç	Tablo
H_{1a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılık ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Kabul	Tablo 4.2
H_{1b}: Dayanıklılık, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılık ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.2
H_{1c}: Umut, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılık ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.2
H_{1d}: Öz yeterlilik, uçuş teknisyenlerinin duygusal bağlılık ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.2
H_{2a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Kabul	Tablo 4.3
H_{2b}: Psikolojik sermaye, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.3
H_{2c}: Psikolojik sermaye, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.3
H_{2d}: Psikolojik sermaye, uçuş teknisyenlerinin iş tatmini ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.3
H_{3a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.4
H_{3b}: Dayanıklılık, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Kabul	Tablo 4.4
H_{3c}: Umut, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.4
H_{3d}: Öz yeterlilik, uçuş teknisyenlerinin iş performansı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Kabul	Tablo 4.4
H_{4a}: İyimserlik, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Kabul	Tablo 4.5
H_{4b}: Dayanıklılık, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.5

Tablo 5.1: (Devam) Hipotezlerin Desteklenme Durumu.

Hipotez	Sonuç	Tablo
H_{4c}: Umut, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Red	Tablo 4.5
H_{4d}: Öz yeterlilik, uçuş teknisyenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.	Kabul	Tablo 4.5
H_{5a}: Deneklerin psikolojik sermaye düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Red	Tablo 4.6
H_{5b}: Deneklerin psikolojik sermaye düzeyleri yaş seviyelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Red	Tablo 4.7
H_{5c}: Deneklerin psikolojik sermaye düzeyleri hizmet sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	Red	Tablo 4.7

Psikolojik sermayenin duygusal bağlılık ile olan ilişkilerini incelemek amacıyla yapılan analizlerde; psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılmış olan araştırmalarda, Larson ve Luthans'ın (2006) 74 fabrika işçisi ile yapmış oldukları bir araştırmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ve umut ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada Luthans ve arkadaşları (2008), psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yöndeki ilişkisi üzerine incelemeleri olmuştur. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan bir araştırmada psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılmayı düşünmediklerini, işte kalma arzularının olduğunu ve bu bağlamda da duygusal bağlılıklarının fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızın bulguları da yazındaki bulguları destekler durumundadır. Bu durumda, araştırmanın hipotezlerinden (H_{1a}) hipotezi desteklenmiş, (H_{1b}) hipotezi, (H_{1c}) hipotezi ve (H_{1d}) hipotezi reddedilmiştir. Alt boyutların analizi neticesinde; iyimserlik boyutunun duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan analizlerde; psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılan araştırmalarda; Erkuş ve Fındıklı'nın

(2013) yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki olduğu ayrıca psikolojik sermaye alt boyutlarından olan umut ve iyimserlik ile iş tatmini arasında da anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile ilgili Luthans ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin iyimserlik ve öz yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Luthans vd., 2008). Yapılan bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, ayrıca iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında da pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006). Yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır (Luthans vd., 2007). Özellikle Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) bulmuş oldukları iyimserlik ile iş tatmini arasındaki ilişki açısından bu araştırmayla örtüşmektedir, umut boyutu açısından ise ayrılmaktadır. Çalışmamızın bulguları da yazındaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Bu sonuç ile araştırmanın hipotezlerinden (H_{2a}) hipotezi desteklenmiş, (H_{2b}) hipotezi, (H_{2c}) hipotezi ve (H_{2d}) hipotezi reddedilmiştir.

Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Psikolojik sermaye iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Psikolojik sermayesi yüksek olan katılımcıların iş performanslarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan yazın taramasında; Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) yaptığı çalışmada psikolojik sermayenin ile umut ve dayanıklılık boyutu ile iş performansının anlamlı düzeyde ilişki içersinde olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansını arttırdığı vurgulanmıştır (Luthans vd., 2007). Luthans ve arkadaşları (2005) tarafından Çinli işgörenler üzerine yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu anlaşılmıştır. Luthans ve arkadaşları (2008) tarafından Çinli çalışanlar üzerine yapılan başka bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansının arttırdığı tespitinde bulunulmuştur. Youssef ve Luthans'ın (2007) iki farklı örneklem üzerinde yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye alt bileşenleri umut, dayanıklılık ve iyimserlik ile iş performansı arasında pozitif ilişkiler olduğu tespiti yapılmıştır. Seligman'ın (1990) satış elemanları üzerine yapmış olduğu bir çalışmada, iyimserlik düzeyleri yüksek olan satış elemanlarının müşteriye etkileyebilme oranlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu ve bununla iş performanslarında artışa yol açtığı vurgulanmıştır. Stajkovic ve Luthans'ın (1998) daha önce yapılmış 114 araştırmayı ele aldıkları

araştırmalarında iş performansı ile psikolojik sermayenin alt bileşeni olan öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. İş performansının psikolojik sermaye alt boyutları ile ilgili; iyimserlikle ilgili Seligman (1990), dayanıklılık ile ilgili Luthans ve arkadaşları (2007), öz yeterlilikle alakalı Judge ve Bono (2001) ve Stajkovic ve Luthans'ın (1998) yapmış oldukları çalışmalar vardır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Çalışmamızın bulguları da yazındaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Bu alışma özellikle Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) umut ve dayanıklılık ile iş performansı arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunduğu çalışma ile dayanıklılık boyutu kısmıyla örtüşmekte, umut boyutu ile ayrışmaktadır. Ayrıca Stajkovic ve Luthans'ın (1998) yapmış oldukları ve öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma ile örtüşmektedir. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerinden (H_{3b}) hipotezi ve (H_{3d}) hipotezi desteklenmiştir, (H_{3a}) hipotezi ve (H_{3c}) hipotezi reddedilmiştir.

Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkilerini incelemek maksadıyla yapılan analizlerde; psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde ve anlamı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da o düzeyde yüksek seyredeceği anlaşılmıştır. Yapılmış olan daha önceki araştırmalarda, yüksek psikolojik sermayeye sahip olan bireyler düşük sermayeli bireylere göre ÖVD daha yatkın olduğu belirtilmiş, psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ve öz yeterlilik ile ÖVD arasındaki anlamlı düzeydeki ilişkiyi vurgulamıştır (Avey vd., 2009). Genel olarak değerlendirildiğinde olumlu düşüncelere sahip çalışanlar daha fazla ÖVD gösterdikleri tespit edilmiştir (Avey vd., 2009). Frederickson'un (2003) modeline göre pozitif duygulara sahip insanlar daha fazla yaratıcı fikir sunma ve ekstra iş yapma eğilimi göstermişlerdir. Bu modeli kullanan diğer araştırmacılar da (Wright, Corpanzano, Bonet 2007) pozitif odaklı psikolojinin ÖVD, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında moderatör rolünü test etmişlerdir. Psikolojik sermayenin ÖVD ile olumlu yönde ilişkisinin olduğu ayrıca bu kavramla birlikte bireylere ait özelliklerin durağan olmadığı ve geliştirilmeye müsait olduğu belirtilirken, bu özelliklerin bireylerin iş yaşamındaki iş tatmini ve iş performansı ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Luthans vd., 2007). Çalışmamızın bulguları da yazındaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimserlik ve öz yeterlilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç ile araştırmanın hipotezlerinden

(H_{4a}) hipotezi ve (H_{4d}) hipotezi desteklenmiş, (H_{4b}) hipotezi ve (H_{4c}) hipotezi reddedilmiştir.

Psikolojik sermaye düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık arz edip etmediği incelendiğinde, medeni durumu ve hizmet süresinin herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Çalışanların medeni durumu ve hizmet süresi ne olursa olsun psikolojik sermaye seviyeleri çalışanlar arasında bir farklılık oluşturmamaktadır. Daha önce yapılan bir araştırmada ise hizmet süresi ile psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Rego vd., 2010). Bu kapsamda, çalışmamızın bulguları yazındaki bulgularla ayrışma göstermektedir. Daha önce yapılmış araştırmalarda; Norman ve arkadaşları (2010) ile Roberts ve arkadaşları (2011) yaş ile psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu tespit etmişlerdir. Erkmen ve Esen (2012) genç yaşta bulunan çalışanların, yaş olarak daha büyük olan çalışanlara daha olumlu beklentiler içerisinde hareket edebilecekleri, sıkıntıya düşmeleri durumunda hayata yeni başladıkları için olumsuzluklara karşı daha dirençli olabileceklerini belirtmiştir. Yine aynı araştırmanın sonunda yaş dağılımlarına göre çalışanların psikolojik sermaye değerleri incelendiğinde, 38 ve üstü yaşlarda olan çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri daha genç olanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Erkmen ve Esen, 2012). Bizim araştırmamızda bulunan bulgularla ise Erkmen ve Esen'in (2012) bulmuş oldukları sonuçla ayrışmaktadır. Sonuç olarak psikolojik sermaye ile demografik özellikler arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Bu durumda araştırmanın hipotezlerinden (H_{5a}) hipotezi, (H_{5b}) hipotezi ve (H_{5c}) hipotezi reddedilmiştir.

5.2 Yazına Katkısı

Ülkemizde çok fazla tartışılmamış olan psikolojik sermaye konusuyla ilgili bu çalışmanın yazına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan yazın taramasında, ülkemizde konunun yeni incelenmeye başladığı bu konuda yapılmış olan araştırmaların sayısının yetersiz olduğu görülmüştür. Ayrıca bu araştırmanın evrenini oluşturan Türkiye'deki havacılık sektöründeki uçuş teknisyenleri üzerinde de bu konuda daha önce yapılmış bir çalışma olmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmanın bu alanda yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Psikolojik sermayenin geliştirilebilir özellikler bütünü olarak

değerlendirdiğimizde, işgörenlerin bireysel gelişimlerine yönelik bir konu olması nedeniyle çalışma yaşamının iyileştirmesine yönelik tespitlerde bulunulmuştur.

Bununla beraber psikolojik sermayenin iş tatmini, duygusal bağlılık, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli ilişkiler içerisinde olduğu görülmüştür. Bu çalışmayı daha önceki çalışmalardan ayıran farklı yönler olduğunu söylemek mümkündür; yapılan yazın taramasında bu araştırmada olduğu gibi psikolojik sermayenin iş tatmini, duygusal bağlılık, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere toplam dört bağımlı değişken ile olan ilişkisinin incelendiği bir araştırmayla karşılaşılmamıştır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sermayenin geliştirmesine katkı sağlayacak bir çalışma olduğu değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte çalışmanın havacılık sektöründe yapılmış olması yazında bu sektörde yapılmış olan çalışma sayısının çok az olması sebebiyle katkı sunmaktadır. Türkiye bağlamında yapılan çalışmalara bakıldığında, bu araştırmanın evrenini oluşturan havacılık sektöründeki uçuş teknisyenleri üzerinde de bu konuda daha önce yapılmış bir çalışma olmadığı görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında çalışma hem yurt içinde hem de yurt dışında uçuş destek personellerinden uçuş teknisyenleri üzerine yapılan ilk çalışma olarak katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca havacılık sektörü, hata kaldırmayan, sıfır hata prensibi ile çalışan bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sektörün kritik işlerini yapan ve ağır sorumluluklar alan birimini bakım hizmetleri oluşturmaktadır. İşte burada devreye ön planda çok fazla gözükmeyen ancak arka planda kritik görevler yapan uçuş teknisyenleri çıkmaktadır. Havacılık birimlerinin en önemli görevlerinden olan hava araçlarını devamlı olarak emniyetli bir şekilde hizmete hazır halde bulundurulması ve bu faaliyetlerin devamlılığının sağlanması, beraberinde çalışanlara işi tam zamanında ve eksiksiz yapma baskısı oluşturmaktadır. Bu baskıların zamanla çalışanlar üzerinde olumsuz koşullar yarattığı, yaratılan bu koşulların meydana getirdiği fiziksel ve zihinsel yorgunlukla karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışanların tüm bu olumsuz durumun üstesinden gelebilmesi için bireyin psikolojik sermayesinin nedenli önemli olduğu açıkça bellidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bu çalışmanın, uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayelerinin analizinin yapılmasından dolayı öneminin bir kat daha artmasına neden olmuştur. Geçmiş yıllarda havacılık sektöründeki kazalardaki insan faktörü denildiğinde uçuş mürettebatı ile hava trafik kontrolü hataları üzerinde durulmaktaydı ancak artan bakım ve muayene hataları ve sonucunda istenmeyen olaylar yaşandıktan sonra bu alanda da insan faktörünün araştırılması ve müdahale

edilmesini kaçınılmaz kılmıştır (Gramopadhye ve Durury, 2000). Amerika Birleşik Devletleri Federal Havacılık İdaresi (FAA), hava araçlarının emniyetli bir şekilde uçurulmasında insan faktörünün öneminin fark ederek, bu konu kapsamında bakım teknisyenleri ile kalite kontrol personelleri üzerine araştırmalar yapmışlardır (FAA,1991,1993). Havacılık faaliyetleri içerisinde bulunan işletmeler, insan faktörlü hataların önüne geçebilmek için bakım personelinin katılımında gerçekleşen programlar hazırlayarak bu faaliyetlerini de bir takvim çerçevesine tekrarlamaktadırlar. Havacılık birimleri, kritik ve zor görevler yapan personelinin, zor durumlarla baş edebilmesi için ruhsal durumlarını ve morallerini kontrol altında bulundurarak bu süreci yönetmeyi bilmeleri gerekmektedir. Bu aşamada karşımıza psikolojik sermaye kavramı ön plana çıkmaktadır. Psikolojik sermayesi kuvvetli olan çalışanların iş tutumlarına karşı nasıl etkisi olacağını görmek adına bu çalışmanın katkısı olacağı düşünülmektedir.

5.3 Uygulamalara Katkısı

Araştırma bulguları, psikolojik sermaye açısından genel olarak olumlu olan örgütsel sonuçlarla aynı yönlü; olumsuz sonuçlarla ters yönlü ilişkisi olduğu fikrini desteklemiştir. Araştırmanın havacılık sektöründe uçuş teknisyenleri üzerine yapılması, psikolojik sermaye hakkında yapılan araştırmaların farklı sektör ve örgütlerde de uygulanabildiğinin bir göstergesidir. Aynı zamanda elde edilen bulgular hem yazına hem de örgüt ve çalışanlara anlamlı ve olumlu katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçların, havacılık sektöründeki yöneticilere de önemli veriler sağlayacağı ve onlara uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayeleri üzerine farklı bir bakış açısı getirecektir. Uçuş teknisyenlerinin psikolojik sermayeleri ile iş tatmini, duygusal bağlılık, iş performansı ve örgütsel davranış gibi örgütsel ardılların nasıl bir ilişki içinde olduklarını anlama konusunda yardımcı olacaktır. Yüksek psikolojik sermayenin, çalışanların iş tatmini ve iş performansı üzerinde olumlu izler bıraktığı görülmüştür. Yine aynı şekilde psikolojik sermayesi fazla olan çalışanların örgütlerine karşı duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının da iyi düzeyde olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye alt boyutlarından; iyimserlik boyutunun duygusal bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu ve anlamlı bir ilişki içinde

olduğu, dayanıklılık boyutunun iş performansı ile olumlu ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu, öz yeterlilik boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve olumlu bir ilişki içerisinde bulunduğu bu araştırmada tespit edilmiştir.

Çalışanların iş tutumlarının arttırılmasında bu araştırmada da tespit edildiği üzere psikolojik sermaye önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz rekabetinin üst düzeyde yaşandığı havacılık sektöründe başarılı olmak isteyen yöneticilerin, psikolojik sermaye ile olan ilişkilerini arttırmaları faydalı olacaktır. Bu süreçte pozitif psikoloji tabanlı rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerini başarılı bir şekilde yürütmek kilit bir rol oynayacaktır. Bu kapsamda; örgütler öncelikli olarak çalışanlarının anket vb. yöntemlerle psikolojik sermayelerini ölçmeleri ve bunun neticesinde düşük çıkması durumunda nedenlerini araştırmaları gerekmektedir. Çalışanların psikolojik sermayelerini arttırmak maksadıyla eğitim programları hazırlanabilir, bu konu üzerine uzmanlaşmış profesyonel bir ekiple iş birliği içerisinde bulunup belli dönemlerde bu eğitimlerin devamlı hale gelmesi sağlanmalıdır. Bu eğitimleri seminer, konferans, yüz yüze görüşme şeklinde olabileceği gibi teknolojik imkânlardan yararlanarak farklı çözümler getirmek suretiyle daha eğlenceli bir ortamda da yapılabilir. Böylece çalışanların psikolojik sermayeleri kontrol altına alınabilir. Ayrıca personel temin aşamasında, bireyin işe alınmadan önce psikolojik sermayesini ölçmek suretiyle değerlendirilmeye alınması da faydalı olacaktır. Bu sayede işe alma aşamasında doğru kişiye karar verebilmeyi ve bu sayede, sektörün ihtiyacı olan verimli insan kaynağını bulma oranının yükseleceği düşünölmektedir.

5.4 Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın evrenini oluşturan uçuş teknisyenlerinin Türkiye'deki toplam sayılarının 1000 civarında olduğu öğrenilmiştir. Türkiye genelindeki tüm personele ulaşmanın mümkün olamayacağından araştırma belli bir havacılık sektöründe yürütölmüş ve veriler 300 uçuş teknisyeninden toplanmıştır. Çalışma evreninin geniş olması ve her bir kişiye ulaşmadaki zorluk sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda her deneğin araştırmaya katılma şansının eşit olabilmesine imkân veren olasılığa dayanan örnekleme tekniklerinin kullanılması daha uygun olacaktır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu kapsamda, psikolojik sermaye ile önemli iş tutumlarından olan iş tatmini, duygusal bağlılık, iş performansı ve örgütsel

vatandaşlık davranışı arasında ilişki incelenmiştir. Ancak farklı bağımlı değişkenler bulunarak da bunların psikolojik sermaye ile olan ilişkisi inceleme altına alınabilir.

Araştırmadaki bir başka kısıt ise, deneklerin araştırma değişkenlerine ilişkin tutumları, öz değerlendirme yöntemi ile subjektif olarak ölçüldüğünden ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik etkisinin varlığı söz konusu olmasıdır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Bundan sonraki çalışmalarda, çalışanlara ek olarak yöneticilerden de veri toplanması yoluna gidilerek bu kısıt azaltılabilir. Son olarak, araştırmanın kesitsel veri ile (cross-sectional study) gerçekleştirilmiş olması bir kısıt olarak gösterilebilir. Bu tür araştırmalarda çalışanların davranışlarının sadece belirli bir zaman diliminde toplanmış olması, değişkenler arasındaki ilişkide bu durumdan etkilemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bundan sonraki çalışmalarda, belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine farklı dilimleri içeren bir zaman sürecinde tekrar aynı kişilerden verilerin toplanması (longitudinal study) bu sınırlılığın etkisini azaltabilir. Diğer bir kısıt, psikolojik sermaye alt boyutlarından olan iyimserlik ve umut Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı daha önce yapılmış olan çalışmalarda .70 değerinin üzerine çıktığı görülürken bu araştırmada ise .70 değerinden daha düşük bir değer çıkmıştır. Bu araştırmada iyimserlik boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .548 çıkarken, umut boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .604 çıkmıştır. Bulunan değerlerin araştırmanın kısıtlarından olduğu düşünülmektedir.

5.5 Gelecek Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışmada psikolojik sermayenin iş tatmini, duygusal bağlılık, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkileri incelenmiştir. Değişkenlerin sayısı artırılarak psikolojik sermayenin etkileri farklı çerçevede değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca araştırmanın evrenini havacılık sektöründe görev yapan uçuş teknisyenleri oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı birimlerde çalışan uçuş teknisyenleri üzerinde yapılarak birimler arasındaki çalışanlarla karşılaştırma yapılabilir. Burada önemli olabilecek husus özel ve kamu sektörünün örgüt kültürlerinin göz önünde tutulması gerekliliğidir. Araştırma sadece uçuş teknisyenleriyle sınırlandırılmayabilir. Pilotlar, yer destek ekipleri ve havacılık sektörünü içerisinde bulunan farklı dalda çalışan bireyler üzerinde bu çalışma yapılmak suretiyle yazına katkı sağlanabilir.

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Sonraki çalışmalarda yararlı olacağı dışunlen farklı yöntem teknikler (görüşme tekniği, gözlem, vb.) kullanılabilir. Araştırmada psikolojik sermayenin ardılları ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda psikolojik sermayenin başka ardıllarla olan ilişkisini farklı meslek dallarındaki denekler kullanılarak ölçümler yapılması mümkün olabilir. Farklı meslek dalları seçme aşamasında psikolojik sermaye açısından seviyenin düşük olabileceği değerlendirilen mesleklere öncelik verilebilir ve neden seviyenin düşük kaldığı sorusu araştırma konusu olarak da seçilebilir. Bu sayede bireyin ve örgütün performans artışlarının sağlanabilmesi için gereken verilere ulaşılabilir. Bununla birlikte örneklemin yurt içi ve dışı aynı görevi yapan çalışanlar arası kıyaslama yapmak suretiyle de yapılabilir.

5.6 Sonuç

Geçmişten günümüze gelinceye kadar pozitif psikoloji alanında gerçekleşen değişikliklerle birlikte hayatımızın içerisine, psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış kavramları iyice yerleşmeye başlamıştır. Bununla birlikte rekabet ortamından geri kalmak istemeyen yöneticiler ve örgütlerde bu kavramları gündemlerine alarak yakından ilgi duymaya başlamışlardır. Bu iki yeni kavram, klasik psikoloji anlayışından biraz farklıdır. Pozitif rgtsel davranış ve psikolojik sermaye kavramları daha çok insanın kişisel gelişimine odaklanır, bu sayede örgütlerinin de gelişimine katkı sağlayacağı düşünmektedir. Yaşanan gelişmeler ile birlikte insan kaynakları yönetiminde insan faktörü ön plana çıkmaktadır. Örgütler insana iyi bir sermaye gözüyle bakmaya başlamışlar ve insanların örgütlere direkt olarak destek olabilecekleri ve gözle görülebilir özelliklerini geliştirme üzerine yönelmektedirler. Bunun nedeni ise bireylerin kişisel gelişimine ne kadar destek verilirse, birey de aynı Şekilde örgütün başarısı için katılım sağlayacağı düşüncesidir. Bu noktada psikolojik sermaye kavramı bir takım farklılıklar içermektedir. Çünkü psikolojik sermaye kavramında daha çok bireylerin gözle görülmeyen içsel duygularının ve olumlu düşüncelerinin geliştirilebilmesi ile ilgili amaçlar güdülmektedir.

Psikolojik sermaye, yurt dışından birçok araştırmaya konu olmasına rağmen ülkemizde henüz yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan yola

çıkarak bu çalışmanın psikolojik sermaye üzerine yapılmasını anlamlı kılmaktadır. Daha da önemlisi, psikolojik sermayenin duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel davranış ile olan ilişkisini incelemeye yönelik oluşturulan model Türkiye kapsamında havacılık sektöründe çalışan uçuş teknisyenleri üzerinde test edilmesi havacılık sektörü için de bir kazanım olacaktır.

Araştırmanın yazına iki önemli katkısı bulunmaktadır. Bunlardan ilki iş psikolojik sermaye ölçeğinin uygulanabilirliğinin belirli bir örneklem üzerinden bir kez daha Türkiye bağlamında test edilmesi ve desteklenmesidir. İkinci olarak yazında çalışılmamış, havacılık sektöründe çalışan uçuş teknisyenleri üzerine yapılan psikolojik sermaye seviyesinin iş tutumlarına etkisini analiz etme adına yazına katkıda bulunulmuştur. Türkiye’de daha önce yapılmış olan psikolojik sermaye araştırmalarında, bu çalışmada kullanılan dört iş tutumu (duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı) aynı çalışma içerisinde ele alınmamıştır.

Yazında vurgulanan psikolojik sermaye ile örgütsel ardıllar ile arasında olan ilişki, araştırmanın sonuçları ile de örtüşmektedir. Deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri arttıkça duygusal bağlılıklarının arttığı ve iyimserlik boyutu ile duygusal bağlılığın anlamlı düzeyde ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Ayrıca deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri arttıkça iş tatminlerinin de arttığı ve iyimserlik boyutu ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Bununla beraber çalışanların psikolojik sermayeleri yükseldikçe iş performanslarının da yükseldiği ve dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarının iş performansı ile anlamlı düzeyde ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Deneklerin psikolojik sermaye seviyeleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarında artışlar olduğu ve iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E. ve Teasdale, J.D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- Akçay, H.V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13/1 73-98.
- Akçay, H.V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1:123-140.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- APA, (American Psychological Association) Dictionary of Psychology (2006), Ed. Gary R. VandenBos, *American Psychological Association*, Washington.
- Avey, J.B., West, J.L. ve Patera, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, <http://www.theaveygroup.com/Misc/Avey, Patera, West\2006.pdf>, (02.02.2014 tarihinde erişilmiştir).
- Avey, J.B. (2007). The performance impact of leader positive psychological capital and situational complexity. *Doktora Tezi. University of Nebraska*.
- Avey, J.B., Luthans, F. ve Jensen, S.M. (2009). Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 5, 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 2.

- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. ve Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *HumanResource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifyingtheory behavioral change. *Psychological Review.c.* 84. s.2: 191-215.
- Barlett, K.R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field, *The University of Illionis* (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana.
- Başaran, İ.E. (1982), Örgütsel davranış, *Ef Yayınları*, Ankara.
- Bateman, T.S. ve Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and good soldier: the relation between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587–595.
- Bayraç, H.N. (2003). Yeni ekonomi'nin toplumsal, ekonomik ve teknolojik boyutları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41-62.
- Cascio, W.F. (1998). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, 5.Edition, *International Edition*, McGraw Hill.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13, 3.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45, 1, 121-137.
- Cengiz, A.A. (2002). Örgüt yaşamında örgütsel bağlılığın belirleyicileri ve eskisehir bölgesinde doktor ve hemşire meslek grupları arasında karşılaştırmalı bir çalışma, 10.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Yayın No: 4.
- Coutu, D.L. (2002). How resilience works, *Harvard Business Review*, C. 80, Vol. 5, p. 46-51.

- Child, J. ve Rita, G. (2001). Organizations unfettered: organizational form in an information-intensive economy, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, pp. 1135-1148.
- Duckworth, A.L., Quinn, P.D. ve Seligman, E.P.M (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*. c.4. s.6: 540-547.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2010). Psikolojik sermaye ile mesleki ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler: meslek yaşamı projesinin aracılık etkisi, *18nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Adana, 766-772.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2012). İş yaşamında mutluluk: psikolojik sermaye ve iş çevresinin etkileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*:420-422.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42, 2, 302-318.
- Eraydın, A. (2001). Yeni ekonomi'nin getirdiği fırsat ve riskler, toplumsal ve mekansal açıdan yeni ekonomi el kitabı. *T.C. Merkez Bankası Yayınları*, Ankara.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İİBF Dergisi* 14, 2.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Öneri Dergisi*, 10(39):23-30.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: a multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 26 (4), 596-607.
- Fredrickson, B. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91: 330-335.
- Fredrickson, B.L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *phil. trans. Royal Society*. London. s, 359, 1367-1377.

- Gramopadhye, A.K. ve Drury, C.G. (2000). Human factors in aviation maintenance: how we got to where we are. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 26(2), 125-131.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2000). Behavior in organizations, 7th Ed., New Jersey: *Prentice-Hall*.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1, 48-75.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığırı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1),69-76.
- Gürbüz, S., Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34(1),145-160.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 2012, 189-213.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Seçkin Yayıncılık*.
- Iverson, R.D. ve Buttigieg, D.M. (1998). Affective, normative, and continuance commitment: can the right kind of commitment be managed, *Working Paper No:7*.
- Jensen, S.M. ve Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Herrman, H., Donna E.S., Granados, N.D., Berger, E.L., Jackson, B. ve Yuen, T. (2011). What is resilience?. *La Revue Canadienne De Psychiatrie*. c.56. s.5: 258-265.

- Keleş, H.N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimi Dergisi*, 3, 2.
- Kırkman, B.L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment, *Academy of Management Journal*.
- Kobau, R., Seligman, E.P.M., Peterson, C., Diener, E., Zack, M.M., Chapman, D. ve Thompson, W. (2011). Mental health promotion in public health: *Perspectives and Strategies From Positive*.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, 9. bs., *Beta Baskı A.Ş.* İstanbul, 509-534.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.
- Lee, K. ve Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87: 131-142.
- Luthans, F. (1995). Organizational behavior. 3rd. Edition. New York: *Mc. Graw Hill Publishing*.
- Luthans, F. ve Jensen, S.M. (2002). Hope: a new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, Vol. 33, p. 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Weixing, L. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 2, 249-271.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. ve Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: toward a microintervention, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, p. 387-393.
- Luthans, F., Youssef, C. ve Avolio, B. (2007). Psychological capital: *Developing the Human Competitive Edge*, NY.

- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). Psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Digital Commons, University of Nebraska – Lincoln*.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007a). Psychological capital: developing the human competitive edge, *Oxford University Press*, New York.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Macinnis, D.J. ve Mello, G.E. (2005). The concept of hope and its relevance to product evaluation and choice. *Journal of Marketing* c.69: 1-14.
- Martin, T.N. (1979). A contextual model of employee turnover intention, *The Academy of Management Journal*, 22/ 2: 313-324.
- Muhammad, A.R.U. (2001). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. <http://www.wbiconpro.com/449-abbas.pdf>.
- Norman, S.M. (2006). The role of trust: implications for psychological capital and authentic leadership. *UMI*. 1-216.
- Norman, S.M., Avey, J., Nimnicht, 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.
- Organ, D.W.(1988). Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome. *Lexington Books, Canada*.
- Peterson, C., Park, N. ve Seligman, E.P.M. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*. c.6: 25-44.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Roberts, S., Scherer, L.L. ve Bowyer, C.J. (2011). Job stress and incivility: what role does psychological capital play? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, (2011), 1-10.

- Robbins, S.P. (2003), Organizational behavior,ninth edition, *Prentice Hall*, New Jersey.
- Rego, A., Marquez, C., Leal, S., Sousa, F. ve Cunha, M. P. (2010). 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.
- Seligman, M.E. (1990). Optimism, New York, *Knopf*,
- Seligman, M.E.P. (1999). Positive social science, *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1, 181-182.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, (55), 5–14.
- Seligman, M.E.P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy, handbook of positive psychology, Ed. C. R. Snyder, Shane J. Lopez, *Oxford University Press*, pp. 3-13.
- Seligman, M.E.P. (2004). Acacia c. parks, tracy steen. a balanced psychology and a full life. *Trans Royal Society*. c. 359: 1379-1381.
- Seligman, M.E.P., Steen, A.T., Park, N. ve Peterson., C. (2005). Positive psychology progress empirical validation of interventions. *American Psychological Association*. c.60. s.5: 410-421.
- Smith, C.A., Organ, D.W. ve Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68, 653-663.
- Schultz, D.P. ve Schultz , S.E. (2002), Modern psikoloji tarihi, çev. Yasemin Aslay, 2. Basım, *Kaknüs Yayınları*, İstanbul.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job satisfaction survey, *American Journal of Comumunity Psychology*, 13(6): 693-713.
- Snyder, C.R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*. c.73. s.3: 355-360.
- Snyder, C.R. ve Lopez, S.J. (2007). Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths.

- Stajkovic, A.D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Sutcliffe, K.M. ve Vogus, T.J. (2003), Organizing for resilience, Cameron, K. Dutton, J.E. ve Quinn, R.E. (Ed.), *Positive Organizational Scholarship, San Francisco: Berrett-Koehler*, p. 94-110.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B.A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63, 4.
- Topçu, M.K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*:685-690.
- Met, Ö.L. (2010). Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve psikolojik sermaye kavramı, *Çukurova Üniversitesi 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*:889-895.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*:491-497.
- Vlachos, (2008). The effect of human resource practices on organisational performance: evidence from greece. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1, 74-79.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience, *Journal of Management*, 33, 774-800.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 241-251.
- Wright, T.A., Cropanzano, R. ve Bonett, D.G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12: 93-104.
- Woolley, L.A.C. ve Lester, L. (2011). Authentic leadership and follower development: psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership, Organizational Studies*. c.18. s.4: 438-448.

EKLER

Ek-A Anket Formu.....	69
-----------------------	----

Ek-A Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, Ertan DERİN tarafından yürütülen bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, katılımcıların sahip oldukları psikolojik sermayelerinin, çeşitli tutum ve davranışlarına olan etkisini tespit etmektir. Çalışmaya katılım, tamimiyle gönüllülük temelinde olmaktadır. Ankette, sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir; elde edilecek bilgiler bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Lütfen aşağıda yer alan maddelerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını örnek değerlendirmeye göre daire içine alınız. Güvenilir sonuçlara ulaşılabilmesi için ifadeleri samimiyetle cevaplamanız önem arz etmektedir. Cevaplar toplu olarak değerlendirileceğinden lütfen isim yazmayınız. Bu anket sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Çalışmaya yapacağınız önemli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ediyoruz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için araştırmacı Ertan DERİN (Tel:0535-9714810); E-posta:ertanderin78@hotmail.com ile iletişim kurabilirsiniz.

Bölüm I: Çalıştığınız organizasyona ve kendinize ilişkin aşağıdaki ifadelere katılım derecelerinizi, beşli ölçeğe göre belirtiniz (Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz).

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1. Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez..	1	2	3	4	5
2. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
3. Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
4. Çalışma alanında, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
5. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
6. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
7. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
8. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
11. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
12. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim	1	2	3	4	5
13. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5

15. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
16. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
17. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak güvenirim.	1	2	3	4	5
18. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
19. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
20. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
21. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
22. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
23. Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçi, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
24. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5

Bölüm II: İş performansınızla ilgili aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtiniz.

1	2	3	4	5
Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman

1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
2. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

Bölüm III: Çalıştığınız kurum ile ilgili aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1. Meslek hayatımın kalan kısmına bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumda kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var.	1	2	3	4	5
6. Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissim var.	1	2	3	4	5

Bölüm IV: İşinizle ilgili aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı, beşli ölçeğe göre belirtiniz.

1	2	3	4	5
Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman

1. İşyerinde bulunmayan çalışanların işlerine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
2. Sabahları ve öğle arasından sonra işe zamanında gelirim.	1	2	3	4	5

3. Yaptığım işlerde beklentilerin ötesinde çalışırım.	1	2	3	4	5
4. Gerektiğinde, fazladan mesaiye kalmaya istekliyimdir.	1	2	3	4	5
5. İş yükü ağır olan çalışanlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
6. İşlerimi yaparken fazladan mola vermem.	1	2	3	4	5

Bölüm V: İşinizle ilgili aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı, beşli ölçeğe göre belirtiniz.

1	2	3	4	5
Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman

1. Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5
3. Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5
4. İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5
5. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5
6. İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5
7. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5
8. İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
9. İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Bölüm VI: Demografik bilgiler. Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz ya da doldurunuz.

Cinsiyetiniz.	1. Kadın	2. Erkek
Eğitim durumunuz	
Yaşınız.	
Medeni durumunuz.	1. Evli	2. Bekar
Çalıştığınız kurumun/şirketin sahiplik türü	1. Kamu	2. Özel
Toplam hizmet süreniz yıl	

Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Ertan DERİN
Uyruğu: T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi: İzmit / 14 Ağustos 1978
Medeni Hali: Evli
Adres: 677.cadde Dulkadiroğlu apt. 5/7 Çankaya/ Ankara
E-Posta Adresi: ertanderin78@hotmail.com
İletişim(Telefon): 535-9714810

EĞİTİM

Lise: Teknik Astsubay Hazırlama Okulu-1995
Lisans: Anadolu Üniversitesi-2001
Yüksek Lisans: THK Üniversitesi-2014

MESLEKİ DENEYİM

Ben 1996 yılında uçuş teknisyeni olarak meslek hayatıma başladım. Meslek hayatıma çift motorlu gelişmiş hava araçlarında çalışarak başladım. Türbinli motorlar üzerine çalışarak devam ediyorum.

YABANCI DİL

İngilizce