

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI, İŞ
DOYUMU, İŞGÖREN PERFORMANSI VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİLERİNİN
SEYAHAT ACENTASI ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

Beril DÖNMEZ

DOKTORA TEZİ

Mersin, 2014

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI, İŞ
DOYUMU, İŞGÖREN PERFORMANSI VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİLERİNİN
SEYAHAT ACENTASI ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

Beril DÖNMEZ



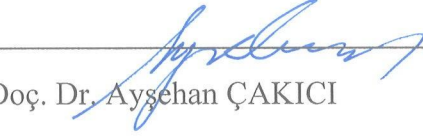


Danışman
Doç. Dr. Kemal BİRDİR

DOKTORA TEZİ

Mersin, 2014

Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Beril DÖNMEZ tarafından hazırlanan “Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örneklemesinde İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı	Başarısız		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Başkan	 Doç. Dr. Kemal BİRDİR (Danışman)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Üye	 Doç. Dr. Kamil UNUR
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Üye	 Doç. Dr. Ayşehan ÇAKICI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Üye	 Doç. Dr. Ebru GÜNLÜ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Üye	 Yrd. Doç. Dr. Yılmaz AKGÜNDÜZ

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.



ÖNSÖZ

Yüksek lisans ve doktora dönemlerimi kapsayan sekiz yıl boyunca, acı ve tatlı birçok anı paylaştığım, bilgi ve destek verme konusunda okyanus gibi olan, enerjimin düştüğü anlarda yaşamım boyunca beni bekleyen muhteşem şeylerden bahsederek yeniden motive olmamı sağlayan, hak ettiğim zamanlarda sinirlenen ama yiğidin hakkını her zaman yiğide veren, hocalığın dışında; arkadaşlık, ağabeylik, babalık yapan, çok saygıdeğer tez danışmanım Doç. Dr. Kemal BİRDİR'e...

Yaptığım bütün bilimsel çalışmalara, en az danışman hocam kadar destek veren, çalışmalarına odaklanabilmem için her türlü olanağı sağlayan, isyan ettiğim anlarda krizi yöneterek mutlaka akılcı bir çıkış yolu bulan ve her zaman “ne yaparsanız yapın –mış gibi yaşamayın” öğüdünü veren saygıdeğer hocam Prof. Dr. A. Celil ÇAKICI'ya...

Tez izleme toplantılarında çalışmama yaptıkları katkılarla, tezimin son halini almasında büyük emeği olan; Doç. Dr. Ayşehan ÇAKICI'ya ve Doç. Dr. Kamil UNUR'a...

Sadece tez yazım sürecimde değil, okulda geçirdiğim her an, her sorunumda ve ihtiyacımda yanımda olan, taleplerimi sanki kendilerini yapıyormuşçasına yerine getiren, iyi ve kötü tüm zamanlarda daima arkamda olduklarını bildiğim, iş arkadaşlarım, yol arkadaşlarım; Yrd. Doç. Dr. Gürkan AKDAĞ'a, Arş. Gör. Ozan GÜLER'e ve Arş. Gör. Sercan BENLİ'ye...

Yaptıkları güzel yemeklerle annemin yokluğunu bir an bile aratmayan, hastalandığımda sürekli arayıp kontrol eden, her türlü nazımı çeken ve şımarmama göz yuman çok sevgili gönüllü annelerim; Okt. Fügen AREL'e, Okt. Emine EKER'e ve Şeyda ZEREN'e...

Tezimin pilot araştırması için gerekli olan verilerin toplanması sürecinde, müthiş bir sorumluluk bilinciyle, seyahat acentası çalışanlarına ulaşmam konusunda yardımlarını esirgemeyen tüm Mersin Turizm öğrencilerine ve mezunlarına...

Çok yoğun çalışmalarına rağmen; kahve molalarında, dinlenme aralarında vakit ayırarak, tezimle ilgili anketi dolduran, akademi ve sektörün birbirinden ayrılmaz bir bütün olduğu bilincini taşıyan tüm seyahat acentası yöneticilerine ve çalışanlarına...

Hayatımın her anında bana destek olan, çok değerli arkadaşlarım ve kötü gün dostlarım; Eriş ve Ercan İLARSLAN'a, Eylem ERDOĞAN'a, Narin ve Tolga KURTULUŞ'a, Burcu ELVEREN OĞUZ'a...

Aramızda mesafeler olsa da, kalben ve ruhen yanı başımda olduğunu hissettiğim, hayatımızdaki tüm mutlulukları paylaşıp, sorunlarımızı birlikte çözdüğümüz, arkadaştan ve dosttan öte kardeşim Banu SOLAK UYAR'a...

32 yıllık yaşam maceramın her aşamasında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, birey olarak fikirlerimi önemseyen, kararlarımın arkasında duran, hedeflerime ulaşabilmem için gerekli tüm koşulları sağlayan, ihtiyaçlarımı hiç itiraz etmeden karşılayan, başaracağıma her zaman inanan, benimle “ben” olduğum için gurur duyan ve beni koşulsuz seven annem Alime DÖNMEZ'e ve ağabeyim Halil DÖNMEZ'e...

Çıktığı geri dönüşü olmayan uzun yolculukta, bir yerlerde gülmüsedini ve gururlandığını bildiğim, bana; haksızlıklarla mücadele etmeyi, kalp kırınca özürdileyebilmeyi, saygıyı ve sevgiyi, insanlara güvenmeyi ve bencil olmamayı öğreten, beni; adil, dürüst, onurlu ve başı dik bir birey olarak yetiştiren, kısacası “benliğimi” borçlu olduğum bitaneme, babacığma, Sait DÖNMEZ'e...

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım...

ÖZET

Günümüzde örgütler, giderek karmaşıklaşan ekonomik bir sistemle mücadele etmektedir. Böyle bir ortamda rekabet avantajı sağlamak üzere insan kaynaklarını yönetebilmek önemli bir sorun haline gelmiştir. Örgütler bu sorunu çözebilmek için yeni düşünce ve yaklaşımlara ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından yeni bir yaklaşım ortaya atılmıştır. Luthans, Youssef ve Avolio (2007), çalışanların pozitif ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılarak geliştirilmesinin, arzu edilen iş çıktılarına olumlu yönde etkileyeceğine işaret etmiştir. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış hareketlerinden yola çıkarak, tez çalışmasında; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyusal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin araştırılması amaçlanmıştır.

Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenlerden (n=602) toplanan verilerin analizi sonucunda; değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Yapılan korelasyon analizleri, pozitif psikolojik sermayenin işe ilişkin duyusal iyilik algısı ($r=,388$; $p<,01$), iş doyumunu ($r=,396$; $p<,01$), kişisel beyana dayalı işgören performansı ($r=,438$; $p<,01$) ve yaşam doyumunu ($r=,383$; $p<,01$) ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin; işe ilişkin duyusal iyilik algısındaki değişimlerin %14,9'unu ($\Delta R^2=,149$), iş doyumundaki değişimlerin %15,6'sını ($\Delta R^2=,156$), kişisel beyana dayalı işgören performansındaki değişimlerin %19'unu ($\Delta R^2=,190$) ve yaşam doyumundaki değişimlerin %14,5'ini ($\Delta R^2=,145$) açıkladığı bulgulanmıştır.

Bulgular, mevcut literatürde farklı araştırmacılar tarafından yapılmış araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleriyle arasındaki ilişkilerin ortaya koyulması tez çalışmasının önemli kuramsal ıktılarındanır. Seyahat acentası sahip ve yöneticilerinin pozitif psikolojik sermaye kavramının sağladığı faydaları öğrenmesi ve çalışanlarına bu konuda kısa süreli eğitim imkânları sağlaması arzu edilen iş çıktılarına ulaşmada faydalı olacaktır. Gelecekte pozitif psikolojik sermayenin öncüllerinin araştırılması literatüre katkı sağlanması açısından önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı, yaşam doyumunu.

ABSTRACT

Today's organizations are competing in an increasingly complex global economy. Managing human resources has become the major challenge to achieve a competitive advantage. To overcome this challenge effective management of human resources and new thinking and approaches is required. Positive psychological capital has been recently introduced as such a new idea by Luthans, Youssef and Avolio (2007). Luthans, Youssef and Avolio stated that desirable work outcomes could be achieved by revealing and soon after improving employees' strength. Drawing from positive psychology and the positive organizational behavior movements, the purpose of the present dissertation is to investigate the relationship between positive psychological capital (hope, self-efficacy, optimism, and resiliency) and job related affective well-being, job satisfaction, self-rated employee performance and life satisfaction.

The findings supported the relationship between positive psychological capital and job related affective well-being, job satisfaction, self-rated employee performance and life satisfaction. With a sample from a travelling agencies' employees ($n=602$) around Turkey, correlation analysis indicated positive psychological capital had a positive relationship with job related affective well-being ($r=.388$; $p<.01$), job satisfaction ($r=.396$; $p<.01$), self-rated employee performance ($r=.438$; $p<.01$) and life satisfaction ($r=.383$; $p<.01$). Regression analysis of the impact of positive psychological capital over job related affective well-being ($\Delta R^2=.149$), job satisfaction ($\Delta R^2=.156$), self-rated employee performance ($\Delta R^2=.190$) and life satisfaction ($\Delta R^2=.145$) found a significant change in the coefficient of determination. The discussion notes the possible reasons for these findings and concludes with theoretical and practical implications.

The findings of this dissertation shows similarity with relevant studies in the literature. Putting the relationship between positive psychological capital and its components and job related affective well being and its components forward is one of the significant theoretical outcomes of this dissertation. Besides, if the concept of positive psychological capital can be learned by the owners and managers of travel agency, short-dated training could be given in order to obtain desirable work outcomes. For the further studies, antecedents of the positive psychological capital could be a new subject to delve into as well.

Keywords: Positive psychology, positive organizational behavior, positive psychological capital, self-efficacy, hope, optimism, resiliency, job related affective well-being, job satisfaction, self-rated employee performance, life satisfaction.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
TABLolar LİSTESİ	xviii
EKLER LİSTESİ	xxii
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM: TANITMA	4
I. 1. Problemin Tanımı.....	4
I. 2. Değişkenler.....	11
I. 3. Amaç.....	12
I. 4. Araştırma Soruları.....	13
I. 5. Hipotezler.....	14
I. 5. 1. Korelasyon Arayan Hipotezler.....	14
I. 5. 1. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler	14
I. 5. 1. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doyumu Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler	18

I. 5. 1. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler	19
I. 5. 1. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler	19
I. 5. 2. Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler.....	20
I. 5. 2. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler	20
I. 5. 2. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doyumu Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler	24
I. 5. 2. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler.....	24
I. 5. 2. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler	25
I. 6. Önem.....	26
I. 7. Kapsam.....	28
I. 8. Varsayımlar.....	28
I. 9 Sınırlılıklar.....	29
I. 10. Tanımlar.....	32

II. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	35
II. 1. Turizm ile ilgili Bazı Temel Kavramlar.....	35
II. 2. Seyahat Acentaları.....	37
II. 2. 1. Seyahat Acentalarının Tarihsel Gelişimi.....	37
II. 2. 1. 1. Dünyada Seyahat Acentalarının Tarihsel Gelişimi.....	38
II. 2. 1. 2. Türkiye’de Seyahat Acentalarının Tarihsel Gelişimi.....	40
II. 2. 2. Seyahat Acentalarının Tanımı.....	41
II. 2. 3. Seyahat Acentalarının Yerine Getirdiği Fonksiyonlar ve Ülke Ekonomisine Sağladığı Katkıları.....	42
II. 2. 4. Seyahat Acentalarının Sundukları Hizmetler.....	44
II. 2. 5. Seyahat Acentalarının Sınıflandırılması.....	46
II. 3. Pozitif Psikoloji Hareketi.....	48
II. 3. 1. Pozitif Psikoloji Hareketinin Ortaya Çıkışı, Tanımı, Amacı ve Çalışma Alanı.....	48
II. 3. 2. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Psikoloji Literatüründeki Tartışmalar.....	52
II. 3. 3. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Örgütsel Davranış Literatüründeki Tartışmalar.....	54
II. 4. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu	56
II. 5. Pozitif Örgütsel Davranış Hareketi.....	60
II. 6. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	63

Sayfa

II. 6. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	66
II. 6. 1. 1. Umut	68
II. 6. 1. 1. 1. Umut ve İlişkili Olduğu Kavramlar.....	69
II. 6. 1. 2. Öz-Yeterlilik	71
II. 6. 1. 2. 1. Öz-Yeterlilik ve İlişkili Olduğu Kavramlar.....	73
II. 6. 1. 3. İyimsizlik	75
II. 6. 1. 3. 1. İyimsizlik ve İlişkili Olduğu Kavramlar.....	77
II. 6. 1. 4. Psikolojik Dayanıklılık	79
II. 6. 1. 4. 1. Psikolojik Dayanıklılık ve İlişkili Olduğu Kavramlar.....	81
II. 7. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Ulusal Literatür Özeti.....	82
II. 8. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Uluslararası Literatür Özeti.....	86
II. 9. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı	95
II. 9. 1. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi	101
II. 10. İş Doyumu.....	102
II. 10. 1. İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi	106
II. 11. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı.....	107
II. 11. 1. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi	109
II. 12. Yaşam Doyumu	113

Sayfa

II. 12. 1. Yaşam Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi	115
III. BÖLÜM: YÖNTEM.....	116
III. 1. Araştırma Modeli.....	116
III. 2. Evren ve Örneklem.....	118
III. 3. Veri Toplama Aracı.....	123
III. 3. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	124
III. 3. 2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği.....	127
III. 3. 3. İş Doyumu Ölçeği.....	130
III. 3. 4. Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performans Ölçeği.....	131
III. 3. 5. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	135
III. 3. 6. Bağımlı Değişken Soruları.....	136
III. 3. 7. Kişisel Bilgi Formu.....	137
III. 4. Veri Toplama Süreci.....	137
III. 4. 1. Pilot Araştırma Verilerinin Toplanması.....	137
III. 4. 2. Temel Araştırma Verilerinin Toplanması.....	139
III. 5. Veri Analiz Teknikleri	141
III. 6. Pilot Araştırma.....	143
III. 7. Güvenirlilik ve Geçerlik.....	148
III. 7. 1. Güvenirlilik Analizi.....	149
III. 7. 1. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi	150

III. 7. 1. 2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	152
III. 7. 1. 3. İş Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	154
III. 7. 1. 4. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	155
III. 7. 1. 5. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	156
III. 7. 2. Geçerlik Analizi.....	158
III. 7. 2. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi.....	164
III. 7. 2. 2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi.....	169
III. 7. 2. 3. İş Doyumu Ölçeğinin Faktör Analizi.....	173
III. 7. 2. 4. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Ölçeğinin Faktör Analizi.....	176
III. 7. 2. 5. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Faktör Analizi.....	178
IV. BÖLÜM: BULGULAR.....	181
IV. 1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	181
IV. 1. 1. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular.....	181
IV. 1. 2. Örneklem Grubunun Seyahat Acentacılığı Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	183
IV. 1. 3. Örneklem Grubunun Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular.....	184
IV. 1. 4. Örneklem Grubunun İş Yeri Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	186
IV. 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara Yönelik Bulgular.....	188

IV. 2. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular.....	189
IV. 2. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular.....	199
IV. 2. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular.....	200
IV. 2. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular.....	202
IV. 3. Değişkenler Arasındaki Regresyonel İlişkilere Yönelik Bulgular.....	204
IV. 3. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	208
IV. 3. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	209
IV. 3. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Pozitif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	211
IV. 3. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Pozitif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	212
IV. 3. 5. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	213
IV. 3. 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	215
IV. 3. 7. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	216

IV. 3. 8. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	218
IV. 3. 9. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Negatif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	219
IV. 3. 10. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Negatif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	221
IV. 3. 11. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	222
IV. 3. 12. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	224
IV. 3. 13. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	225
IV. 3. 14. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	227
IV. 3. 15. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	228
IV. 3. 16. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile İş Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	230
IV. 3. 17. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	231
IV. 3. 18. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	233

Sayfa

IV. 3. 19. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	234
IV. 3. 20. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	236
SONUÇ.....	238
KAYNAKÇA.....	257
EKLER	

KISALTMALAR LİTESİ

APA	Amerikan Psikologlar Derneği/American Psychologist Association
DMDU	Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlık
DMYU	Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık
IATA	Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği/International Air Transport Association
İİDİA	İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı/Job-Related Affective Well-Being
JAWS	İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği/Job-Related Affective Well-Being Scale
PCQ	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği/Positive Psychological Capital Questionnaire
POB	Pozitif Örgütsel Davranış Hareketi/Positive Organizational Behavior
POS	Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu/Positive Organizational Scholarship
PsyCap	Pozitif Psikolojik Sermaye/Positive Psychological Capital
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRSAB	Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
TÜSTAC	Türkiye Seyahat Acentaları Cemiyeti
WTO	Dünya Turizm Örgütü/World Tourism Organization
YMDU	Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık
YMYU	Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık

ŞEKİLLER LİSTESİ

		Sayfa
ŞEKİL 1	Sermaye Türleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye	65
ŞEKİL 2	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri	67
ŞEKİL 3	Dairesel Duygu Modeli	97
ŞEKİL 4	İki Boyutlu Duyuşsal İyilik Algısı	98
ŞEKİL 5	İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Modeli	100
ŞEKİL 6	Tez Çalışmasında Kullanılan Araştırma Modeli	117

TABLolar LİSTESİ

		Sayfa
TABLO 1	Rekabet Avantajı Sağlamada Kullanılan Bazı Kaynakların Özellikleri	65
TABLO 2	Ülkelere Göre Yaşam Doyumu Ortalamaları	114
TABLO 3	Pilot Araştırma için Çok Değişkenli Normal Dağılım Testi Sonuçları	144
TABLO 4	Pilot Araştırma için Çok Değişkenli Sapan Analizi Sonuçları	146
TABLO 5	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları	151
TABLO 6	İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları	153
TABLO 7	İş Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları	154
TABLO 8	Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları	156
TABLO 9	Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları	157
TABLO 10	Çok Değişkenli Normal Dağılım Testi Sonuçları	161
TABLO 11	Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	166
TABLO 12	İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	171
TABLO 13	İş Doyumuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	175
TABLO 14	Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	177
TABLO 15	Yaşam Doyumuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	180

TABLO 16	Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular	182
TABLO 17	Örneklem Grubunun Seyahat Acentacılığı Özelliklerine İlişkin Bulgular	183
TABLO 18	Örneklem Grubunun Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular	185
TABLO 19	Örneklem Grubunun İş Yeri Özelliklerine İlişkin Bulgular	186
TABLO 20	Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular	190
TABLO 21	Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular	199
TABLO 22	Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular	201
TABLO 23	Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular	203
TABLO 24	Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular	206
TABLO 25	Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına Etkisi	208
TABLO 26	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına Etkisi	209
TABLO 27	Pozitif Psikolojik Sermayenin Pozitif Duygulara Etkisi	211
TABLO 28	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Pozitif Duygulara Etkisi	212

TABLO 29	Pozitif Psikolojik Sermayenin Yüksek Memnuluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi	214
TABLO 30	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yüksek Memnuluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi	215
TABLO 31	Pozitif Psikolojik Sermayenin Yüksek Memnuluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi	217
TABLO 32	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yüksek Memnuluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi	218
TABLO 33	Pozitif Psikolojik Sermayenin Negatif Duygulara Etkisi	220
TABLO 34	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Negatif Duygulara Etkisi	221
TABLO 35	Pozitif Psikolojik Sermayenin Düşük Memnuluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi	223
TABLO 36	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Düşük Memnuluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi	224
TABLO 37	Pozitif Psikolojik Sermayenin Düşük Memnuluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi	226
TABLO 38	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Düşük Memnuluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi	227
TABLO 39	Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Doyumuna Etkisi	229
TABLO 40	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin İş Doyumuna Etkisi	230
TABLO 41	Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansına Etkisi	232

TABLO 42	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansına Etkisi	233
TABLO 43	Pozitif Psikolojik Sermayenin Yaşam Doyumuna Etkisi	235
TABLO 44	Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yaşam Doyumuna Etkisi	236

EKLER LİSTESİ

- EK 1** Yönerge
- EK 2** Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği
- EK 3** İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği
- EK 4** İş Doyumu Ölçeği
- EK 5** Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performans Ölçeği
- EK 6** Yaşam Doyumu Ölçeği
- EK 7** Genel Bağımlı Değişken Soruları
- EK 8** Kişisel Bilgi Formu
- EK 9** Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni
- EK 10** İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği Kullanım İzni
- EK 11** İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni
- EK 12** Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performansı Ölçeği
- EK 13** Yaşam Doyumu Ölçeği Kullanım İzni
- EK 14** 22.10.2013 Tarihi İtibariyle Seyahat Acentası Çalışanlarına Anketi Doldurmaları için Gönderilen Elektronik Posta Mesajı
- EK 15** 22.10.2013 Tarihi İtibariyle Elektronik Olarak Anket Gönderilen Seyahat Acentalarının İllere Göre Dağılımı ve Elektronik Posta Gönderim Ayrıntıları
- EK 16** Tez Konusu ile İlgili Literatür Taranırken “Tourism”, “Hospitality”, “Travel Agency” ve “Travel” Anahtar Kelimeleri Kullanılarak İncelenen Turizmle İlgili Dergi Listesi ve Bağlantı Adresleri

- EK 17** Coğrafi Bölge ve Şehirlere Göre Örnekleme Alınacak Seyahat Acentası Çalışan Sayıları
- EK 18** Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler
- EK 19** Araştırmanın Tamamı için Geliştirilen 100 Hipoteze İlişkin Kabul/Red Durumu
- EK 20** Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Ulusal Literatür Özeti
- EK 21** Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Uluslararası Literatür Özeti

GİRİŞ

Son yıllarda psikologlar; yaratıcılık, sevgi, keyif/haz ve gelişim kapasitesi gibi insan olmanın önemli unsurlarının araştırmacılar tarafından ihmal edildiğini vurgulayarak, pozitif odaklı çağrılar yapmıştır. Bu çağrılar pozitif sosyal bilimlerin temellerinin atılmasına yol açtığı ileri sürülebilir (Gillham ve Seligman, 1999: 163-164). Pozitif psikoloji, yaşam kalitesini artırmayı, yaşam verimsizleşmeye ve anlamsızlaşmaya başladığı zaman ortaya çıkan hastalıkları engellemeyi vaat eden; pozitif öznel deneyim, pozitif bireysel özellik ve pozitif kurum bilimidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Snyder ve Lopez, 2007: 3). Pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin hayattaki kötü şeyleri iyileştirme odağını, pozitif nitelikleri geliştirmeye yöneltecek bir değişimi harekete geçirmeye başlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Seligman, 2002: 3).

Pozitif psikoloji akımının, örgütsel davranış alanındaki liderlik etkinliğinin ve işgören performansının geliştirilmesi gibi uygulamaları da etkileyebileceği düşünülmektedir (Luthans, 2002b: 697). Pozitif psikoloji akımını çıkış noktası olarak kullanan pozitif örgütsel davranış hareketi; günümüz çalışma ortamlarında performans artırılması için insan kaynaklarının, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002b: 698; Luthans ve Youssef, 2007: 327). Pozitif örgütsel davranış hareketinde temel olarak ilgilenilen konular arasında; iş doyumunu, çalışma mutluluğu, örgütsel bağlılık ve performans gibi iş çıktılarına etki eden umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık gibi kavramlar sayılabilir (Donaldson ve Ko, 2010: 179).

Turizm sisteminin önemli bir unsuru olan seyahat acentalarının emek-yoğun özelliği insan kaynaklarına verilmesi gereken önemin altını çizmektedir. Pozitif örgütsel davranış hareketinin odağından hareketle seyahat acentası çalışanlarının; pozitif temelli güçlü yönlerinin, arzu edilen tutumların ve iş çıktılarının elde edilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Son yıllarda pozitif örgütsel davranış alanına olan ilginin artması ve yapılan araştırmaların özellikle iş doyumunu ve performans üzerinde anlamlı sonuçlar vermesi, konunun seyahat acentası çalışanları örneğinde de araştırılması gerektiğini akla getirmektedir.

Bu çıkarımlardan hareketle araştırmanın amacı; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerini seyahat acentası çalışanları örneğinde araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda tarama modeli niteliğinde tasarlanan araştırma, Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan 602 işgörenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen bulguların literatürde yer alan önceki araştırmalarla birlikte tartışılmasıyla, hem kuramsal hem de uygulamaya yönelik çıktılar elde edilmiştir. Bu çıktılarından hareketle konuyla ilgili çalışmayı düşünen araştırmacılara ve seyahat acentası yöneticilerine önerilerde bulunulmuştur.

Tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, genel olarak araştırmanın tanıtıldığı giriş bölümü niteliğindedir. Bu bölümde; araştırma problemi tanımlanmakta, araştırmada kullanılan değişkenler bağımlı ve bağımsız olarak

ayrıştırılmaktadır. Araştırmanın amacına değinilerek araştırma soruları ve hipotezler formüle edilmektedir. Araştırmanın önemi, kapsamı, varsayımları ve sınırlılıkları belirtildikten sonra araştırmada sıklıkla kullanılan kavramların tanımı yapılarak bölüm sonlandırılmaktadır.

İkinci bölümde, tez konusuyla ilgili kuramsal çerçeve çizilerek, literatürden hareketle tez konusu kapsamında yer alan kavramlarla ilgili bilgilere yer verilmektedir. Turizmle ilgili temel kavramlara değinilerek seyahat acentalarıyla ilgili bilgiler aktarılmaktadır. Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranış hareketi, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleriyle ilgili bilgilerin ardından, pozitif psikolojik sermaye ile ilgili literatürde yapılmış ulusal ve uluslararası araştırmalar özetlenmektedir. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu kavramlarının tanımları, özellikleri ve pozitif psikolojik sermaye ile ilişkilerine değinilerek bölüm sonlandırılmaktadır.

Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler verilmektedir. Bölüm kapsamında; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı ve süreci, veri analiz teknikleri, pilot araştırma sonuçları, güvenilirlik ve geçerlik analizlerine ilişkin bilgiler aktarılmaktadır.

Dördüncü bölümde, yapılan araştırmanın bulguları raporlanmaktadır. Bulgular; örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arasındaki korelasyonel ve regresyonel bulgular olarak sınıflandırılmaktadır. Elde edilen bulguların mevcut literatür çerçevesinde tartışılması, kuramsal ve uygulamaya yönelik katkıların değerlendirilmesi ve gelecekte yapılacak araştırmalar için öneriler sunulmasıyla tez çalışması sonlandırılmaktadır.

I. BÖLÜM: TANITMA

Özellikle 2000’li yıllarda, psikoloji literatüründe sıklıkla tartışılmaya başlayan pozitif psikoloji hareketi ve bu hareketin yönetim literatürüne yansması olan pozitif psikolojik sermaye kavramıyla ilgili yapılan araştırmalar her geçen gün artmaktadır. Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan pozitif psikolojik sermayenin seyahat acentası çalışanları örnekleminde; işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ile ilişkilerinin araştırıldığı tez çalışmasının birinci bölümü, araştırmanın tanıtıldığı giriş bölümü olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda; araştırma probleminin tanımı, değişkenler, araştırmanın amacı, araştırma soruları ve hipotezler, araştırmanın önemi, kapsamı, varsayımları, sınırlılıkları açıklanmaktadır. Araştırmada adı geçen kavramların tanımlarına yer verilerek bölüm sonlandırılmaktadır.

I. 1. Problemin Tanımı

Turizm, ortak bir amacı gerçekleştirebilmek için bir araya gelen ve birbirine bağlı birçok unsurdan oluşan bir sistemdir (Kozak, Kozak ve Kozak, 2006: 37; Roney, 2011: 7). Seyahat acentaları ve çalışanları da bu sistemi oluşturan unsurlar arasındadır ve turizm endüstrisi içerisinde çok önemli bir yere sahiptir (Roney, 2011: 10). Seyahat acentaları, turizm ile ilgili tüm hizmetleri turistlere sunan ve sundukları hizmet karşılığında kar elde eden ticari kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Kozak, Kozak ve Kozak, 2006: 60). Turizm endüstrisinin özellikleri incelendiğinde, endüstrinin büyük ölçüde emek yoğun olduğu görülmektedir. Dolayısıyla turizm işletmelerinde hizmetin üretilmesinde ve sunulmasında emeğin yani insan kaynağının rolü büyüktür (Kozak, Kozak ve Kozak, 2006: 40).

Küreselleşmenin etkisiyle rekabetin artması, örgütlerin insan kaynaklarına verdikleri önemi de artırmıştır. İnsan kaynakları, örgütlerin başarısı için önemli bir gösterge haline gelmiş ve bu konuda yapılan yatırımlar maliyet olarak değerlendirilmemeye başlamıştır (Kozak, 2009: 5). Bu bağlamda insan kaynaklarının bilgi, beceri ve yeteneklerinin akılcı şekilde kullanılmasıyla örgüte olan katkılarının ve iş doyumlarının artırılması da bir amaç haline gelmektedir. Bu amaçları gerçekleştirebilmek, insan kaynaklarından yararlanmaya, onları motive etmeye ve korumaya bağlıdır. İnsan unsuru; satın alınamaması, sosyal bir varlık olması ve çevresel faktörlerden etkilenmesi gibi nedenlerle farklıdır ve özellikle de hizmet işletmeleri için önemli bir başarı unsurudur (Kozak, 2009: 28). İnsan kaynaklarının rakipler tarafından taklit edilemez olması rekabet avantajı sağlama konusunda anahtar kaynak olduğunun göstergesidir ve optimum şekilde kullanılması gerekmektedir (Luthans ve diğ., 2010: 41-67)

Verilen bu bilgiler ışığında, seyahat acentalarının da turizm sisteminin bir parçası olarak diğer turizm işletmeleri gibi emek yoğun olduğu ve temel faaliyetlerini insan kaynakları ile yürüttüğü söylenebilir. Dolayısıyla seyahat acentalarının çalışanlarına önem vermeleri, yoğun rekabet ortamında başarı elde edebilmelerinin temel gerekliliklerinden birisidir denilebilir.

Emek yoğun özelliğine değinilen turizm işletmelerinde dolayısıyla da seyahat acentalarında insan unsuruna verilmesi gereken öneme yapılan vurgu, çalışanların daha yüksek doyuma ulaşmalarına destek olacak konularla da yakından ilgilenen psikoloji bilimine işaret etmektedir. Psikoloji, davranışsal ve zihinsel süreçleri inceleyen bilim dalıdır (Wittig, 2001: 1). Bu bağlamda insanların örgüt içindeki davranışları, insan kaynağının memnuniyeti, iş doyumunu ve dolayısıyla örgütlerin etkin şekilde işleyişinin sağlanması gibi konular da psikolojinin çalışma alanlarından (Borman, Klimoski ve

Ilgen, 2003: 5). Psikolojinin çalışma alanı, sadece insanlardaki zihinsel hastalıkları ve bunların tedavisini değil aynı zamanda insan yaşamını verimli ve tatmin edici kılan faktörleri de içermektedir (Luthans, 2002b: 696).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından psikologların araştırma alanları negatif yaklaşımlara yönelmiş; patolojik teşhis ve tedavi, insanlardaki kaygı bozuklukları, hezeyanlar, yetersizlikler ve fonksiyon bozuklukları gibi konular ön plana çıkmıştır (Luthans, 2002b: 696). 2000'li yıllara gelindiğinde ise Martin Seligman öncülüğünde insanlardaki zayıf noktaların araştırılması yerine güçlü yönlerinin ortaya çıkarılıp geliştirilmesine vurgu yapan pozitif psikoloji hareketi gündeme gelmiştir (Luthans, 2002b: 696).

Hayatı yaşamaya değer kılan güçlü yönlere ve pozitif karakter özelliklerine yeterince ilgi gösterilmediği için (Luthans ve Church, 2002: 58) pozitif psikoloji hareketi, hem psikoloji hem de örgütsel davranış alanında hızla yer bulmaya başlamıştır (Wright, 2003: 437). Pozitif psikoloji hareketi, psikolojinin genel olarak insan yaşamında olumsuz olan şeyleri iyileştirme yaklaşımına, yaşamdaki olumlu nitelikleri artırmayı da ekleyerek bir değişimin öncülüğünü yapmıştır (Wright, 2003: 437). Bu yaklaşım, örgütsel davranış alanında da gelişmiş performans hedeflerine vurgu yapan pozitif örgütsel davranış hareketini tetiklemiştir (Wright, 2003: 437).

Pozitif örgütsel davranış, günümüz iş yerlerinde performans gelişimi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, insan kaynaklarının pozitif odaklı güçlü yönleri ve psikolojik sermayeleri ile ilgili çalışma ve uygulama alanıdır (Luthans, 2002a, 59; Donaldson ve Ko, 2010: 178). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, iş yerlerinde performansın geliştirilmesi amacıyla; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve

psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramına dikkat çekmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

Pozitif psikolojik sermaye; özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Pozitif psikolojik sermaye; bireylerin yaşamlarını etkileyecek olayları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanan öz-yeterlilik (Bandura, 1994: 71-81), bireylerin hedefleri, bu hedeflere ulaşma doğrultusunda harekete geçme (araç) güdüleri ve hedeflere ulaşmak için yollar (patika) bulma konusundaki düşünce süreci olarak tanımlanan umut (Snyder, 1995: 355), mümkün olabilecek en iyi sonucun gerçekleşeceğini bekleme/umma eğilimi olarak tanımlanan iyimserlik (Scheier ve Carver, 1987: 169) ve önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşısında bireylerin bu durumlarla başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneği olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık (Luthans, 2002b: 702) bileşenlerinden oluşmaktadır.

Literatür incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin örgütsel davranış literatüründeki birçok kavramla ilişkili olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye; otantik liderlik (Jensen, 2003; Jensen ve Luthans, 2006; Caza ve diğ., 2010; Woolley, Caza ve Levy, 2011; Eid ve diğ., 2012; Sitar, 2013), dönüşümcü liderlik (Gooty ve diğ., 2009; Toor ve Ofori, 2010; McMurray ve diğ., 2010; Kamariah ve diğ., 2011; Venters, 2012), hizmetkar liderlik (Coggings, 2012), etik liderlik (Demir, Özbek ve Okan, 2011), özgünlük (Toor ve Ofori, 2010), iş doyumunu (Jensen, 2003; Larson, 2004; Larson ve Luthans, 2006; Luthans ve diğ., 2007; Appollis, 2010; Avey ve diğ. 2011; Ardichvili, 2011; Uslu ve diğ., 2011; Akçay, 2011; Mello, 2012; Kaplan ve Biçkes, 2012; Çetin ve Varoğlu, 2013), örgütsel bağlılık (Larson, 2004; Larson ve Luthans, 2006; Luthans ve diğ., 2008; Cromer, 2009; Avey ve diğ., 2011; Ardichvili, 2011), örgütsel amaçlara bağlılık

(Luthans ve Jensen, 2005), duygusal bağlılık (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008), duygusal ve davranışsal görev bağlılığı (Avey, 2007), işte kalma niyeti (Luthans ve Jensen, 2005), örgütü özümseme (Cromer, 2009), örgütsel vatandaşlık (Luthans ve Avey, 2010; Norman ve diğ., 2010; Walumbwa ve diğ., 2011; Ardichvili, 2011; Berberoğlu, 2013), bireysel örgütsel vatandaşlık (Özyılmaz, 2012), yönetici/insan kaynakları yöneticisi beyanına dayalı işgören performansı (Luthans ve diğ., 2005; Luthans ve diğ., 2007; Luthans ve diğ., 2008; Luthans ve diğ., 2008; Gooty ve diğ., 2009; Luthans ve diğ., 2010; Avey, Nimnicht ve Piegon, 2010; Walumbwa ve diğ., 2010; Walumbwa ve diğ., 2011; Peterson ve diğ., 2011), kişisel beyana dayalı işgören performansı (Luthans ve diğ., 2007; Luthans ve diğ., 2008; Luthans ve diğ., 2010; Rego ve diğ., 2010; Avey ve diğ., 2011; Ardichvili, 2011; Uslu ve diğ., 2011; Nguyen ve Nguyen, 2012; Venkatesh ve Blaskovich, 2012; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Çetin ve Varoğlu, 2013), iş performansı (Uslu, 2010; Polatçı, 2011; Liu, 2013;), satış performansı (Avey, Nimnicht ve Piegon, 2010), örgütsel performans (Mortazavi, Yazdi ve Amini, 2012), firma performansı (McKenny, Short ve Payne, 2012), yaratıcı performans (Sweetman ve diğ., 2011), odak performans (Cromer, 2009), problem çözme performansı (Luthans, Youssef ve Rawski, 2011), görev performansı (Özyılmaz, 2012), rol doyum (Cromer, 2009), iyi oluş (Cole, Daly ve Mak, 2009; Luthans ve diğ., 2013), psikolojik iyi oluş (Avey ve diğ., 2010; Avey ve diğ., 2011; Akdoğan ve Polatçı, 2013), lidere güven (Norman, 2006), işe gömülmüslük (Sun ve diğ., 2012), rekabet avantajı (Kangarlouei, Shadkami ve Motavassel, 2012), iş yaşam kalitesi (Nguyen ve Nguyen, 2012; Mortazavi, Yazdi ve Amini, 2012), yaşam yönelimi (Larson ve Luthans, 2006), , üretilen çözümün kalitesi (Avey, 2007), genel sağlık ve akıl sağlığı (Chen, 2007), sol alın kortekslerinde aktiviteler (mutluluk, başarılı yorumlama ve anlamlandırma becerisi) (Peterson ve diğ., 2008), mesleki özdeşleşme (Erkuş ve Fındıklı,

2010; Uslu, Gündoğdu ve Şahin, 2012), yaşam doyumu (Uslu, 2010), yenilik (Luthans, Youssef ve Rawski, 2011), kişilik (Brandt, Gomes e Boyanova, 2011), kişilik özellikleri (Venters, 2012), algılanan istihdam edilebilirlik (Chen ve Lim, 2012), hata yönetim kültürü (Amini ve Mortazavi, 2012), öğrenen örgüt (Sweet, 2012), psikolojik güçlenme (Uslu, Gündoğdu ve Şahin, 2012), çalışma mutluluğu (Erkuş ve Fındıklı, 2012), stratejik insan kaynakları yönetimi (Bektaş ve Yılmaz, 2012), yenilikçi iş davranışı (Bektaş ve Yılmaz, 2012), lider-üye değişimi (Story ve diğ., 2013), örgütsel çekicilik (Alkire ve Avey, 2013), algılanan örgütsel destek (Keleş ve Özkan, 2011; Liu ve diğ., 2013), işle ilişkili güvenlik iklimi (Bergheim ve diğ., 2013), iş aile yayılımı (Akdoğan ve Polatçı, 2013), destekleyici örgüt kültürü (Çetin, Hazır ve Basım, 2013), kontrol odağı (Çetin, Hazır ve Basım, 2013) kavramları ile pozitif ilişki içerisindedir.

Bununla birlikte; keyfi ve zorunlu işgören devamsızlığı (Avey, Patera ve West, 2006), travma ve stres düzeyi (Chen, 2007), stres belirtileri (Luthans ve Avey, 2009), iş stresi (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011), sinizm (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Luthans ve Avey, 2010; Çalışkan ve Erim, 2010; İnce, 2012; Karacaoğlu ve İnce, 2013), işten ayrılma niyeti (Luthans ve Avey, 2009; Luthans ve Avey, 2010; Appollis, 2010; Kamariah ve diğ., 2011; Tüzün, Çetin ve Basım, 2012; Çetin ve Varoğlu, 2013), iş arama davranışı (Luthans ve Avey, 2009; Chen ve Lim, 2012), zarar verici davranışlar (Luthans ve Avey, 2010), sapkın davranış (Norman ve diğ., 2010), nezaketsizlik (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011), tükenmişlik (Çalışkan ve Erim, 2010; Wang ve diğ., 2012a; Wang ve diğ., 2012b; Çetin, Şeşen ve Basım, 2012; Topçu ve Ocak, 2012), iş aile çatışması (Wang ve diğ., 2012a; Wang ve diğ., 2012b) kavramları ile negatif ilişki içerisindedir.

Uluslararası örgütsel davranış literatüründe 2000'li yılların başından itibaren pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış olan araştırmalardan sadece iki tanesinin

turizm endüstrisi özelinde olması dikkat çekicidir. Appollis (2010) yazdığı yüksek lisans tezinde, pozitif psikolojik sermayenin, işten ayrılma niyetine aracılık etkisini turizm endüstrisinde çalışan 70 işgören örnekleminde araştırmıştır. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Mathe (2011) doktora tezinde, psikolojik sermayenin öncülü olarak algılanan dış prestiji, fast-food restoranlarında çalışan işgörenler açısından incelemiştir. Psikolojik sermaye ile algılanan dış prestij, psikolojik güçlendirme ve servis kalitesi arasında anlamlı pozitif ilişki bulgulamıştır. Tez konusu ile ilgili uluslararası literatür taranırken “tourism/turizm”, “hospitality/ağırlama”, “travel agency/seyahat acentası” ve “travel/seyahat” anahtar kelimeleri kullanılarak turizmle ilgili dergiler taranmıştır. EK 16’da listesi verilen dergilerde de pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Ulusal literatürde ise Kaplan ve Biçkes (2012) psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi, otel çalışanları özelinde incelemiş ve pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden, dayanıklılık ve iyimserlik ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki rapor etmiştir. Çetinkaya, Kaplan ve Öğüt (2013) tarafından otel çalışanları ile yapılan araştırmada duygusal emek ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü araştırılmıştır ancak araştırma sonuçlarına bildiri kitabındaki basılı metinde yer verilmemiştir. Turizm alanındaki bu iki çalışmanın dışında ulusal literatürde de pozitif psikolojik sermaye ile ilgili bir araştırmaya rastlanamamıştır.

Avey ve arkadaşları (2011: 127-152), pozitif psikolojik sermayenin etkilerini araştırdıkları meta analizi çalışmasında; pozitif psikolojik sermayenin, hizmet odaklı endüstrilerde, imalat odaklı endüstrilere oranla daha fazla etkisi olduğunu altını çizmişlerdir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılacak olan araştırmalarda endüstri tipinin anlamlı aracılığının gözetilmesi önerisinde bulunmuşlardır.

Verilen bilgilerden hareketle turizm alanında pozitif psikolojik sermaye konusu ile ilgili bir boşluk olduğu söylenebilir. Turizm işletmelerinde insan kaynağına verilecek önemin rekabet avantajı sağlamada son derece etkili olacağının altının çizilmesi (Kozak, 2009: 5) ve Luthans ve Youssef (2004), tarafından pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, bireylerin yetenekleri, güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri doğrultusunda; verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmada ve nihayetinde rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğunun ileri sürülmesi, araştırmacıyı pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerini, seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelemeye yöneltmiştir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin; işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu ile olası ilişkilerinin, seyahat acentası çalışanlarından seçilecek bir örneklem üzerinde araştırılmasına karar verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile olası ilişkileri araştırılacak değişkenlerin seçiminde etkili olan dayanaklar araştırma soruları ve hipotezler başlığı altında açıklanmaktadır.

I.2. Değişkenler

Araştırmada kullanılan değişkenler; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve bu değişkenlerin toplamı olarak ifade edilen pozitif psikolojik sermayedir. Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleriyle arasındaki ilişkilerin araştırıldığı değişkenler ise yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) ve bu boyutların ortalamalarının toplamından oluşan pozitif duygular, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) ve boyutların ortalamalarının toplamından oluşan negatif duygular ayrıca tüm boyutların ortalamalarının toplamından oluşan işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumudur. Araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler şöyle sıralanmaktadır:

Bağımlı değişkenler;

- a. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı
 - a₁. Yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU)
 - a₂. Yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU)
 - a₃. Pozitif duygular
 - a₄. Düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU)
 - a₅. Düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU)
 - a₆. Negatif duygular
- b. İş doyumu
- c. Kişisel beyana dayalı işgören performansı
- d. Yaşam doyumu

Bağımsız değişkenler;

- a. Pozitif psikolojik sermaye
 - a₁. Umut
 - a₂. Öz-yeterlilik
 - a₃. İyimserlik
 - a₄. Psikolojik dayanıklılık

I. 3. Amaç

Seyahat acentaları, turizm sistemini oluşturan önemli unsurlardan biridir. Diğer turizm işletmeleri gibi emek yoğun özellikte olması, insan kaynaklarına verilmesi gereken önemin göstergesidir. Seyahat acentası çalışanlarından örgüte katkılarının olabilecek en üst düzeyde gerçekleşmesi beklenmektedir. Rekabet avantajı sağlamanın en önemli yollarından birisinin de taklit edilmesi zor özellikteki insan kaynakları olduğu unutulmamalıdır.

İnsan kaynaklarının seyahat acentaları için sahip olduğu önem derecesi göz önüne alınarak, araştırmanın amacı; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerini seyahat acentası çalışanları örnekleminde araştırmaktır.

İlk olarak seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam düzeyleri arasındaki olası ilişkinin derecesi ve yönü araştırılmaktadır. Sonrasında ise seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam düzeyleri arasındaki neden sonuç ilişkileri matematiksel bir model üzerinden incelenmektedir.

I. 4. Araştırma Soruları

Problemin tanımı yapılırken pozitif psikolojik sermaye ile anlamlı ilişkisi olan değişkenler özetlenmiştir. Sorasında tez çalışmasında irdelenecek bağımlı ve bağımsız değişkenler sıralanarak araştırmanın amacı belirlenmiştir. Bu başlık altında, araştırmanın amacından hareketle tez çalışmasına konu olan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında araştırılacak ilişkiler, araştırma soruları aracılığıyla formüle edilmektedir.

Birinci araştırma sorusu “pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki var mıdır?” olarak belirlenirken ikinci araştırma sorusu “pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve

bileşenlerini, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansını ve yaşam doyumunu etkiler mi?” şeklinde sorulmuştur.

Bu iki araştırma sorusu, tez kapsamında incelenen değişkenler arasındaki korelasyonların ve regresyonel ilişkilerin belirlenmesine hizmet etmektedir. Belirlenen araştırma sorularına bağlı olarak geliştirilen hipotezler ve dayanakları, hipotezler başlığı altında açıklanmaktadır.

I. 5. Hipotezler

Bu başlık altında araştırma sorularından hareketle geliştirilen hipotezler; değişkenler arasındaki ilişkinin derecesinin ve yönünün test edildiği korelasyonarayan hipotezler ve değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerinin matematiksel bir modele göre test edildiği regresyonel ilişki arayan hipotezler olmak üzere iki başlık altında sunulmaktadır.

I. 5. 1. Korelasyon Arayan Hipotezler

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon arayan hipotezler her bir değişken için ayrı ayrı başlıklar altında açıklanmaktadır.

I. 5. 1. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler

Öznel iyi oluş kavramını oluşturan bileşenler arasında olumlu duygular ve olumsuz duygular yer almaktadır (Emmons ve Diener, 1985: 89). Bir başka deyişle öznel iyi oluş yapısının; duygusal/duyuşsal bileşeni, olumlu ve olumsuz duygular tarafından temsil edilmektedir (Pavot ve diğ., 1991: 149). Duyuşsal iyilik algısının çalışma ortamına adapte edilmiş şekli ise işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı olarak tanımlanmaktadır (Katwyk ve diğ., 2000). Literatürde doğrudan pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleriyle ilişkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır

ancak Cole, Daly ve Mak (2009: 464-474) tarafından yapılan araştırmada bireylerin öznel iyi oluşlarının pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri ile deilişkili olması olasıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri arasındaki korelasyonun test edilmesi için H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 , ve H_7 ve her bir hipoteze bağlı olarak 4'er alt hipotez geliştirilmiştir. Sadece bu iki değişken ve bileşenlerinin birbirleriyle olan korelasyonlarının incelenmesi için alt hipotezlerle birlikte toplam 35 hipotez geliştirilmiştir.

H_1 : Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a} : Umut ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b} : Öz-yeterlilik ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c} : İyimserlik ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d} : Psikolojik dayanıklılık ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_2 : Pozitif psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a} : Umut ile pozitif duygular arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b} : Öz-yeterlilik ile pozitif duygular arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2c} : İyimserlik ile pozitif duygular arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Psikolojik dayanıklılık ile pozitif duygular arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Pozitif psikolojik sermaye ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Umut ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Öz-yeterlilik ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}: İyimserlik ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3d}: Psikolojik dayanıklılık ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermaye ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4a}: Umut ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4b}: Öz-yeterlilik ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4c}: İyimserlik ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4d}: Psikolojik dayanıklılık ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Pozitif psikolojik sermaye ile negatif duygular arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5a}: Umut ile negatif duygular arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5b}: Öz-yeterlilik ile negatif duygular arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5c}: İyimserlik ile negatif duygular arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5d}: Psikolojik dayanıklılık ile negatif duygular arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Pozitif psikolojik sermaye ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6a}: Umut ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6b}: Öz-yeterlilik ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6c}: İyimserlik ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{6d}: Psikolojik dayanıklılık ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Pozitif psikolojik sermaye ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7a}: Umut ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7b}: Öz-yeterlilik ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7c}: İyimserlik ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7d}: Psikolojik dayanıklılık ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

I. 5. 1. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doymu Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler

Literatürde pozitif psikolojik sermaye ile iş doymu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Larson (2004), pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş doymu arasında pozitif ilişki bulgulamıştır. Yine Luthans ve arkadaşları (2007) yaptıkları araştırmada işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doymu düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğunun altını çizmişlerdir. Yapılan bu araştırmalar, değişkenler arasındaki korelasyonu ortaya koymaktadır. Bulguların seyahat acentası çalışanları örneğinde de test edilmesi amacıyla H₈ ve pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile iş doymu ilişkisinin ayrı ayrı test edilmesi amacıyla da 4 alt hipotez geliştirilmiştir.

H₈: Pozitif psikolojik sermaye ile iş doymu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{8a}: Umut ile iş doymu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{8b}: Öz-yeterlilik ile iş doymu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{8c}: İyimserlik ile iş doymu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{8d}: Psikolojik dayanıklılık ile iş doymu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

I. 5. 1. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler

Luthans ve arkadaşlarının (2007; 2008; 2010) yaptığı araştırmalarda işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile kişisel beyana dayalı performans düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğu rapor edilmiştir. Yapılan bu araştırmalar, değişkenler arasındaki korelasyonu ortaya koymaktadır. Bulgulanan ilişkilerin seyahat acentası çalışanları örnekleminde de test edilmesi amacıyla H_9 ve pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı ilişkisinin ayrı ayrı test edilmesi amacıyla da 4 alt hipotez geliştirilmiştir.

H_9 : Pozitif psikolojik sermaye ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{9a} : Umut ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{9b} : Öz-yeterlilik ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{9c} : İyimserlik ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{9d} : Psikolojik dayanıklılık ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

I. 5. 1. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasında Korelasyon Arayan Hipotezler

Öznel iyi oluş kavramını oluşturan bileşenler arasında yaşam doyumunu yer almaktadır (Emmons ve Diener, 1985: 89). Bir başka deyişle öznel iyi oluş yapısının; bilişsel/yargısal bileşeni, yaşam doyumunu tarafından temsil edilmektedir (Pavot ve diğ.,

1991: 149). Cole, Daly ve Mak (2009: 464-474) tarafından yapılan araştırmada bireylerin öznel iyi olma halinin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin, yaşam doyumunu ile de ilişkili olması olasıdır. Ayrıca Uslu (2010: 807-817; 2010: 459-466) pozitif örgütsel davranışların yaşam doyumunu artırdığını bulgulamıştır. İki değişken arasında regresyonel bir ilişkinin bulgulanması olası bir korelasyona işaret etmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile yaşam doyumunu arasındaki korelasyonun test edilmesi için H_{10} ve ona bağlı olarak ayrıca 4 alt hipotez geliştirilmiştir.

H_{10} : Pozitif psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{10a} : Umut ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{10b} : Öz-yeterlilik ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{10c} : İyimserlik ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{10d} : Psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

I. 5. 2. Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında regresyonel ilişki arayan hipotezler her bir değişken için ayrı ayrı başlıklar altında açıklanmaktadır.

I. 5. 2. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler

Literatürde doğrudan pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleriyle arasındaki neden sonuç ilişkisini matematiksel model üzerinden araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır ancak Avey ve arkadaşları (2010) pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada,

pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluşun bir öncülü olduğunu belirtmişlerdir. Pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluş ile pozitif ilişki içinde olması, öznel iyi oluşun duygusal/duyuşsal bileşeni olan duyuşsal iyilik algısı ile de ilişkili olabileceğinin işareti olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca Erkuş ve Fındıklı (2012: 420-422) iş yaşam mutluluğu düzeylerinin psikolojik sermayeden etkilendiğini rapor etmişlerdir.

Buradan hareketle pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri arasındaki regresyonel ilişkinin test edilmesi için H_{11} , H_{12} , H_{13} , H_{14} , H_{15} , H_{16} ve H_{17} ve her bir hipoteze bağlı olarak 4'er alt hipotez geliştirilmiştir. Sadece bu iki değişken ve bileşenlerinin birbirleriyle olan regresyonel ilişkilerinin incelenmesi için alt hipotezlerle birlikte toplam 35 hipotez geliştirilmiştir.

H_{11} : Pozitif psikolojik sermayenin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11a} : Umudun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11b} : Öz-yeterliliğin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11c} : İyimserliğin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11d} : Psikolojik dayanıklılığın işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12} : Pozitif psikolojik sermayenin pozitif duygulara pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12a} : Umudun pozitif duygulara pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12b} : Öz-yeterliliğin pozitif duygulara pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12c} : İyimserliğin pozitif duygulara pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12d} : Psikolojik dayanıklılığın pozitif duygulara pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{13} : Pozitif psikolojik sermayenin yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığa (YMYU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{13a}: Umudun yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığa (YMYU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{13b}: Öz-yeterliliğin yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığa (YMYU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{13c}: İyimserliğin yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığa (YMYU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{13d}: Psikolojik dayanıklılığın yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığa (YMYU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₄: Pozitif psikolojik sermayenin yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığa (YMDU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{14a}: Umudun yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığa (YMDU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{14b}: Öz-yeterliliğin yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığa (YMDU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{14c}: İyimserliğin yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığa (YMDU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{14d}: Psikolojik dayanıklılığın yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığa (YMDU) pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₅: Pozitif psikolojik sermayenin negatif duygulara negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{15a}: Umudun negatif duygulara negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{15b}: Öz-yeterliliğin negatif duygulara negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{15c}: İyimserliğin negatif duygulara negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{15d}: Psikolojik dayanıklılığın negatif duygulara negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₆: Pozitif psikolojik sermayenin düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığa (DMYU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{16a}: Umudun düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığa (DMYU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{16b}: Öz-yeterliliğin düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığa (DMYU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{16c}: İyimserliğin düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığa (DMYU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{16d}: Psikolojik dayanıklılığın düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığa (DMYU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₇: Pozitif psikolojik sermayenin düşük memnunluk düşük uyarılmışlığa (DMDU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{17a}: Umudun düşük memnunluk düşük uyarılmışlığa (DMDU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{17b}: Öz-yeterliliğin düşük memnunluk düşük uyarılmışlığa (DMDU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{17c}: İyimserliğin düşük memnunluk düşük uyarılmışlığa (DMDU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{17d}: Psikolojik dayanıklılığın düşük memnunluk düşük uyarılmışlığa (DMDU) negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

I. 5. 2. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doymu Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler

Literatürde pozitif psikolojik sermaye ile iş doymu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Jensen (2003) yaptığı araştırmada liderlerin pozitif psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeylerinin iş doymu üzerinde anlamlı ve doğrudan etkisinin olduğunu bulgulamıştır. Yapılan bu araştırma ile değişkenler arasındaki regresyonel ilişki ortaya konmuştur. Bulguların bu regresyonel ilişkilerin seyahat acentası çalışanları örnekleminde de test edilmesi amacıyla H_{18} ve pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile iş doymu arasındaki regresyonel ilişkinin ayrı ayrı test edilmesi amacıyla da 4 alt hipotez geliştirilmiştir.

H_{18} : Pozitif psikolojik sermayenin iş doymuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{18a} : Umudun iş doymuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{18b} : Öz-yeterliliğin iş doymuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{18c} : İyimserliğin iş doymuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{18d} : Psikolojik dayanıklılığın iş doymuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

I. 5. 2. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler

Rego ve arkadaşları (2010), yaptıkları araştırmada pozitif psikolojik sermayenin, kişisel beyana dayalı işgören performansının yordayıcısı olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca Avey ve arkadaşları (2011), Ardichvili (2011), Nguyen ve Nguyen (2012) de yaptıkları araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye ile kişisel beyana dayalı performans ilişkisine dair elde ettiği bulguları aktarmıştır. Rapor edilen bu ilişkilerin seyahat acentası çalışanları örnekleminde de test edilmesi amacıyla H_{19} ve pozitif psikolojik sermaye

bileşenleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasındaki regresyonel ilişkinin ayrı ayrı test edilmesi amacıyla da 4 alt hipotez geliştirilmiştir.

H₁₉: Pozitif psikolojik sermayenin kişisel beyana dayalı işgören performansına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{19a}: Umudun kişisel beyana dayalı işgören performansına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{19b}: Öz-yeterliliğin kişisel beyana dayalı işgören performansına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{19c}: İyimserliğin kişisel beyana dayalı işgören performansına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{19d}: Psikolojik dayanıklılığın kişisel beyana dayalı işgören performansına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

I. 5. 2. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasında Regresyonel İlişki Arayan Hipotezler

Literatürde pozitif psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Uslu (2010: 807-817; 2010: 459-466) pozitif örgütsel davranışların yaşam doyumunu artırdığını bulgulamıştır. Ayrıca Avey ve arkadaşları (2010) pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluşun bir öncülü olduğunu belirtmişlerdir. Pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluş ile pozitif ilişki içinde olması, öznel iyi oluşun bilişsel/yargısal bileşeni olan yaşam doyumu ile de ilişkili olabileceğinin işareti olarak değerlendirilmiştir. Buradan hareketle pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile yaşam doyumu arasındaki regresyonel ilişkinin test edilmesi için H₂₀ ve ona bağlı olarak 4 alt hipotez geliştirilmiştir.

H₂₀: Pozitif psikolojik sermayenin yaşam doyumuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{20a}: Umudun yaşam doyumuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{20b}: Öz-yeterliliğin yaşam doyumuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{20c}: İyimserliğin yaşam doyumuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{20d}: Psikolojik dayanıklılığın yaşam doyumuna pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

I. 6. Önem

Araştırma problemlerinin seçiminde dikkate alınması gereken bazı ölçütler bulunmaktadır (Karasar, 2012: 55-56). Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri, sınanabilir ve denetlenebilir veriler elde edebilme, kuramsal ve pratik katkı sağlama, henüz aydınlatılmamış konuları barındırma, etik kurallar çerçevesinde araştırma olanağı verme gibi genel ölçütler; araştırmacının alanda, kullanılacak yöntem ve tekniklerde yeterliği, zaman ve mali kaynak yeterliği, konunun veri toplama izni konusunda sıkıntı yaşatmayacak nitelikte olması gibi özel ölçütler dikkate alındığında araştırılması olanaklı bir konu olarak araştırmacının ilgisini çekmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri arasında ortaya çıkabilecek ilişkilerin literatürde daha önce araştırılmamış olması kuramsal olarak bir boşluğa işaret etmektedir. Yapılan araştırma ile elde edilecek sonuçlar bu noktada literatürdeki boşluğa katkı sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca Luthans ve arkadaşları (2005: 251-253) ve Luthans (2012: 6) pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile performans ve diğer iş tutumları ile ilgili farklı kültürlerde yapılacak araştırmaların önemine vurgu yaparak araştırmacılara öneride bulunmuştur. Bununla birlikte Erkmen ve Esen (2012: 90) Türkiye’de araştırma konusu olarak ele alınmayan psikolojik sermaye kavramına daha fazla ilgi gösterilmesi, araştırmacıların konuya dikkatinin çekilmesi ve hem bireysel hem de örgütsel açıdan farklı değişkenlerle ele

alınmasına katkı sağlanması açısından bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma ile psikolojik sermaye araştırmalarını teşvik etmek amaçlanmıştır.

Araştırmanın önemli görüldüğü bir diğer nokta, seyahat acentası çalışanları örnekleminde yapılmasıdır. Araştırmacı, yaptığı literatür taramasında pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin, turizm örnekleminde araştırıldığı sadece dört çalışmaya (Appollis, 2010; Mathe, 2011; Kaplan ve Biçkes, 2012; etinkaya, Kaplan ve öğüt, 2013) rastlamıştır. Bu araştırmaların da seyahat acentası çalışanları örnekleminde olmaması, konunun genel olarak turizm, özel olarak seyahat acentacılığı literatüründe önemli bir boşluğu dolduracağına işaret etmektedir denilebilir.

Pozitif psikolojik sermayenin 2000'li yıllarda üzerinde durulmaya başlanan yeni bir kavram olması, farklı kültürlerde yapılacak araştırmaların literatüre sağlayacağı bir diğer katkının göstergesi sayılabilir. Türkiye'de konunun araştırılmaya başlandığı 2008 yılı ile araştırmacının literatür taramasını sonlandırıdığı 2013 yılının birinci yarısı arasında konu ile ilgili yapılan 44 araştırmanın; 1 tanesi 2008, 1 tanesi 2009, 4 tanesi 2010, 9 tanesi 2011, 16 tanesi 2012 ve 13 tanesi 2013 yılında yayınlanmıştır. Yıllar itibariyle konunun araştırmacılar tarafından giderek daha fazla dikkat çektiği söylenebilir.

Son olarak araştırma bulgularından hareketle seyahat acentası çalışanları ve yöneticilerine getirilen öneriler, tez çalışmasının pratik katkısını ortaya koymaktadır. Ancak gerçek anlamda pratik katkıdan bahsedebilmek için pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin; işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ile ilişkilerinin ortaya çıkardığı sonuçların öneminin seyahat acentası çalışanları ve yöneticileri tarafından doğru algılanması ve altı çizilen önerilerin dikkate alınarak uygulanması gerektiği unutulmamalıdır.

I. 7. Kapsam

Pozitif psikolojik sermaye değişkeni, Luthans ve arkadaşlarının (2007) yaptığı çalışmalar temel alınarak değerlendirilmektedir. İşe ilişkin duyusal iyilik algısı açıklanırken Katwyk ve arkadaşlarının (2000) geliştirdiği model dikkate alınmaktadır. Ayrıca Yoon ve Thye(2002) tarafından önerilen genel iş doyumunu ölçümü ve Rego ve Cunha (2008) tarafından önerilen kişisel beyana dayalı işgören performansı ölçümü kullanılmaktadır. Son olarak yaşam doyumunu kavramı, Diener ve arkadaşlarının (1985) yaptığı çalışmalar temel alınarak açıklanmaktadır. Bu bilgiler araştırmanın teorik kapsamının sınırlarını belirtmektedir.

Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise seyahat acentası çalışanları oluşturmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyusal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu değişkenleri seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmektedir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, seyahat acentası çalışanları açısından yorumlanmaktadır.

I. 8. Varsayımlar

Araştırmalarda kanıtlanmasına gerek görülmeden doğru olarak nitelendirilen ve varsayım olarak tanımlanan bazı kabuller bulunabilir (Karasar, 2012: 71). Bu araştırma için kabul edilen varsayımlar aşağıda sıralanmaktadır.

a. Araştırmada kullanılan ölçekler, araştırmanın amacına uygun ve geçerlidir.

Bu varsayımın desteklenmesi için araştırmada daha önce farklı araştırmacılar tarafından çeşitli örneklemler üzerinde denenmiş, güvenilirlik ve geçerlikleri test edilmiş ölçekler kullanılmıştır.

b. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler toplanan verilerin analizi için uygundur.

Araştırmanın amacından hareketle, ilişkileri araştırılan değişkenlerle ilgili geliştirilen hipotezler, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak test edilmiştir.

c. Anketi cevaplayan seyahat acentası çalışanları ankette yer alan tüm soruları anlamış, dürüstçe ve doğru olarak cevaplamıştır.

Bu varsayımın desteklenmesi için ankette yer alan ifadeler pilot araştırma kapsamında seyahat acentası çalışanları ile kontrol edilmiştir ve anlaşılmayan ifadeler düzeltilmiştir. Ayrıca anketi doldurmaya gönüllü olan seyahat acentası çalışanlarına kimliklerini ortaya çıkaracak sorular sorulmamıştır. Elektronik posta yoluyla anketin doldurulması için çağrı yapılan potansiyel katılımcılara ankete ulaşabilecekleri bir bağlantı adresi verilmiştir. Potansiyel katılımcılara, cevaplarının bu bağlantı adresi üzerinden, doğrudan ve sadece araştırmacının erişebileceği bir cevap havuzuna düşeceği konusunda güvence verilmiştir. Yüz-yüze toplanan anketlerde ise katılımcılar, kimliklerinin gizli tutulacağı ve cevaplarının sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı konusunda bilgilendirilmiştir.

I. 9. Sınırlılıklar

Araştırmalarda yapılmak istenen ancak çeşitli nedenlerle yapılması mümkün olmayan bazı sınırlılıklar bulunabilmektedir. Bu sınırlılıklar bazen araştırmacının kontrol ve etki alanının dışında olabileceği gibi bazen de fayda-maliyet açısından uygun olmadığı için ortaya çıkabilir (Karasar, 2012: 73). Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmaktadır;

a. Araştırma deneyselden daha ziyade ilişkisel olarak tasarlanmıştır.

Araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyusal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu değişkenlerinin olası ilişkileri incelenmektedir. Dolayısıyla araştırma, ilişkisel araştırma tasarımından kaynaklanan tüm sınırlılıkları taşımaktadır. Tarama modelleri ile bulunan ilişkiler gerçek neden-sonuç ilişkileri değildir. Gerçek neden-sonuç ilişkileri ancak deneme modelleri kullanılarak bulgulanabilir (Karasar, 2012: 82). İlişkisel modellerde değişkenler arasında birlikte değişim olup olmadığı ve değişimin yönü araştırılmaktadır ancak değişkenleri etkileyen tek bir faktör bulunmamaktadır (Karasar, 2012: 82). Dolayısıyla araştırma bulguları bu sınırlılık dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

b. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Araştırma verileri pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyusal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu ölçmek için tasarlanmış Likert tipi ölçeklerden oluşan bir anket formuyla toplanmıştır. Dolayısıyla araştırma, anket ve Likert tipi ölçek kullanımının getirdiği tüm sınırlılıkları taşımaktadır. Verileri anket yöntemiyle toplanan araştırmaların en büyük sınırlılığı, kullanılan anket formunun araştırılan konu açısından tamlığı yani konuyla ilgili tüm soru veya ifadeleri kapsayıp kapsamadığıdır (Yüksel ve Yüksel, 2004: 81). Bu araştırmada ekonomik olması, çok sayıda veri toplama imkânı sağlaması, geniş kitlelere ulaştırılabilirliği (Ural ve Kılıç, 2011: 56) gibi nedenlerle veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Belli bir konu ile ilgili katılımcıların tutumları gerçekte sürekli ve çok boyutludur. Likert tipi ölçekler ise katılımcılara 5 ile 7 arasında seçme şansı vermektedir ve cevap seçenekleri arasındaki uzaklıkların eşit olamama ihtimali bulunmaktadır. Bu nedenle katılımcıların gerçek tutumlarını ölçme konusunda kesin başarı elde

edilemeyebilir. Ayrıca katılımcıların bir önceki soruya verdikleri cevaplardan etkilenme ve tek bir cevap seçeneğine ağırlıklı olarak eğilim gösterme ihtimalleri bulunmaktadır (Likert, 1932: 1-55). Bu araştırmada Likert tipi ölçek kullanılmasının nedeni seçilen ölçeklerin bu modele göre derecelendirilmiş olmasıdır. Likert modeli, ölçek oluşturmadaki işlemler bakımından diğer modellerden daha ekonomik olması nedeniyle yaygın olarak kullanılmaktadır (Tezbaşaran, 2008: 5).

c. Elde edilen veriler kişisel beyana dayalıdır.

Katılımcılar kendilerine yöneltilen sorulara ideal olduğunu düşündükleri cevapları vererek gerçekte olanı yansıtmamış olabilirler. Özellikle performans ölçümünün kişisel beyana dayalı yapılmasından kaynaklanan sınırlılıklar dikkate alınmalıdır.

d. Veriler belli bir zaman diliminde toplanmıştır.

Araştırma verileri 22.10.2013 – 15.11.2013 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmacı yoğun dönemlerde seyahat acentası çalışanlarının anket doldurmaya gönüllü olmayacaklarını düşündüğünden veri toplamak için yüksek sezon ve Kurban Bayramı yoğunluğunun geçmesini beklemiştir. Farklı dönemlerde toplanacak verilerle farklı bulgular elde edilebileceği dikkate alınmalıdır.

e. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Her ne kadar seyahat acentaları coğrafi bölge ve şehirlere dağılımlarına göre tabakalara ayrılmış ve örnekleme verecekleri seyahat acentası çalışanı sayıları hesaplanmış olsada bu tabakalardan örnekleme girecek seyahat acentası çalışanları kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi, bazı birimlerin araştırmaya hiç katılamaması veya araştırmada birden fazla kez yer alması gibi sınırlılıklara sahiptir (Ural ve Kılıç, 2011: 44). Bu yöntem ekonomik olması ve zaman tasarrufu sağlaması bakımından tercih edilmiştir.

f. Araştırma bulguları seyahat acentası dışındaki örgütlere genellenemez.

Araştırma, seyahat acentası çalışanları örnekleminde yapıldığından, bulgular farklı iş kollarında faaliyet gösteren örgütlerde çalışanlar için genellenemez.

g. Seyahat acentası çalışanlarının anketi doldurduğu sırada etkilenebilecekleri çevresel faktörlerin kontrol edilememesi araştırma bulgularını etkilemiş olabilir.

İlgili bölümde ayrıntılı şekilde açıklandığı gibi araştırma verilerinin bir bölümü elektronik posta yoluyla bir bölümü de yüz-yüze görüşme yoluyla toplanmıştır. Her iki yöntemde de araştırmacının, katılımcıların anketi doldururken etkilenebileceği olası çevresel faktörler üzerinde kontrolü bulunmamaktadır.

I. 10. Tanımlar

Bu bölümde araştırmada sıklıkla kullanılan bazı kavramların tanımlarına yer verilmektedir. Araştırma boyunca kullanılan bu kavramlar, aşağıda verilen tanımları çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Pozitif örgütsel davranış, günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen (yani durumsal), pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalardır (Luthans, 2002: 698).

Pozitif psikolojik sermaye, genel olarak, temel psikolojik faktörlerden pozitifliğe, özel olarak pozitif örgütsel davranış kriterleriyle bir araya gelen durumlara, rekabet avantajı sağlamak üzere beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçerek “kimsin” sorusuna odaklanması ve geliştirilmesi (Luthans ve diğ., 2005: 253; Jensen ve Luthans 2006: 259) olarak tanımlanmaktadır.

Umut,bireylerin hedefleri, bu hedeflere ulaşma doğrultusunda harekete geçme (araç) güdüleri ve hedeflere ulaşmak için yollar (patika) bulma konusundaki düşünce sürecidir (Snyder, 1995: 355).

Öz-yeterlilik,bireylerin yaşamlarını etkileyecek olayları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inancıdır (Bandura, 1994: 71-81).

İyimserlik, mümkün olabilecek en iyi sonucun gerçekleşeceğini bekleme/umma eğilimidir(Scheier ve Carver, 1987: 169).

Psikolojik dayanıklılık,önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşısında bireylerin bu durumlarla başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneğidir (Luthans, 2002: 702).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı,bireylerin işleriyle bağlantılı olarak kendileriyle ilgili duygularıdır (Morrissy,Boman ve Mergler, 2013, 158).

Pozitif duygular,işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğindeki; neşe, sevinç, coşku, heves, esinlenme, huzur, hoşnutluk, memnuniyet, iftihar, tatmin olarak sıralanan olumlu duygu maddeleridir.

Yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğindeki; neşe, sevinç, coşku, heves, esinlenme olarak sıralanan olumlu duygu maddeleridir.

Yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU),işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğindeki; huzur, hoşnutluk, memnuniyet, iftihar, tatmin olarak sıralanan olumlu duygu maddeleridir.

Negatif duygular,işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğindeki; tiksinti, korku, hayal kırıklığı, kızgınlık, tehdit, can sıkıntısı, kafa karışıklığı, bunalım, yorgunluk, bezginlik olarak sıralanan olumsuz duygu maddeleridir.

Düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU),işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğindeki; tiksinti, korku, hayal kırıklığı, kızgınlık, tehdit olarak sıralanan olumsuz duygu maddeleridir.

Düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU),işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğindeki; can sıkıntısı, kafa karışıklığı, bunalım, yorgunluk, bezginlik olarak sıralanan olumsuz duygu maddeleridir.

İş doyumunu,bireylerin işlerini veya iş deneyimlerini değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan memnun edici veya olumlu duygusal durumdur (Locke, 1976).

Kişisel beyana dayalı işgören performansı, işgörenlerin çalıştıkları örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için ortaya koydukları yardımın derecesi olarak tanımlanmaktadır (Motowildo, Borman ve Schmit, 1997: 72). Yapılan performans ölçümlerinde objektiflik sıkıntıları yaşanabilmektedir (Cheng, Li ve Fox, 2007: 593). Performans ölçümlerinde; ilk kademe yöneticisinin, iş arkadaşlarının, astların, işgörenin kendisinin ve hatta müşterilerin değerlendirmeye katılmaları önerilmektedir (Cheng, Li ve Fox, 2007: 593). Bu çalışmada katılımcılar kendi performanslarını; kendi açılarından, verdikleri hizmetin kalitesi açısından, yöneticileri ve iş arkadaşları açısından yine kendi fikirleri doğrultusunda değerlendirmiştir.

Yaşam doyumunu,bireylerin kendi seçtikleri ölçütlere göre yaşam kalitelerinin genel değerlendirmesidir (Shin ve Johnson, 1978: 478; Diener ve diğ., 1985: 71).

II. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde, tez çalışmasının konusu kapsamındaki kavramlarla ilgili bilgilere yer verilmektedir. Öncelikle araştırmanın örneklemini oluşturan seyahat acentası çalışanlarının özelliklerini ve çalışma ortamlarını anlayabilmek amacıyla turizm ile ilgili bazı temel kavramlar açıklanmakta ve seyahat acentaları ile ilgili kapsamlı bilgiler aktarılmaktadır.

Bu bilgilerin ardından, araştırmanın bağımsız değişkeni olan pozitif psikolojik sermayenin ortaya çıkışı; pozitif psikoloji, pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranış hareketlerinden başlayarak açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin anlatılmasının ardından, pozitif psikolojik sermaye ile ilgili ulusal ve uluslararası literatürde yapılmış araştırmalar özetlenmektedir.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan; işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu kavramlarının tanımları ve özelliklerine değinildikten sonra her bir kavramın pozitif psikolojik sermaye ile olan ilişkisi, literatürde yapılmış ulusal ve uluslararası araştırmalarla desteklenerek bölüm sonlandırılmaktadır.

II. 1. Turizm ile ilgili Bazı Temel Kavramlar

Seyahat acentaları hakkında kapsamlı bilgiler verilmeden önce; turizm, turist, turizm endüstrisi (sektörü), seyahat, seyahat endüstrisi (sektörü) ve tur operatörükavramlarının tanımlarına yer verilerek, konunun bir bütün olarak anlaşılmasının sağlanması önemlidir. Bu başlık altında, bahsi geçen kavramlara kısaca değinilmektedir.

Dünya Turizm Örgütü'nün (World Tourism Organization–WTO) tanımına göre turizm; bireylerin, dinlenme, iş veya diğer nedenlerle, sürekli yaşadıkları yerlerin dışına ettikleri seyahatleri ve bu yerlerdeki konaklamalarını içeren aktiviteler bütünüdür (Medlik, 2003: vii; Syrratt ve Archer, 2003: 1; Page, 2011: 1-3). Turist ise temel seyahat

etme amacı; dinleme, tatil, iş, mesleki konular veya diğer turistik faaliyetlerden biri olan ve bu amaçlarla seyahat ettiği yerde en az bir gece konaklayan kişidir (Medlik, 2003: 167; Syrratt ve Archer, 2003: 124).

Turizm endüstrisi (sektörü); turistler için cazibe unsurları, tesisler ve hizmetler sağlayan kurum ve örgütler bütünü olarak tanımlanabilir. Ekonomik faaliyetler genellikle üretilen ürünün çeşidine göre gruplandırılmış endüstrilerden oluşmaktadır. Turistler, turizm faaliyetlerini gerçekleştirirken, bir dizi cazibe unsuru, tesis ve hizmetten faydalanarak aslında birçok farklı endüstrinin de müşterisi olmaktadır. Dolayısıyla turizm endüstrisi (sektörü), turist talepleri ile turizmle ilgili endüstrilerce turistler için arz edilen ürün ve hizmetlerin bir araya gelmesiyle oluşan bir dizi ekonomik faaliyet olarak da tanımlanabilir (Medlik, 2003: 166; Nickson, 2007: 3-6).

Seyahat, birçok birey için oldukça yaygın bir aktivitedir ve tatil, iş veya farklı amaçlarla; kısa veya uzun mesafelerde; hava, kara veya deniz ulaşımı kullanılarak, bir yerden başka bir yere yapılan yolculuklar olarak tanımlanabilir (Medlik, 2003: vii). Seyahat endüstrisi ise dar anlamda; kendi hizmetlerini satan, yolcu taşıma firmaları, tur operatörleri ve seyahat acentalarını da içeren kurumlar ve örgütler, geniş anlamda; seyahat eden bireylerin ihtiyaçlarına hizmet eden, tüm kurumlar ve örgütler bütünüdür (Medlik, 2003: 170-171).

Tur operatörleri; bireysel seyahat hizmetlerini (taşıma ve konaklama), bu hizmetleri sağlayan tedarikçilerden satın alarak (taşımacılar ve oteller), bir seyahat paketinde birleştiren ve hazırladıkları turları fiyatlandırarak, direk veya aracılar üzerinden halka satan, kişi veya kuruluşlardır (Lickorish ve Jenkins, 1997: 113-114; Medlik, 2003: 164-165; Anolik ve Hawks, 2005: 141; Page, 2011: 180-214).

Yukarıda turizm, turist, turizm endüstrisi (sektörü), seyahat, seyahat endüstrisi (sektörü) ve tur operatörükavramlarına, konunun bir bütün halinde ele alınabilmesi açısından kısaca değinilmiştir. Bahsi geçen bu temel kavramların yanında, tez çalışmasının örneklemini oluşturan seyahat acentası çalışanlarının özelliklerinin bilinmesi de önem arz etmektedir.

Buradan hareketle seyahat acentalarının; dünyadaki ve Türkiye'deki tarihsel gelişimi, tanımı, fonksiyonları, ülke ekonomisine katkıları, sundukları hizmetler ve bu hizmetlere göre sınıflandırılmaları hakkında verilecek olan ayrıntılı bilgilerin, temelde örnekleme oluşturan katılımcılar hakkında da bir bakış açısı oluşturulmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

II. 2. Seyahat Acentaları

Bu başlık altında seyahat acentaları ile ilgili ayrıntılı bilgiler verilmektedir. Seyahat acentaları hakkında kapsamlı bilgi verilmesinin nedeni, araştırmanın seyahat acentası çalışanları ile yapılmasıdır. Burada yer alan bilgiler, seyahat acentası çalışanlarının iş ortamlarının daha iyi anlaşılmasına olanak tanımakla birlikte araştırma bulgularının seyahat acentalarının kendilerine has özelliklerinden hareketle okuyucular açısından daha anlaşılır hale gelmesine de yardımcı olmaktadır.

II. 2. 1. Seyahat Acentalarının Tarihsel Gelişimi

İnsanlar var oldukları tarihten itibaren; gezme, görme ve tanıma konusundaki heveslerinin yanında daha birçok farklı nedenle seyahate çıkmışlardır (Hacıoğlu, 2006: 8; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 4). Ticaret, eğitim, din, sağlık, eş-dost akraba ziyareti gibi amaçlarla, bireysel veya grup halinde gerçekleştirilen seyahatlerin düzenlenmesi ve bunun karşılığında ticari bir gelir elde edilmesi, ilk dönemlerde söz konusu olmamıştır. Seyahat düzenleme, seyahat sırasında verilen hizmetlere aracı olma ve verilen kolaylaştırıcı

hizmetler karşılığında ticari bir gelir elde etme sürecinin başlangıcı yakın dönemlere denk gelmektedir (Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 4).

II. 2. 1. 1. Dünyada Seyahat Acentalarının Tarihsel Gelişimi

İlk çağlara bakıldığında, Sümerlerin tekerleği icat etmesiyle (Milattan önce – M.Ö. 4000) seyahatlerin hızlandığı söylenebilir. Bununla birlikte, han ve tavernaların varlığı (M.Ö. 200) o tarihlerde turizm hareketlerinin yaşandığına işaret etmektedir. Ayrıca M.Ö. 700'lü yıllarda Antik Yunan'da Olimpiyat Oyunları'nın organize edilmesi, turizm açısından önemli bir olaydır (Mısırlı, 2008: 8).

Ortaçağda Hıristiyanların Kudüs'e, Müslümanların Mekke'ye yaptıkları hac ziyaretleri, grup seyahatlerine örnek olarak verilebilir (Hacıoğlu, 2006: 3). Hıristiyan kilisesinin düzenlediği hac organizasyonlarının ticari bir amacı bulunmamaktadır. İngiltere'deki buharlı gemi sahipleri, 1800'lü yıllarda, kıyı şeritlerinde yolcu ve yük taşımacılığı yapmak amacıyla, sadece kendi verdikleri hizmetlerin pazarlanması için merkezlerde acentalar kurmuşlardır ancak bu acentalar, seyahat acentası niteliği taşımamaktadır (Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 5).

Sanayi devriminden önce genellikle dini ve ticari nedenlerle seyahat edildiği görülmektedir. Gezme, görme, öğrenme amacıyla yapılan ilk seyahat, 18. yüzyılın ortalarında gerçekleşen, Akdeniz kıyıları ve İtalya'yı kapsayan, tarihi yerlerin (Roma-Pompei) gezilmesini amaçlayan, at, deve ve at arabaları kullanılarak yapılan "Grand Tour" olmuştur (Hacıoğlu, 2006: 3).

Bugünkü anlamıyla ilk modern tur, 1941 yılında, Thomas Cook tarafından, İngiltere'nin Leicester Kenti'nden 20 kilometre uzaklıkta bulunan Loughbrough Kenti'ne düzenlenmiştir. Cook, 570 kişilik kafiye, şehir dışında düzenlenen bir etkinliğe götürmek üzere Midland Railways ile anlaşarak bir tren kiralamış ve özel olarak gidiş-

dönüş biletleri bastırmıştır. Bu seyahat kapsamında, konaklamalar trende yapılmış ve önceden planlanan piknik paketleri de programa dâhil edilmiştir. Cook bu organizasyonu, en ucuz fiyata mal etmiş ancak karşılığında hiçbir kazanç sağlamamıştır. Bu deneyimin ardından Cook, insanların başkaları tarafından organize edilen gezilere katılmaktan hoşlandıklarını fark edip bunu ticari bir iş olarak sürdürmeye karar vererek, 1845 yılında seyahat düzenleyicisi olarak yeni işine adım atmıştır (İçöz, 2000: 10; Hacıoğlu, 2006: 3-4; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 5; Mısırlı, 2008: 8).

Cook, 1846 yılında ilk yurt dışı deneyimi olan İskoçya turunu, 1855 yılında ilk Amerika turunu, 1872 yılında ise ilk dünya turunu düzenlemiştir. İlk seyahat acentasını Thomas Cook Travel adıyla, 1860 yılında Londra'da açmıştır. İlk hizmet belgesi (voucher), turistik bilet, döviz ve kambiyo işlemleri, seyahat çeki uygulaması da yine Cook tarafından yapılmıştır (İçöz, 2000: 11; Hacıoğlu, 2006: 4; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 5-6; Mısırlı, 2008: 9).

Seyahat sektöründe yaşanan ilerlemeleri takiben, seyahat acentacılığı alanında da yaşanan gelişmeler, Birinci Dünya Savaşı'na kadar hızla devam etmiş ancak savaş dönemiyle birlikte bu gelişim sürecinde bir duraklama evresine girilmiştir (İçöz, 2000: 11). İkinci Dünya Savaşı sonrasında kaydedilen ilerlemeler, seyahat acentacılığının gelişiminde önemli rol oynamıştır. Tren ve gemiyle yapılan seyahatlere, savaş sonrası kara ve hava yolu taşımacılığı da eklenmiştir. Charter uçuşlarının başlamasıyla taşıma araçlarını kiralayarak tur paketleri düzenleyen tur operatörlüğü kavramı ortaya çıkmıştır (İçöz, 2000: 12; Mısırlı, 2008: 9).

Dünyada, İkinci Dünya Savaşı sonrası seyahat acentacılığı alanında yaşanan gelişmeler üç döneme ayrılarak incelenebilir (İçöz, 2000: 12-13; Hacıoğlu, 2006: 5). Yaşanan birinci dönemde (1946 – 1964 yılları arası) seyahat acentaları; belirli bir

komisyon karşılığında, tren, uçak, gemi ve otobüs biletleri satmak, otel rezervasyonu yapmak, turistik geziler düzenlemek ve bilgi vermek gibi klasik görevlerini icra etmiştir. Yaşanan ikinci dönemde (1964 – 1972 yılları arası) seyahat acentaları; havayolu taşımacılığı ve otelcilik alanında yaşanan gelişmeler, bireylerin tatile çıkma oranının artması ve dinlenme anlayışının değişmesi gibi nedenlerle ortaya çıkan yeni seyahat türlerinde de hizmet vermeye başlamıştır. Yaşanan üçüncü dönemde (1972'den sonra) ise seyahat acentaları; tur operatörlerinin hazırladığı paket turların satış ve pazarlamasını yapmaya başlamıştır (İçöz, 2000: 12-13; Hacıoğlu, 2006: 5).

Seyahat acentacılığı, turizmle de paralel olarak; ulaştırma olanaklarının (karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu) artması, teknolojinin ilerlemesi, hizmet sektörünün gelişmesi, boş zaman ve harcanabilir gelirin artmasıyla birlikte ilerleme kaydetmiştir ve günümüzde de gelişimini devam ettirmektedir (İçöz, 2000: 13-20; Mısırlı, 2008: 10-16).

II. 2. 1. 2. Türkiye’de Seyahat Acentalarının Tarihsel Gelişimi

1923 yılında, ülke tanıtımına katkı sağlayan ve turistlere bilgi verme görevini üstlenen önceki adıyla Türkiye Seyyahın Cemiyeti’nin, şimdiki adıyla Türkiye Turing ve Otomobilcilik Kurumu’nun kurulmasıyla, Türkiye’de seyahat acentacılığı faaliyetlerinin başladığı söylenebilir. Atatürk ve Cumhuriyet öncülerinin çabalarıyla kurulan bu cemiyet, Türkiye’nin ilk tanıtım afişlerinin, yol haritalarının, otel rehberlerinin ve broşürlerinin hazırlanmasına öncülük etmiştir. İlk seyahat acentası olan NATTA, 1925 yılında kurulmuştur ve bilet satışı, araç kiralama, broşür basma, rehberlik, yurt içi ve dışı seyahat organize etme gibi hizmetler sunmuştur (İçöz, 2000: 20-26; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 7-9; Mısırlı, 2008: 16-22; TÜRSAB, 2013).

Seyahat acentaları faaliyetlerine ilk düzenleme, 22 Nisan 1968'de, 6086 sayılı kanunun 33. maddesine istinaden, 6/9947 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılmıştır. İstanbul'da, 1955 yılında kurulan Türkiye Seyahat Acentaları Cemiyeti (TÜSTAC), seyahat acentaları arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve sorunların çözümü için ortak hareket edilmesi görevini üstlenmiştir. Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB), 14.09.1972 tarihinde, 1618 sayılı kanun ile kurulmuş ve tüm seyahat acentaları için bu birliğe üyelik zorunlu hale getirilmiştir (İçöz, 2000: 20-26; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 7-9; Mısırlı, 2008: 16-22). Günümüzde TÜRSAB'ın merkez ve şubeler dâhil olmak üzere toplam 7.289 üyesi bulunmaktadır (TÜRSAB, 2013).

II. 2. 2. Seyahat Acentalarının Tanımı

Seyahat acentaları, turistik talep ve arzın buluşmasını kolaylaştırma görevini üstlenen ve tamamen hizmet üreten örgütlerdir (İçöz, 2000: 47; Mısırlı, 2008: 37). Literatür incelendiğinde turizm endüstrisinde, turistik ürün ve hizmetlerle, bunları talep eden bireyler arasında aracılık yapan seyahat acentalarının değişik tanımlarına rastlanmaktadır ve bu tanımlardan bazılarını aşağıda değinilmiştir.

Seyahat acentaları, seyahat hizmetlerini (taşıma, konaklama ve tur) belli bir komisyon karşılığında sağlayıcıları adına satan (taşımacılar, oteller ve tur operatörleri) kişi veya kuruluşlardır. Birçok seyahat acentası, verdiği temel hizmetlerin dışında; pasaport ve vize işlemleri, seyahat çekleri, döviz işlemleri ve seyahat sigortası gibi yardımcı hizmetler de sunmaktadır (Lickorish ve Jenkins, 1997: 113-114; Medlik, 2003: 170; Syrratt ve Archer, 2003: 168; Anolik ve Hawks, 2005: 175; Page, 2011: 180-214).

Çolakoğlu ve Çolakoğlu (2007: 11) seyahat acentalarını aşağıda belirttiği şekliyle tanımlamıştır.

Seyahat acentaları; turistik mal ve hizmet üreten işletmelerin ürünlerinin (otel odası, uçak koltuğu vb.) satışını onlar adına yapan; bunun karşılığında belli bir komisyon elde eden; ve/veya seyahat ile ilgili çeşitli hizmetleri bir paket içerisinde birleştirip tur organizasyonları gerçekleştiren, enformasyon, ulaşım aracı kiralamak, seyahat sigortası gibi diğer hizmetleri de sunan, çağın getirdiği olanaklardan yararlanarak hızla gelişen kuruluşlardır.

WTOseyahat acentalarını şöyle tanımlamıştır; “seyahat acenteleri, halka, seyahatler, konaklama ve ulaştırma, hakkında bilgi veren ve belli bir komisyon karşılığında tur operatörlerinin ürünlerini belli fiyatlarla müşteriye satış için aracılık yapan kuruluşlardır” (Kozak, 2004: 31).

Seyahat acentaları 28.09.1972 tarih ve 14320 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu’nun 1.maddesi ve 05.10.2007 tarih ve 26664 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan Seyahat Acentaları Yönetmeliği’nin 4. maddesinde, “kâr amacı ile turistlere turizm ile ilgili bilgiler vermeye, paket turları ve turları oluşturmaya, turizm amaçlı konaklama, ulaştırma, gezi, spor ve eğlence hizmetlerini görmeye yetkili olan, oluşturduğu ürünü kendi veya diğer seyahat acentaları vasıtası ile pazarlayabilen ticarî kuruluş” olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2013).

II. 2. 3. Seyahat Acentalarının Yerine Getirdiği Fonksiyonlar ve Ülke Ekonomisine Sağladığı Katkılar

Seyahat acentaları, buldukları ülke için oldukça önemli bir ekonomik faaliyet alanında hizmet vermekte ve sundukları hizmetler karşılığında elde ettikleri ticari kazancın yanında belirtilen fonksiyonları da yerine getirmektedir.

a. Turizmin gelişimine katkı sağlar:

Turizm sektörü gelişmeye ve buna bağlı olarak ülke ekonomilerinde lokomotif görevi görmeye devam etmektedir. Türkiye'yi ziyaret eden turist sayısı 2001 yılında, 13.450.127 kişiyken, 2012 yılında bu sayı 36.776.645 kişiye ulaşmıştır (TÜRSAB, 2013). Yapılan ziyaretlerde paket turların sıklıkla tercih edilmesi, bu paketleri turistlere ulaştıran seyahat acentalarının kilit rolüne işaret etmektedir. Seyahat acentaları, bireylerin kişisel tercihlerine yönelik turlar organize ederek, turizm hareketlerine katılımı özendirilmekte dolayısıyla da ülke turizminin ve ekonomisinin gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır (İçöz, 2000: 51; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 11-12; Mısırlı, 2008: 40).

b. Turizmin reklamını yapar:

Seyahat acentaları, turizm pazarında kendi ürün ve hizmetlerini tanıtırken bir yandan da ülke turizminin tanıtımını yapmaktadır. Yurtdışında faaliyet gösteren tur operatörleri de Türkiye paketlerini tanıtırken aynı amaca hizmet etmektedir (İçöz, 2000: 51; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 12; Mısırlı, 2008: 40).

c. Yeni destinasyonlar bularak turizm pazarına sunar:

Bireylerin sürekli olarak değişen ve yenilenen taleplerine cevap verebilmek amacıyla seyahat acentaları, turistik talepleri yakından takip etmek durumundadır. Bu talepler doğrultusunda turistlere sunulan hizmetler, hem yeni destinasyonların ortaya çıkarılmasına hem de turizm pazarının gelişmesine katkı sağlamaktadır (İçöz, 2000: 52; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 12; Mısırlı, 2008: 40).

d. Turistik mal ve hizmet fiyatlarında seçenekler sunar:

Farklı gelir düzeyine sahip bireylerin, turistik ürün ve hizmetlerden faydalanabilmeleri için seyahat acentaları çeşitli alternatifler üretmektedir. Böylece farklı gelir gruplarında olan bireyler, kendi maddi imkânları doğrultusunda turizm hareketlerine

katılabilme fırsatı elde etmektedir (İçöz, 2000: 52; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 12; Mısırlı, 2008: 41).

e. Turistik ürün fiyatlarında indirimler sağlar:

Münferit olarak organize edilen seyahatler daha pahalıya mal olmaktadır. Bu noktada seyahat acentaları; ulaşım, konaklama, yeme-içme vb. hizmeti veren örgütlerle toplu olarak anlaşma yapmaktadır. Yapılan bu anlaşmalarla elde edilen indirimler, seyahat acentaları tarafından hazırlanan programlara yansıtılarak, münferit programlara göre daha cazip fiyatların ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır (İçöz, 2000: 52; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 13; Mısırlı, 2008: 41).

f. Tüketicilere danışmanlık yapar ve bilgi verir:

Seyahat acentaları, potansiyel müşterilerine, ürün ve hizmetleri konusunda ücretsiz danışmanlık yapmakta ve bilgi sağlamaktadır (İçöz, 2000: 52; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 13; Mısırlı, 2008: 41).

g. Güven ortamı yaratır:

Seyahat acentaları, hizmet verdikleri müşteriler ile hizmet aldıkları örgütler arasında güvene dayalı aracılık rolü üstlenir. Müşteriler, henüz hizmeti almadan ödemeyi yaparken, örneğin oteller ödemeyi almadan hizmeti sunmaktadır. Bu denge, seyahat acentalarının sağladığı güven ile sürdürülebilmektedir (İçöz, 2000: 52; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 13).

II. 2. 4. Seyahat Acentalarının Sundukları Hizmetler

Seyahat acentalarının sunduğu hizmetler, 05.10.2007 tarih ve 26664 numaralı Resmi Gazete'de yayımlanan Seyahat Acentaları Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre yönetmelikte yazdığı şekliyle iki başlık altında aşağıdaki gibi sıralanabilir (Resmi Gazete, 2013);

a. Sadece kanuna göre kurulmuş seyahat acentaları tarafından yerine getirilebilecek ve seyahat acentası olmayan kişi ve kuruluşlar tarafından yapılması yasak olan hizmetler;

a₁. Münferit veya gruplar için bir programa bağlı ya da programsız, geceleme veya geceleme, yurt içi/yurt dışı tur veya paket turları tanıtmak, oluşturmak, pazarlamak veya satmak,

a₂. Kara, deniz ve hava ulaştırma araçlarının ve bu araçlara sahip örgütlerin rezervasyonunu yapmak, biletlerini satmak,

a₃. Seyahat acentalarının ürettiği hizmetlerin tamamını ya da bir kısmını ürün sahibi seyahat acentası tarafından yetki verilme suretiyle satmak,

a₄. Transfer yapmak,

a₅. Kâr amacıyla konaklama, ulaşım, gezi, yeme-içme, eğlence sağlayan, sportif faaliyetler, kongre-konferans, dini, sağlık, eğitim, kültürel, bilimsel ve mesleki inceleme, teşvik veya destek amaçlı seyahat ve bunun içinde yer alan hizmetleri organize etmeyi, sağlamayı, pazarlamayı, gerçekleştirmeyi içeren paket tur veya turları düzenlemek, satmak,

a₆. Kâr amacıyla ikram, teşvik veya destek amaçlı olarak bedelsiz sunulmak üzere bedelini bizzat ödeyen kişi ya da kuruluşun yapacakları hizmetleri oluşturmak, pazarlamak veya satmak.

b. Seyahat acentalarının verebileceği diğer hizmetler;

b₁. Ulusal ve uluslararası kuruluşlarca da kabul edilen turizm faaliyetlerinin oluşturduğu ürünleri satmak,

b₂. Turizmle ilgili ve turizm hareketinin gerektirdiği konular hakkında turistin tabi olduğu döviz, vize, gümrük gibi işlemlere ilişkin bilgi vermek, vize işlemlerini yapmak,

b₃. İşyerinde veya araçlarında turistik nitelikte kitap, resim, kartpostal, hediyelik eşya, turistin ihtiyaç duyacağı enformasyon malzemeleri satmak,

b₄. Ticari amaçla sürücülü veya sürücüsüz olarak 15+1 veya daha az koltuk kapasitesine sahip, yolcu ve eşyalarını taşımaya mahsus taşıtları yurt içinde veya yurt dışında olmak üzere, yazılı bir sözleşmeyle belirli süreli kiralanmasını yapmak.

Seyahat acentalarının verdikleri bu hizmetlerin bireyler tarafından tercih edilmesinde; sağlanan rahatlık ve konfor, elde edilen maliyet avantajı, yapılan reklam ve tanıtımlar, güven ortamı, belirsizlikten kaçınma, zaman kaybını önleme, bilgi ve deneyim edinme, kolay iletişim kurabilme gibi nedenler önemli rol oynamaktadır (İçöz, 2000: 53-55; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2007: 13-15; Mısırlı, 2008: 41-43).

II. 2. 5. Seyahat Acentalarının Sınıflandırılması

Seyahat acentaları, 28.09.1972 tarih ve 14320 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu’nun 3. maddesinde ve 05.10.2007 tarih ve 26664 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan Seyahat Acentaları Yönetmeliği’nin 7. maddesinde belirtildiği şekliyle verdikleri hizmetlere göre yasal olarak üç gruba ayrılırlar (Resmi Gazete, 2013);

a. (A) Grubu Seyahat Acentaları:

Seyahat Acentaları Yönetmeliği’nin beşinci maddesinde belirtilen tüm seyahat acentacılığı hizmetlerini verirler.

b. (B) Grubu Seyahat Acentaları:

Uluslararası kara, deniz ve hava ulaştırma araçlarına ilişkin bilet satışı hizmetleri ile (A) grubu seyahat acentalarının düzenledikleri turların rezervasyonu ve biletlerinin satışını yaparlar.

c. (C) Grubu Seyahat Acentaları:

Yalnız Türk vatandaşları için yurt içi turları; tanıtır, üretir, pazarlar veya satarlar.

(B) ve (C) grubu seyahat acentaları kendi hizmetleri dışında kalan diğerk seyahat acentacılığı hizmetlerini veremezler. (A) grubu seyahat acentalarının kendilerine verecekleri hizmetleri yerine getirir ve bu acentaların ürünlerini tanıtır, pazarlar veya satarlar.

(A) grubu seyahat acentasının, (B) veya (C) grubu seyahat acentasına gerçekleştirmeleri için vereceği görevin, bir yazı ya da sözleşme ile belgelenmesi gerekir. Bu görev, (A) grubu seyahat acentası hizmetine giren bir paket tur veya turun tamamının (B) veya (C) grubu seyahat acentasınca düzenlenmesi şeklinde olamaz.

TÜRSAB'ın resmi internet sitesi kayıtlarına göre 22.10.2013 tarihi itibariyle Türkiye'de faaliyet göstermekte olan, merkez ve şubeler dâhil;7.039 tane (A) grubu, 83 tane(B) grubu, 167 tane(C) grubu olmak üzere toplam 7.289tane seyahat acentası bulunmaktadır (TÜRSAB, 2013).

II. 3. Pozitif Psikoloji Hareketi

Pozitif psikoloji hareketiyle ilgili konu ve kavramların aktarıldığı bu başlık, tez çalışmasının bağımsız değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkışı ve gelişimi hakkında bilgi vermektedir. Pozitif psikolojik sermaye kavramına gelinceye kadar yaşanan sürecin bilinmesi tezin bir bütün olarak anlaşılabilirliği açısından önem arz etmektedir.

II. 3. 1. Pozitif Psikoloji Hareketinin Ortaya Çıkışı, Tanımı, Amacı ve Çalışma Alanı

Psikoloji biliminin ilk yüzyılında psikologların; sevgiden çok saldırganlık, cesarettten çok korku, sağlıktan çok hastalık konularına odaklanmaları dolayısıyla cevaplanmamış hatta sorulmamış pek çok soru kalmıştır. Psikoloji literatürünün (1887 – 2000 yılları arası) elektronik olarak taranması sonucunda; 8.072 öfke, 57.800 kaygı ve 70.856 tane depresyon içerikli çalışmaya rastlanırken; sadece 851 keyif/haz, 2.958 mutluluk ve 5.701 tane yaşam doyumu içerikli çalışmaya rastlanmıştır (Myers, 2000: 56). Başka bir deyişle psikoloji, insan varlığının karanlık taraflarıyla ilgilenmiştir ve insana dair erdemler konusunda yapılan katkılar sınırlı düzeyde kalmıştır (Snyder, 2000: 151).

Son yarım yüzyıldır psikologlar; yaratıcılık, sevgi, keyif/haz ve gelişim kapasitesi gibi, insan olmanın önemli unsurlarının araştırmacılar tarafından ihmal edildiğini vurgulayarak, pozitif odaklı çağrılar yapmışlardır ve önceleri önemsiz olarak sistemleştirilmemiş olan pozitif sosyal bilimlerin temelleri atılmaya başlanmıştır (Gillham ve Seligman, 1999: 163-164).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5-14), American Psychologist dergisinin elli beşinci sayısının bir numaralı baskısında yayınladıkları makalede, yine aynı kaynaktan yayınlanan ve pozitif psikoloji hareketine katkı sağlayacağını düşündükleri on beş

makaleyi – bilgelik (Baltes ve Staudinger, 2000: 122-136), mutluluk (Buss, 2000: 15-23), önel iyi-oluş (Diener, 2000: 34-43), pozitif gençlik gelişimi (Larson, 2000: 170-183), mükemmellik (Lubinski ve Benbow, 2000: 137-150), bio-kültürel açıdan bireysel gelişim (Massimini ve DelleFave, 2000: 24-33), mutlu insanların sermayeleri, destekleri ve inançları (Myers, 2000: 56-67), iyimserlik (Peterson, 2000: 44-55), öz-belirleme teorisi, içsel motivasyonu kolaylaştırma, sosyal gelişme ve iyi-oluş (Ryan ve Deci, 2000: 68-78), duygusal durumlar ve beden sağlığı (Salovey ve diğ., 2000: 110-121), öz-belirleme (Schwartz, 2000: 79-88), yaratıcılık (Simonton, 2000: 151-158), psikolojik kaynaklar, pozitif yanlısalar ve sağlık (Taylor ve diğ., 2000: 99-109), uyumlayıcı zihinsel mekanizmalar (Vaillant, 2000: 89-98), üstün zekâ (Winner, 2000: 159-169) – tartışarak; pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkışını, amaçlarını ve çalışma alanlarını tanıtmışlardır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan önce psikolojinin; zihinsel hastalıkları iyileştirmek, insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirmek, üstün yetenekleri belirlemek ve geliştirmek olmak üzere üç farklı amacı bulunmaktadır. Ancak savaştan hemen sonra; 1946'da Eski Muharipler Dairesi'nin kurulmasıyla psikologlar, zihinsel hastalıkları iyileştirerek geçinebileceklerini, 1947'de Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü'nün kurulmasıyla da akademisyenler, hastalıklarla ilgili araştırma yaparlarsa hibe alabileceklerini keşfetmişlerdir. Bu gelişmeler sayesinde, zihinsel hastalıkların anlaşılması ve tedavi edilmesi konusunda birçok çalışma yapılmış vefaydalı sonuçlar elde edilmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Diğer taraftan psikolojinin; insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirme, üstün yetenekleri belirleme ve geliştirme ile ilgili olan amaçları unutulmuştur. Böylelikle psikoloji, deneysel odağı bireylerin ıstıraplarını değerlendirmek ve tedavi etmek olan bir kurban bilimine dönüşmüştür. Bunun sonucunda; boşanma, sevilen birinin ölümü, fiziksel ve cinsel istismar gibi psikolojik bozukluklar ve çevresel

stres faktörlerinin olumsuz etkileri ile ilgili araştırmalarda patlama yaşanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Bu gelişmeler çerçevesinde, Martin Seligman ve Mihaly Csikszentmihalyi (2000: 5-14) yazdıkları makalede, kendi yaşadıkları hikâyelerden hareketle, pozitif psikoloji hareketinin nasıl ortaya çıktığını anlatmışlardır. Martin Seligman, kızı Nikki ile yaşadığı bir olay sonucunda, çocuk yetiştirmenin sadece onların sorunlarının üstesinden gelmekle ilgili değil aynı zamanda çocukların sahip olduğu güçlü yönlerini ve en iyi oldukları konuları ortaya çıkarmak ve geliştirmekle de ilgili olduğunu fark etmiştir ve bu fikir, pozitif psikolojinin temelini oluşmuştur.

Mihaly Csikszentmihalyi ise İkinci Dünya Savaşı sırasında, bir çocuk olarak yaşadığı rahat dünyanın yıkılışına tanıklık ederken, başarılı ve kendine güvenen kişiler olarak bildiğı birçok yetişkinin, savaşın sosyal desteklerini ellerinden almasıyla nasıl çaresiz ve cesareti kırılmış bireylere dönüştüklerini, işsizlik, parasızlık ve itibarsızlığın onları nasılıçi boş birer kabuk haline getirdiğini şaşkınlıkla fark etmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5-14). Ancak yaşanan karmaşaya rağmen, bütünlüğünü ve kararlılığını koruyan bireyler – ki bu bireyler beklenildiğı gibi en çok saygı duyulan, diğerlerinden daha iyi eğitim almış ya da daha yetenekli olanlar değildir – sükûneti koruma ve umutlarını kaybetmemeleri konusunda diğerlerine yol gösterici olmuştur. Bu bireylerin ayakta kalmak için faydalandıkları güç kaynaklarının neler olduğu sorusuna aradığı cevaplar, Csikszentmihalyi'nin psikoloji bilimine yönelmesine ve böylelikle pozitif psikolojiye duyulan ihtiyaçı fark etmesine neden olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5-14).

Pozitif psikoloji, yaşam kalitesini artırmayı, yaşam verimsizleşmeye ve anlamsızlaşmaya başladığı zaman ortaya çıkan hastalıkları engellemeyi vaat eden; pozitif öznel deneyim, pozitif bireysel özellik ve pozitif kurum bilimidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Snyder ve Lopez, 2007: 3). Pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin hayattaki kötü şeyleri iyileştirme odağını, pozitif nitelikleri geliştirmeye yöneltecek bir değişimi harekete geçirmeye başlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Seligman, 2002: 3).

Pozitif psikolojinin öznel düzeydeki çalışma alanları; iyi oluş, memnuniyet ve doyum (geçmişteki), umut ve iyimserlik (gelecek için), akış ve mutluluk (şimdiki) gibi değerli öznel deneyimlerdir. Bireysel düzeydeki çalışma alanları; sevgi ve meslek yeterliliği, cesaret, çevreye uyum becerisi, estetik duyarlılık, azim, affedicilik, özgünlük, ileri görüşlülük, maneviyat, üstün yetenek ve bilgelik gibi pozitif bireysel özelliklerdir. Grup düzeyindeki çalışma alanları ise sorumluluk, eğitim, fedakârlık, nezaket, öz-denetim, hoşgörü ve meslek etiği gibi vatandaşlık erdemleriyle ve bireyleri daha iyi vatandaş olma yönünde harekete geçiren kurumlarla ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Seligman, 2002: 3; Hefferon ve Boniwell, 2011: 3).

Pozitif psikolojinin çalışma alanı içerisindeki insana dair erdemler, Peterson ve Seligman (2004: 93-599) tarafından altı başlık altında, karakterle ilgili toplam yirmi dört güçlü yönü temsil edecek şekilde gruplanmıştır. Yirmi dört güçlü yönün temsil edildiği altı başlık; bilgelik ve bilgi birikimi: yaratıcılık, merak, açık fikirlilik, öğrenmeyi sevmek, bakış açısı; cesaret: otantiklik, cesurluk, kararlılık, canlılık; insancılık: nezaket, sevgi, sosyal zekâ; adalet: hakkaniyet, liderlik, ekip çalışması; ölçülülük: affedicilik, alçak gönüllülük, sağduyululuk, öz-düzenleme; aşkınlık: güzellik ve mükemmelliği takdir etme, minnettarlık, umut, mizah, dindarlık olarak sıralanmaktadır (Seligman ve diğ., 2005: 412).

Bahsedilen insana dair bu erdemler ve karakterle ilgili güçlü yönler, pozitif psikoloji hareketinin ilgilendiği konulara işaret etmektedir.

II. 3. 2. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Psikoloji Literatüründeki Tartışmalar

Pozitif psikoloji hareketinin, Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5-14) tarafından tanıtılmasıyla birlikte bu konu, araştırmacılar tarafından farklı yönleriyle psikoloji literatüründe tartışılmaya başlanmıştır. Tartışmaların içerisinde; pozitif psikolojinin çalışma alanları konusunda yazdıkları makalelerle harekete destek veren araştırmacılar olduğu gibi, hümanistik psikoloji çerçevesinde hareketi tartışanlar ile yöntemsel ve kavramsal olarak bu hareketi eleştirenler de bulunmaktadır.

Journal of Social and Clinical Psychology dergisi, on dokuzuncu sayısının bir numaralı baskısını pozitif psikolojinin çalışma alanında olan insana dair güçlü yönlerle ilgili makalelere ayırmıştır ve insana dair güçlü yönlerin klasik kaynakları (McCullough ve Snyder, 2000: 1-10), umudun geçmişi ve geleceği (Snyder, 2000: 11-28), irade ve moral (Baumeister ve Exline, 2000: 29-42), affedicilik (McCullough, 2000: 43-55), minnettarlık (Emmons ve Crumpler, 2000: 56-69), tevazu (Tangney, 2000: 70-82), bilgelik (Kramer, 2000: 83-101), maneviyat ve sağlık (George ve diğ., 2000: 102-116), sevgi (Levin, 2000: 117-136), günahlar, erdemler ve insana dair güçlü yönler (Schimmel, 2000: 137-150), pozitif psikoloji (Snyder ve McCullough, 2000: 151-160) gibi konular araştırmacılar tarafından bu özel sayıda irdelenmiştir.

Journal of Humanistic Psychology dergisinin kırk birinci sayısının bir numaralı baskısında ise hümanistik psikolojiyi temsil eden yazarlar ile pozitif psikoloji hareketini temsil eden yazarların kendi bakış açılarından fikirlerini ortaya koydukları makalelere yer verilmiştir. Pozitif psikolojinin tanıtımı (Rich, 2001: 8-12), Seligman'a cevaben pozitif psikoloji ve hümanistik psikoloji (Taylor, 2001: 13-29), amaçlar, örtüşme ve pozitif iyi-

oluş, hümanistik psikoloji için yeni deneysel destekler (Sheldon ve Kasser, 2001: 30-50), iyi bir yaşama giden zorlu yol, mutlu yetişkinler (King, 2001: 51-72), hümanistik psikoloji ve pozitif psikoloji bağlantısı, psikoterapi için anlamı (Resnick, Warmoth ve Serlin, 2001: 73-101), pozitif psikoloji, klinik davranışa analitik bakış açısı (Follette, Linnerooth ve Ruckstuhl, 2001: 102-134), ideal insan işlevleri psikolojisine doğru pozitif psikolojinin James, Dewey ve Maslow'un deneysel yönelimlerinden öğrenecekleri (Rathunde, 2001: 135-153) başlıklı makaleler bu sayıda yer almıştır.

Psikoloji literatüründe, pozitif psikoloji hareketi ile ilgili bir başka tartışmaya ise Psychological Inquiry dergisinin on dördüncü sayısının iki numaralı baskısında yer verilmiştir. Lazarus'un (2003: 93-109) pozitif psikoloji hareketini, yöntemsel ve kavramsal açıdan eleştiren hedef makalesi üzerinden; Campos (2003: 110-113), Csikszentmihalyi (2003: 113-115), Diener (2003: 115-120), Folkman ve Moskowitz (2003: 121-125), Harvey ve Pauwels (2003: 125-128), King (2003: 128-131), Lyubomirsky ve Abbe (2003: 132-136), Matthews ve Zeidner (2003: 137-143), Peterson ve Park (2003: 143-147), Rand ve Snyder (2003: 148-153), Ryff (2003: 153-159), Seligman ve Pawelski (2003: 159-163), Tennen ve Affleck (2003: 163-169) ve Young-Eisendrath (2003: 170-172) tarafından yazılan makaleler ile pozitif psikoloji hareketi yorumlanmıştır. Lazarus'un (2003: 93-109) hedef makalesine, farklı yazarlar tarafından yapılan yorumların ardından, son olarak Lazarus'un (2003: 173-189) bu yorumlara cevap niteliğindeki makalesine yer verilmiştir.

Verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere pozitif psikoloji hareketi, güçlü ve zayıf yönleri ile birçok araştırmacı tarafından psikoloji literatüründe tartışma konusu olmuştur. Ortaya atılan yeni fikirlerin, farklı bakış açılarının ışığında gelişebilmesi için bu tür tartışma ortamlarının önemli olduğu söylenebilir.

II. 3. 3. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Örgütsel Davranış Literatüründeki Tartışmalar

Pozitif psikoloji hareketinin; öznel, bireysel ve grup düzeyindeki çalışma alanları (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5-14), örgütsel davranış literatüründe de bu hareketin tartışılmasına zemin hazırlamıştır. Pozitif psikoloji konularının örgütsel davranış literatüründe yeni çalışma alanları yaratıp yaratmayacağı, farklı araştırmacılar tarafından yazılan makalelerle tartışılmaya başlanmıştır.

Pozitif psikolojinin örgütsel davranış ile olası ilişkileri, Journal of Organizational Behavior Management dergisinin yirmi dördüncü sayısının bir ve iki numaralı baskısında, farklı araştırmacılar tarafından özel olarak tartışılmıştır. Michale'in (2004: 207-222) derginin bu sayısında yeniden basılan makalesinin ışığında, Wiegand ve Geller (2004: 3-25) yazdıkları kavramsal makalede, yaşam kalitesini artırmada pozitif güçlendirmenin rolünün ihmal edilmesine rağmen, pozitif psikolojinin, psikolojide hatırı sayılır bir alt disiplin olarak yer edinmeye başladığından bahsetmişler ve pozitif güçlendirmenin pozitif psikolojiyle ilişkisini, örgütsel davranış içeriğinin genişletilmesi açısından çıkarımlar yaparak tartışmışlardır. Bu makale üzerinden diğer araştırmacıların yaptıkları yorumlara da yine aynı sayıda yer verilmiştir.

Crowell ve Anderson (2004: 27-53), bilişsel ve sosyal psikoloji gibi alanlardan alınan bazı deneysel bulgular ve teorik yapılara odaklanarak, örgütsel davranış alanındaki değişimden yana yapılan tartışmaları yorumlamıştır. Başarı motivasyonu ve başarı arayışı tipolojilerinde etkili olan davranışın güçlü belirleyicilerinden; iyimserlik, öz-yeterlilik ve tepki-yeterliliği gibi kişisel inançlara işaret ederek, örgütsel davranış alanına bu tür yapıların dâhil edilmesiyle, kişisel başarıyı destekleme amacını paylaşan benzer disiplinlerle işbirliği içinde, alanın daha da iyileştirileceği görüşünü öne sürmüşlerdir.

Hineline (2004: 55-66), pozitif kelimesinin birden çok anlamı olabileceğine dikkat çekmiş ve pozitif güçlendirmedeki pozitif kelimesinin anlamıyla, pozitif psikoloji ile işaret edilen pozitif kelimesinin farklı anlamlarda olduğunu ileri sürmüştür. Bağımlı ve suçlu davranışlarla bağlantılı bireylerde, negatif güçlendirmenin bazen pozitif güçlendirmeye göre nasıl daha iyi ve faydalı olacağına tanımlanmasıyla, farklı anlamların daha anlaşılır hale geleceğinden bahsetmiştir.

Hyten (2004: 67-73), amacı ve teorileri örgütsel davranış ile uyuşmayan psikolojilerle bir bağlantı oluşturularak örgütsel davranış alanında ek bir değer elde edilemeyeceğine işaret etmiştir. Pozitif psikoloji ve kişilik psikolojisinin temel sorununun, olaylar karşısında bilişsel yaklaşımlarda bulunarak örgütsel sonuçların geliştirilmesini göz ardı etmeleri olduğunu ileri sürmüştür.

Örnek verilen yazarlar ve görüşlerinin dışında, belirtilen yayında, Malott (2004: 75-112), Martin (2004: 113-133), McSween ve Matthews (2004:135-143), Michael (2004: 145-153), Hayes (2004: 155-173), Geller (2004: 175-184), Wiegand (2004: 185-193), Crowell (2004: 195-202) ve Martin (2004: 203-205) gibi yazarlar da tartışmaya kendi görüşlerini sunarak katkıda bulunmuşlardır. Böylelikle pozitif psikoloji hareketi, örgütsel davranış literatüründe de tartışılmaya başlanmıştır.

Wang ve Thompson (2006: 53), pozitif psikolojinin yöntemsel olarak eleştirilen yönleri açısından bir çıkış yolu bulacağına dolayısıyla örgütsel davranış bilim adamlarının, sorun odaklı modeli, sağlık odaklı modellerle tamamlamalarının faydalı olacağına değinmiştir. Linley, Govindji ve West (2007: 54), kamu işletmelerindeki liderlerin, takipçilerinin tüm güçlü yönlerinden faydalanmaları gerekliliğine işaret ederek güçlü yönle odaklı liderlik ve işletmelerin nasıl olacağına dair fikirlerinden bahsetmiştir. Preskill ve Donaldson (2008: 104-121), pozitif psikoloji hareketinin, kariyer geliştirme

programlarına nasıl yeni bir bakış açısı sağlayabileceğini tartışmıştır. Money, Hillenbrand ve Camara (2008: 21-36), pozitif psikoloji kavramlarını iş yerine uygulamış ve insana dair erdemlerle karaktere özgü güçlü yönlerin, iş performansı ile bağlantısını tartışmıştır.

Froman (2010: 59-69), pozitif psikoloji prensiplerinin, iş motivasyonu sürecine, iş doyumuna, performansa, liderliğe ve örgütsel değişime uygulanma yollarından bahsetmiştir. Rodríguez-Carvajal ve arkadaşları (2010: 235-253), pozitif yaklaşımla ilgili anahtar kelimeleri kullanarak ulaştıkları 154 yayını incelemiş ve geleneksel yaklaşımın açıklarını kapatmak üzere pozitif teorinin daha fazla geliştirilmesi ve bu alanda yapılan araştırmaların artırılması gerekliliğini vurgulamıştır. Örgütsel davranış literatüründen hareketle verilen bu örnekler, pozitif psikoloji hareketinin örgütsel davranış literatüründe tartışılmaya devam ederek kendine yer edinmeye başladığının göstergesidir denilebilir.

II. 4. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu – POS

Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı Martin Seligman tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji akımı ile psikolojinin zihinsel hastalıkları tedavi etme olan temel odak noktası, insan yaşamını daha verimli, değerli hale getirme ve potansiyelini ortaya çıkarma gibi psikolojinin unutulmuş diğer iki amacına yönlendirilmiştir. Bir dizi teori ve araştırma ile insanlardaki yetenek, erdem ve mutluluk gibi pozitif güçlü yönlerin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilgili çalışmalar başlatılmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 151).

Pozitif psikoloji akımından hareketle; uygulamalı pozitiflik (Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu / Positive Organizational Scholarship – POS) ve işyerlerinde güç temelli yönetim (Pozitif Örgütsel Davranış / Positive Organizational Behavior – POB) olmak üzere iki yeni akım ortaya çıkmıştır. POS, Michigan Üniversitesi'nde çalışan bilim adamlarının araştırmalarına dayanmaktadır ve genel olarak kriz dönemlerinde ve olumsuz koşullarda örgütlerin hayatta kalmalarına ve etkinliklerini sürdürmelerine yardımcı olan

pozitif örgütsel özelliklerin altını çizmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 152). POS daha çok makro örgütsel düzeyde araştırmalar yapmaktadır (Luthans ve diğ., 2005: 251-252).

POS, örgütler ve üyeleri ile ilgili; pozitif çıktılar, süreçleri ve özellikleri öncelikli ilgi alanı olarak benimsemektedir. Mükemmellik, başarı, gelişme, refah, dayanıklılık/esneklik, erdem gibi kelimelerle ifade edilen dinamiklere odaklanmaktadır ve sadece tek bir teoriyi değil, iyilik ve pozitif insan gücü ile ilgili konuları vurgulayan genişletilmiş bir bakış açısını temsil etmektedir. Pozitif olaylarla ilgili; kolaylaştırıcılar (süreçler, yetenekler, yapılar, yöntemler), motivasyonlar (cömertlik, fedakârlık, kendini düşünmeden yapılan katkı), çıktılar veya etkiler (canlılık, anlamlılık, neşe, yüksek kaliteli ilişkiler) gibi konulara dikkat çekerek, geleneksel örgüt çalışmalarından ayrılmaktadır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron, 2007; Donaldson ve Ko, 2010: 179).

Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu birçok farklı yöne sahiptir ve bu yönler, hareketi temsil eden P-O-S harflerinin açılımı yapıldığında daha anlaşılır hale gelebilecektir (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron, 2007).

P – Positive – Pozitif:

POS; psikolojik dayanıklılık, anlamlılık, aynı zamanda minnettarlık ve olumlu ilişkiler gibi pozitif durumlarla ilgili dinamikler ve çıktılarla ilgilidir ancak bu durum, geleneksel örgüt çalışmalarının olumsuz ve istenmeyen çıktılara odaklandığı şeklinde algılanmamalıdır. Bunun yerine, pozitif durumların, dinamiklerin ve çıktılarının geleneksel örgüt çalışmalarında yeterince işlenmediği söylenebilir. Özellikle, pozitif örgütsel olaylarla ilgili doğrusal olmayan pozitif dinamikler üzerine yoğunlaşmaktadır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron, 2007).

POS; davranışın ve değişimin tipik modellerini kapsamakla birlikte, mükemmelliğin olası modellerini ve beklenen modellerden pozitif sapmaları vurgulama

eğilimindedir. Örgütsel liderlik ve model ile ilgili klasik sorulardan hareketle, modeli oluşturan pozitif süreçleri inceleyerek yeni bir anlayış ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Fonksiyon bozukluklarını, işlevsiz ve zarar veren dinamikleri incelemeyi reddetmemekle birlikte bireyler, gruplar ve örgütler için pozitif sonuçları olan faktörleri incelemek ve vurgulamak eğilimindedir. Pozitif kelimesi başka bir deyişle, örgütlerdeki dinamikleri ve süreçleri geliştiren doğrulayıcı yönleri ve yönelimleri temsil etmektedir (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron ve Caza, 2004: 731; Cameron, 2007).

O – Organizational – Örgütsel:

POS; örgütsel bağlamda zamanla oluşan pozitif süreç ve durumlarla ilgilidir. Örgütlerdeki pozitif olayları, pozitif örgüt bağlamında inceler. Örgüt teorilerinden bütüncül bir şekilde faydalanarak, pozitifliğin ortaya çıkışını, nedenlerini, sonuçlarını, anlamaya ve açıklamaya ilişkin tahminlerde bulunmaya çalışır. Örgüt teorilerinin sınırlarını genişleterek, örgüt çalışmalarında genellikle ihmal edilen; pozitif durumların, süreçlerin ve ilişkilerin gözlemlenebilmesini sağlar (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron, 2007).

Örneğin; örgütlerde küçülmenin yol açabileceği zararlı etkilerin nasıl azaltılabileceğine odaklanmak yerine, örgütlerdeki erdemliliğin, küçülme bağlamında finansal performans ile ilişkisine, işgören verimliliği ve moraline odaklanmak yerine, bireylerin işlerine olan heveslerini artırarak nasıl daha anlamlı işler yapmalarına olanak sağlanabileceğine, paydaş taleplerinin politik dinamiklerine odaklanmak yerine, basamaklı güçlendirme yoluyla kamu örgütlerindeki paydaşların nasıl daha geniş katılımının sağlanabileceğine, zayıflıkları yönetmeye veya onların üstesinden gelmeye çabalamak yerine, firma karlılığı, liderlik gelişimi, işgören bağlılığı gibi güçlü yönler üzerine kurulu pozitif sonuçların nasıl üretilebileceğine ışık tutar. Bir başka deyişle, pozitif örgütsel

dinamikler ve pozitif örgütsel süreçler yoluyla ortaya çıkan, alışılmadık şekilde pozitif veya beklenmedik, yeni ve farklı oluşumlara odaklanır. İçerik, süreç ve etkileşimlerin; bireylerdeki, gruplardaki ve örgütlerdeki pozitif durumlarla nasıl ilişkili olduklarını aydınlatmayı amaçlar (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron ve Caza, 2004: 731; Cameron, 2007).

S – Scholarship – Düşünce Okulu:

Literatürde; mutluluğa, tatmine ve etkinliğe ulaşmak için basit tavsiyelerde bulunan kişisel gelişim konularıyla ilgili bir eksiklik bulunmamaktadır. Bu konulardaki asıl eksiklik, verilen tavsiyelerin nasıl ve neden işe yarayacağıyla ilgili deneysel güvenilirliğin ve teorik açıklamaların olmamasıdır. Ayrıca kişisel gelişim ile ilgili kaynaklarda verilen tavsiyelerin uygulanması sonrasında beklenen sonuçların alınamaması ihtimalleriyle ilgili bir açıklama yapılamamaktadır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron, 2007).

Buna karşılık bilimsel yöntemlerle açıklanan kavramların ve ilişkilerin, verilen reçetelerin güçlü dayanakları bulunmaktadır. POS, çoğu pozitif dinamikleri ve çıktılarını anlatan kişisel gelişim ile ilgili yayınların karşısında değildir ancak pozitif olaylara dikkatli, sistematik ve teori temelli bir dayanak oluşturma çabasıdadır. POS; kavramların dikkatlice tanımlanmasına, reçete ve tavsiyelerin gerekçelendirilmesine, aktarılan sonuçların bilimsel süreçlerle tutarlı olmasına ve geçmişte yapılmış benzer çalışmalarla temellendirilmesine gerek duymaktadır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron ve Caza, 2004: 731; Cameron, 2007).

POS; pozitif dinamikleri yaratan örgütsel ayarlamalardaki kalıcı ve/veya geçici yapılara ve süreçlere odaklanmaktadır. İnsan topluluklarındaki pozitif durumları ve dinamikleri besleyen; yapı, kültür, süreç, liderlik ve diğer örgütsel koşullarla ilgilidir (Bernstein, 2003: 267).

II. 5. Pozitif Örgütsel Davranış Hareketi – POB

Fred Luthans (2002: 57), Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior – POB) hareketini tanıtan makalesine bir insan kaynakları direktörünün sözleriyle giriş yapmıştır; “Biz belli bir eğitim seviyesine ve deneyime sahip olan çalışanlar aramıyoruz. Biz çalışanlarımızı işe alırken tek bir özelliğe bakıyoruz: İyimserlik... Tutku, heyecan, enerji arıyoruz. Biz hayattan keyif alan çalışanlar istiyoruz”.

Örgütsel davranış alanındaki akademik çalışmaların başlangıcını oluşturan ve Western Electric Company’de yapılan Hawthorne araştırmalarının, çalışanların pozitif duyguları ve performansları arasında açık bir ilişki olduğunu gösterdiği bilinmektedir (Eren, 2010: 21). Zaman içerisinde örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar, pozitif güçlendirme ve pozitif etki gibi değişkenlerin çalışan davranışlarına ve hatta performansa pozitif yönde etki ettiğini bulgulamışlardır. Bununla birlikte, kendine güvenen, mutlu ve iyimser çalışanların her düzeyde daha verimli olduklarına dair az sayıda araştırma desteği sağlanmıştır. Örgütsel davranışla ilgili yapılan araştırmalar genel olarak, çalışanlar ve yönetim düzeyindeki işlev bozukluklarına ve işyerinde ortaya çıkan problemlere odaklanılmışlardır (Luthans, 2002: 57).

Dünyaca tanınan psikologlardan dönemin Amerikan Psikoloji Derneği (APA) Başkanı Martin Seligman ve Ed Diener öncülüğünde 1999 yılında Akumal, Meksika’da düzenlenen ilk Pozitif Psikoloji Konferansı’nda sunulan bildiriler, Fred Luthans’ın aklına, bahsedilen pozitif yaklaşımın örgütsel davranışa nasıl adapte edilebileceği sorusunu getirmiştir. Teori ve araştırma güdümlü bu yeni perspektif ve yaklaşım, eski örgütsel davranış anlayışına; güven, umut, iyimserlik mutluluk ve dayanıklılık gibi yeni ve eğlenceli kavramlar getirmiş ve Fred Luthans için bir çıkış noktası olmuştur (Luthans, 2002: 697).

Seligman'ın öncülüğünde, Diener, Peterson ve Snyder gibi tanınmış araştırma odaklı diğer pozitif psikologların eşliğinde başlatılan pozitif psikoloji hareketinin amacı, insanlarda neyin yanlış gittiğine vurgu yapılması yerine neyin doğru gittiğinin, yani zayıflıklar yerine güçlü yönlerin, zaafı yerine dayanıklılığın, hastalıkların iyileştirilmesi yerine sağlığın, refahın ve iyi bir yaşamın geliştirilmesinin vurgulanmasıdır. Pozitif psikoloji akımının, örgütsel davranış alanındaki liderlik etkinliğinin ve işgören performansının geliştirilmesi gibi uygulamaları da etkileyebileceği düşünülmektedir (Luthans, 2002: 697).

Pozitif psikoloji akımını çıkış noktası olarak kullanan pozitif örgütsel davranış hareketi; günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen (yani durumsal), pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002: 698; Luthans ve Youssef, 2007: 327).

Pozitif örgütsel davranışın işlevsel tanımı için de liderlerin/yöneticilerin ve insan kaynaklarının güçlü yönleri ile güven (öz-yeterlilik), umut, iyimserlik, öznel iyi oluş (mutluluk) ve duygusal zekâ gibi pozitif psikolojik sermaye unsurları kullanılabilir (Luthans, 2002: 59; Luthans ve Youssef, 2007: 152). Bir başka deyişle pozitif örgütsel davranış hareketinde temel olarak ilgilenilen konular arasında; umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık gibi iş doyumunu, çalışma mutluluğu, örgütsel bağlılık ve performans gibi iş çıktılarına etki eden değişkenler sayılabilir (Donaldson ve Ko, 2010: 179).

Pozitif örgütsel davranış hareketinin tanımından hareketle; teori ve araştırma temeline dayalı olarak geçerli bir şekilde ölçülebilmesi, değişime ve gelişime açık yani durumsal olması, performansa etki etmesi olmak üzere üç önemli ölçütünden bahsedilebilir. Bu ölçütler, pozitif örgütsel davranış hareketini diğer pozitif temelli

çalışmalardan ayırmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 775). Bir başka deyişle; pozitif psikoloji, pozitif örgütsel düşünce okulu, pozitif kişilik özellikleri ve bireysel farklılıklar gibi birçok insan kaynakları yönetimi yaklaşımından farklı olarak, pozitif örgütsel davranış hareketi; inanç temelli, sabit ve niteliksel değişkenlerin aksine, proaktif yönetim ve işyeri müdahaleleriyle geliştirilebilen durumsal değişkenlere odaklanmaktadır ve geçerli yöntemlerle ölçülebilen ve performansa etki eden psikolojik durumlarla ilgilenmektedir (Luthans ve Youssef, 2007: 152-153; Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 11).

Nebraska Üniversitesi bünyesinde, Luthans ve arkadaşları tarafından yürütülen pozitif örgütsel davranış (POB) yaklaşımı ile Michigan Üniversitesi bünyesinde, Cameron ve arkadaşları tarafından yürütülen pozitif örgütsel davranış okulu (POS) yaklaşımının birbirlerinden ayrıldıkları bazı noktalar bulunmaktadır (Donaldson ve Ko, 2010: 179);

a. POB bireysel psikolojik özellikler ve bunların performans gelişimine etkilerini incelerken, POS genel olarak örgütsel boyuttaki pozitif bakış açıları ile ilgilenmektedir. Performans gelişimi POB yaklaşımı için çok önemliyken, POS için odak noktası değildir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 10; Donaldson ve Ko, 2010: 179),

b. POB çalışmaları birincil olarak, anket formlarından elde edilen verilere dayalı mikro ve mezo (küçük ve orta) düzeyde analizler içermektedir buna karşılık POS yaklaşımında örgütsel (makro) düzeyde yürütülen nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 10; Donaldson ve Ko, 2010: 179),

c. POB yaklaşımı tümevarım yöntemiyle (bireyden örgüte) çalışırken, POS tümdengelim (örgütten bireye) yöntemini benimsemektedir (Donaldson ve Ko, 2010: 179).

Sonuç olarak, POB yaklaşımı ile POS yaklaşımı, pozitif psikoloji hareketinin öncülüğünde benzer rotaları takip etmektedir ancak ilgilendikleri temel başlıklar, performans gelişiminin önemini vurgulama dereceleri ve analiz yöntemleri ile

birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Donaldson ve Ko, 2010: 179). Bu tez çalışması kapsamında, Luthans ve arkadaşlarının öncülüğünü yaptığı, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı temel alınmıştır.

II. 6. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojik sermaye (Positive Psychological Capital – PsyCap), bireylerin psikolojik olarak pozitif gelişme durumudur ve zorlu görevleri üstlenerek, bunların üstesinden gelebilmek adına gerekli olan çabayı gösterebilmek için güven (öz-yeterlilik) sahibi olmak, mevcut durumda ve gelecekte başarılı olmak konusunda pozitif düşünmek (iyimserlik), başarılı olmak için hedefler çerçevesinde çaba göstermek ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden gözden geçirebilmek (umut), sorun ve sıkıntılarla çevrelenmiş olursa da başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve devam etmek (psikolojik dayanıklılık) şeklinde nitelenmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3; Luthans ve diğ., 2007: 542).

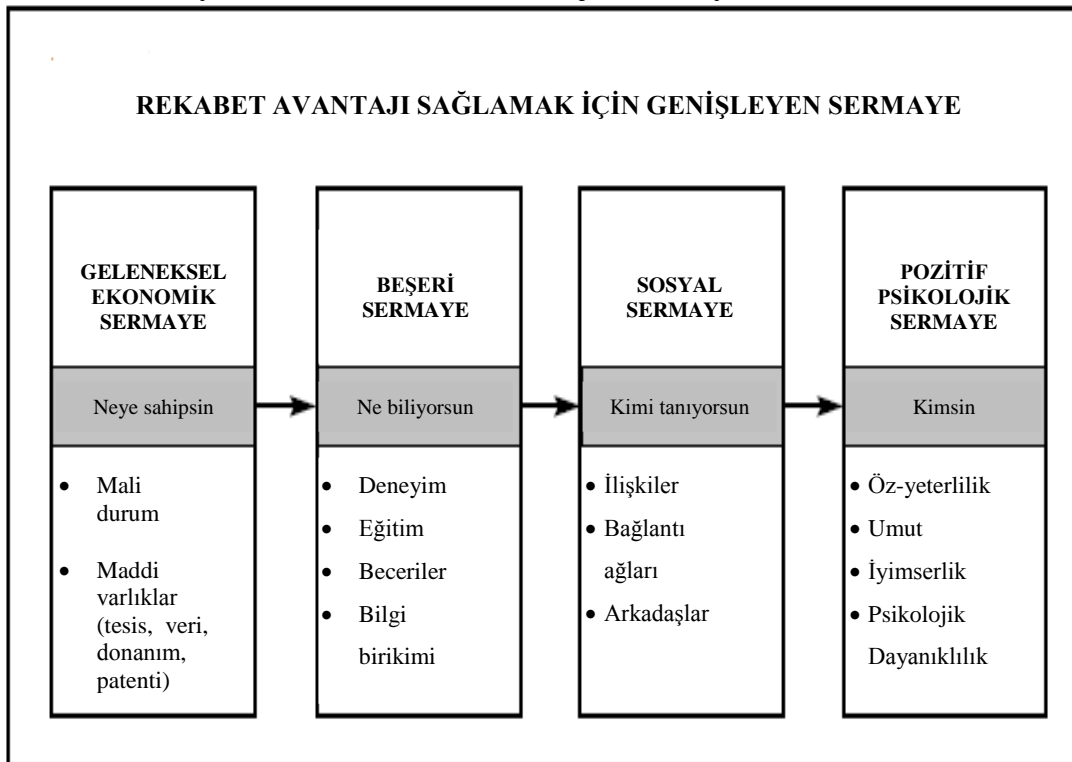
Pozitif psikolojik sermaye; genel olarak, temel psikolojik faktörlerden pozitifliğe, özel olarak pozitif örgütsel davranış kriterleriyle bir araya gelen durumlara, rekabet avantajı sağlamak üzere beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçerek “kimsin” sorusuna odaklanması ve geliştirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Luthans ve diğ., 2005: 253; Jensen ve Luthans, 2006: 259). Pozitif psikolojik sermayenin anahtar noktaları; pozitif psikoloji paradigmasına dayanması yani pozitifliğin ve bireylerin güçlü yönlerinin önemsenmesi, temelde pozitif örgütsel davranış kriterlerine (özgün, teori ve araştırma temelli, geçerli ölçümler ve durumsal) dayalı olan pozitif durumları içermesi, beşeri sermaye (ne biliyorsun?) ve sosyal sermayenin (kimi tanıyorsun?) ötesinde “kimsin?” sorusuna yoğunlaşması, rekabet avantajı ve performans gelişimi elde etmek için ekonomik/finansal sermayede olduğu gibi yatırım ve gelişimi birleştirmesi olarak

sıralanabilir (Luthans ve diğ., 2005: 253). Pozitif psikolojik sermaye temel yapı olarak; bireyin güdülenmiş çabasına ve azmine dayalı başarısını, durum ve olasılıklar dâhilinde pozitif olarak değerlendirmektir (Luthans ve diğ., 2007: 550).

Sermaye terimi, geleneksel ve ekonomik kullanımının dışında, entelektüel sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermayedeki kullanımlarında da olduğu gibi, insan kaynaklarının değerini niteleyen (beşeri sermaye) bir anlamda da kullanılmıştır. Burada kullanılan şekliyle pozitif psikolojik sermaye, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz-yeterlilik gibi pozitif psikoloji değişkenlerini kullanarak, bireylerin motivasyonlarının artırılması arzusunu temsil etmek amacıyla kullanılmaktadır (Luthans ve diğ., 2007: 542). Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin arzu ettikleri verimliliğe ulaşabilmeleri için gerekli olan performans çıktılarını sağlamada, geliştirilebilir ve yönetilebilir özelliktedir (Luthans ve diğ., 2004: 49).

Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlama noktasında insan kaynağının değerini daha iyi anlayan örgütler, karşılaştıkları ve gelecekte karşılaşacakları zorlukların üstesinden gelebilmek için sosyal ve beşeri sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermayenin önemini de kavrayacaklardır (Luthans ve diğ., 2004: 49). Rekabet avantajı sağlama konusunda örgütler tarafından kullanılan kapasite türlerinin; çıkış noktalarını oluşturan sorular ve içerikleri Şekil 1’de, önemli bazı özellikleri ise Tablo 1’de özetlenmiştir.

Şekil 1: Sermaye Türleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye



Kaynak: Luthans, F., Luthans, B. C., ve Luthans, K. W. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Tablo 1: Rekabet Avantajı Sağlamada Kullanılan Bazı Kaynakların Özellikleri

KAYNAK/ÖZELLİK	UZUN VADELİ	ÖZGÜN	BİRİKEREK ARTAN	BİRBİRİNE BAĞLI	YENİLENEBİLİR
GELENEKSEL SERMAYE					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Yapısal/Fiziksel	Evet	Hayır	Evet	Belki	Belki
Teknolojik	Hayır	Hayır	Hayır	Belki	Hayır
BEŞERİ SERMAYE					
Açık Bilgi Birikimi	Belki	Hayır	Evet	Hayır	Belki
Örtük Bilgi Birikimi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
SOSYAL SERMAYE					
Bağlantılar	Belki	Evet	Evet	Evet	Belki
Normlar ve Değerler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE					
Öz-yeterlilik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

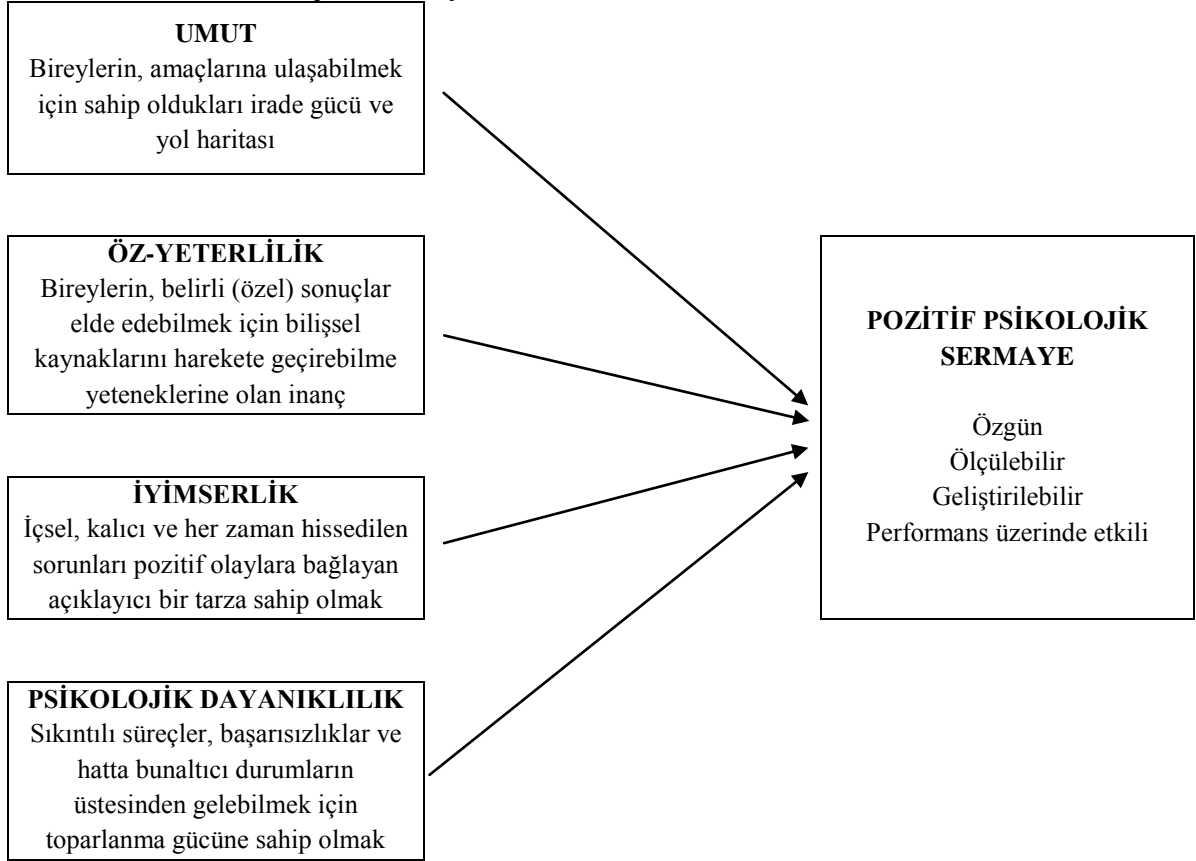
Şekil 1’de çıkış noktalarını oluşturan sorular ve içerikleri belirtilen, Tablo 1’de ise önemli bazı özellikleri vurgulanan sermaye türlerinin tamamı örgütler için önem taşımaktadır. Bununla birlikte Luthans ve arkadaşları (2004: 46) beşeri sermaye ve sosyal sermayenin ötesinde artık pozitif psikolojik sermayeye de odaklanılmasının zamanının geldiğini belirtmektedir. İşletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmeleri için pozitif psikolojik sermayenin de en az sosyal ve beşeri sermaye kadar önemli olduğunun altını çizerek; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının da katkılarıyla pozitif psikolojik sermayenin hak ettiği değeri göreceğine inanmaktadırlar (Luthans ve diğ., 2004: 49).

II. 6. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Rekabet avantajı sağlamada kullanılan bazı kaynakların özelliklerinin özetlendiği Tablo 1’de de görüldüğü üzere tüm sermaye çeşitleri kendine has bileşenlerden oluşmaktadır. Örneğin; beşeri sermaye; açık ve örtük bilgi birikiminden oluşurken, sosyal sermaye; bağlantılar, normlar, değerler ve güven bileşenlerinden oluşmaktadır (Luthansve Youssef, 2004: 153).

Luthans ve arkadaşları, yaptıkları çalışmalarla; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık şeklinde sıralanan pozitif örgütsel davranış değişkenlerini, pozitif psikolojik sermaye yapısı altında bir araya getirmişlerdir (Luthans ve diğ., 2005: 253). Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri Şekil 2’de özetlenmiştir.

Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri



Kaynak: Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenlerin açıklanması, tez konusunun daha iyi anlaşılması açısından önem arz etmektedir. Bileşenler ile ilgili ayrıntılı açıklamalara yer verilecektir ancak bu açıklamalara geçmeden önce pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinin tamamının; özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili olduklarının unutulmaması oldukça önemlidir.

II. 6. 1. 1. Umut (Hope)

Pozitif psikolojinin temel yapılarından birisi olan umut teorisinin, teori ve araştırmaya dayanan tanımı, oldukça iyi tanınan klinik ve pozitif psikolog C. Rick Snyder tarafından yapılmıştır (Luthans ve Jensen, 2002: 306). Umut; araç (agency - amaca yönelik azim/kararlılık) ve yollardan (pathways - hedeflere ulaştıracak yolların planlanması) oluşan etkileşimli başarı anlayışına dayalı bilişsel bir durumdur (Snyder ve diğ., 1991: 571; Snyder ve diğ., 1996: 321; Snyder, 2002: 250). Bir başka deyişle umut; bireylerin hedefleri, bu hedeflere ulaşma doğrultusunda harekete geçme (araç) güduları ve hedeflere ulaşmak için yollar (patika) bulma konusundaki düşünce sürecidir (Snyder, 1995: 355). Kısaca bu üçlemeyi; hedefler (goals), araçlar (agency) ve yollar (pathways) olarak incelemek mümkündür (Snyder, 2000: 9).

Bireylerin umut bileşenlerine sahip olup olmadıklarını anlamaya yönelik olarak bazı sorular kullanılabilir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 63). İradeniz güçlü müdür? Hedeflerinize ulaşabilmek için azmeder misiniz? Kaderinizin kontrolünün kendi elinizde olduğuna inanır mısınız? Kafanıza koyduğunuz bir işi tamamlamak için; saatler, günler hatta aylar boyunca durmaksızın ilerleyebilir misiniz? Sizi hedeflediğiniz uğraşlarınızdan alıkoymak zor mudur? Sizin için belirlenmiş bir hedef yoksa kendi kendinize bir hedef belirleme eğiliminde olur musunuz? Böyle hedeflere bağlanmak hoşunuza gider mi? Eğer bu soruların birçoğuna verilen cevap evet ise bireylerin umudun irade gücü bileşenlerine sahip oldukları söylenebilmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 63). Böyle bir iradeye sahip olmak, pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden biri olan umut için gereklidir ancak yeterli değildir. Bireylerin izledikleri yol kapandığında, irade güçlerini devam ettirebilmek için takip edebilecekleri bir yol hatta alternatif yollar bulmaları gerekmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 63).

Bireylerin umudun yol (patika) bileşenlerine sahip olup olmadıklarını anlamak için ise aşağıdaki soruların birçoğuna evet cevabı veriyor olmaları gerekmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 63). Hedeflerinize ulaşabilmek için yolunuzu verimli bir şekilde belirleyebiliyor musunuz? Belirlediğiniz noktaya ulaşabilmek için aynı hedefe giden farklı yollar bulma ve belirleme eğiliminde misiniz? Zorluklarla karşılaştığınızda veya çabalarınız engeller nedeniyle boşa çıktığında, yolunuza çıkan engelleri aşmak için hali hazırda alternatif çözümlerinizi bulunuyor mu? Zayıf ve korunmasız alanlarınızı yönetebilmek için yararlanacağınız güçlü yönleriniz var mı? Buradan hareketle, yüksek düzeyde umutla hedeflere başarıyla ulaşabilmek için hem irade gücüne hem de belirlenmiş yollara (ya da patikalara) sahip olmak gerektiği söylenebilir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 63). Bununla birlikte pozitif örgütsel davranış hareketi kapsamında incelenen umut kavramı durumsaldır (state-like) ve Snyder ve arkadaşlarının (1991) ortaya koydukları umut teorisine dayandırılmaktadır (Luthans ve diğ., 2005: 254).

Yapılan araştırmalar umut kavramının bazı iş yeri çıktıları ile ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Örneğin; Peterson ve Luthans (2003) yaptıkları araştırma sonucunda, liderlerin umut düzeyleri ile yönettikleri bölümün karlılığı, çalışanların iş doyumunu ve işte kalma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulgulamışlar. Youssef'in (2004) yaptığı araştırma, yöneticilerin ve çalışanların umut düzeylerinin; performans, iş doyumunu, çalışma mutluluğu ve örgütsel bağlılık ile pozitif ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 68).

II. 6. 1. 1. 1. Umut ve İlişkili Olduğu Kavramlar

Bu başlık altında literatürde umut ile diğer kavramlar arasında ilişki bulgulayan araştırmalar özetlenmektedir. Umut ile arasında ilişki bulgularan kavramların bilinmesi, tez çalışması kapsamında incelenen kavramlar arasında rapor edilecek olası ilişkilerin

yorumlanabilmesi, benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek gerekli çıkarımların yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Jensen (2003), örgüt kurucularının umut düzeyi ile kurucuların kendi liderlik yaklaşımını ne kadar otantik algıladığı arasında ($r=.41$; $p<.01$) anlamlı ilişki bulgulamıştır. Bir başka araştırmada Jensen ve Luthans (2006: 254-273), girişimcilerin umut düzeyleri ile otantik liderlik algıları ($r=.47$; $p<.01$) arasında pozitif ilişki rapor etmiştir.

Avey, Patera ve West (2006: 42-60), umut ile keyfi ve zorunlu işgören devamsızlığı arasında negatif ilişki bulgulamıştır. Wisner (2008), etkili liderlik ölçümünde kullanılan öğrenci liderlik uygulamaları envanteri toplam puanlarının, en çok umut ölçeği puanları tarafından yordandığını rapor etmiştir. Araştırma sonuçlarında kolej öğrencilerinin liderlik geliştirme programlarında, umudun geliştirilmesinin önemini vurgulamıştır. Cromer (2009), umudun örgütü özümseme ile anlamlı ilişki içinde olduğunu bulgulamıştır.

Hata yönetim kültürü .318 oranında umuttan etkilenmektedir (Amini ve Mortazavi, 2012: 339-353). Liu ve arkadaşları (2013: 89-97), Çinli ıslah memurları ile yaptıkları araştırmada, ön ve arka saflarda çalışan ıslah memurlarının umut düzeyleri ile depresif belirtiler arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çalışkan ve Erim (2010: 658-670) umudun, tükenmişlik üzerinde negatif, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü açıklayıcı etkiye sahip olduğunu ve çalışanların umut düzeyi arttıkça, tükenmişlik eğilimlerinin azaldığını ve işe adanmışlık düzeylerinin arttığını bulgulamıştır. Çetin, Şeşen ve Basım (2012: 681-684), umut ile tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması arasında ters yönlü ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Araştırmada geleceğe umutla bakan çalışanların daha az duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması yaşadıkları belirtilmiştir.

Akçay (2012: 123-140), umut ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulgulanmıştır ($r=.313$). Özyılmaz (2012: 698-704), umut ile görev performansı ($r=0,46$; $p<0,01$) ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=0,46$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki rapor etmiştir. Araştırmada ayrıca umudun görev performansına ($\Delta R^2=0,15$) ve bireysel örgütsel vatandaşlığa ($\Delta R^2=0,18$) pozitif ve anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır.

Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202) umut ile sinizm arasında ($r=-0,290$) negatif ilişki bulgulanmıştır. Ayrıca umut, örgütsel sinizme negatif etki etmektedir. Özkalp ve Seçgin (2013: 401-406), umudun, bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkilediğini ($\beta=0,598$) bulgulanmıştır.

II. 6. 1. 2. Öz-Yeterlilik (Self Efficacy)

Kendinize inanıyor musunuz? Başarılı olabilmek için gerekenlere sahip olduğunuzu biliyor musunuz? Bütün bunların içinde olduğunuzu biliyor musunuz? Bu sorular, iyimserlik ve umut değişkenleri ile de bağlantılı olsa da temelde öz-yeterlilik ile doğrudan ilişkilidir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 33). Öz-yeterlilik teorisi, Albert Bandura (1977: 191-215) tarafından formüle edilmiştir.

Öz-yeterlilik, bireylerin yaşamlarını etkileyecek olayları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanabilir. Öz-yeterlilik inancı; bireylerin nasıl hissedeceklerini, düşüneceklerini, kendilerini motive edeceklerini ve davranacaklarını belirlemektedir (Bandura, 1994: 71-81). Bu inanç, bahsi geçen çeşitli etkileri; bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seçim olmak üzere başlıca dört süreçte ortaya çıkarmaktadır (Bandura, 1993: 118; Bandura, 1994: 71-81). Bir başka deyişle öz-yeterlilik, bireylerin gelecekte oluşabilecek durumlarla başa çıkabilmek

için gerekli olan eylem planlarını ne kadar iyi uygulayabileceklerini değerlendirmeleriyle ilgilidir (Bandura, 1982: 122).

Güçlü bir öz-yeterlilik hissi, bireysel başarıyı ve öznel iyi oluşu birçok yönden artıracaktır. Kendi yeteneklerine inancı yüksek olan bireyler, tehlikelerden kaçınmaktansa, zorlayıcı görevleri seçip bunlara sıkıca bağlanarak, üstesinden gelmeyi tercih etmektedir. Yaşadıkları başarısızlık duygusunun hemen ardından toparlanarak öz-yeterlilik duygularını geri kazanmakta, çabalarını artırarak sürdürmektedirler. Bu bireyler başarısızlığın nedenini; yeterince çabalamamaya, eksik bilgi ve beceriye bağlamaktadır. Tehditkâr durumlara kendilerinden emin bir şekilde yaklaşarak kontrol altına alabileceklerine inanmaktadırlar. Böyle bir öz-yeterlilik; kişisel başarıyı beraberinde getirmekte, stresi azaltmakta ve depresyon hassasiyetini düşürmektedir (Bandura, 1994: 71-81).

Öz-yeterlilik, pozitif örgütsel davranış akımında temel yapı olan pozitif psikolojik sermaye kavramının bileşenlerinden biridir. Bu bağlamda Stajkovic ve Luthans (1998: 66) öz-yeterliliği; “bireylerin, belirli bir içeriğe bağlı olarak belirlenmiş görevleri başarıyla tamamlayabilmek için gerekli olan güdülerini, bilişsel kaynaklarını ve eylem planlarını harekete geçirebilme yeteneklerine olan inançları” şeklinde tanımlamışlardır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 34).

Öz-yeterlilik, bireylerin zorlu görevleri tercih etmeleri ve bu görevlerin üstesinden gelmek üzere bireysel güçlü yönlerini ve yeteneklerini kullanmaları konusunda teşvik edici olmaktadır. Bireyleri bir amaç sahibi olma ve bu amacı gerçekleştirebilmek için zamana ve sıkı çalışmaya yatırım yapma konusunda cesaretlendirir ve güçlendirir. Amaçlardan vazgeçmeye neden olacak engellerle karşılaşıldığında, azimle yola devam edebilme konusunda yardımcı olur, aynı zamanda bireyin; umudu, iyimserliği ve psikolojik

dayanıklılığı ile de ilgilidir. Öz-yeterlilik, bireyin kendisiyle ilgili öğrendiği ve zaman içerisinde geliştirdiği bir kavramdır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 34).

Bandura'nın (1977: 191-215) yaptığı teori ve araştırma çalışmalarıyla şekillenen ve pozitif psikolojik sermaye kavramının bileşenlerinden biri olan öz-yeterlilik ile işgören performansı arasında güçlü ilişkiler olduğu bulgulanmıştır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 47). Örneğin; Stajkovic ve Luthans (1998: 252) yaptıkları meta analizi sonucunda öz-yeterliliğin işgören performansını %28 oranında artırdığını rapor etmiştir. Luthans ve Youssef (2004: 153) yaptıkları araştırmalar sonucunda öz-yeterlilik ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işte kalma niyeti, algılanan örgütsel etkinlik gibi arzu edilen davranışsal çıktılar arasında Amerika'da ve farklı kültürlerde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

II. 6. 1. 2. 1. Öz-Yeterlilik ve İlişkili Olduğu Kavramlar

Bu başlık altında literatürde öz-yeterlilik kavramı ile diğer kavramlar arasında ilişki bulgulayan araştırmalar özetlenmektedir. Öz-yeterlilik ile arasında ilişki bulgularanan kavramların bilinmesi, tez çalışması kapsamında incelenen kavramlar arasında rapor edilecek olası ilişkilerin yorumlanabilmesi, benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek gerekli çıkarımların yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Jensen (2003), örgüt kurucularının öz-yeterlilik düzeyi ile kurucuların kendi liderlik yaklaşımını ne kadar otantik algıladığı arasında ($r=.55$; $p<.01$) anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Öz-yeterlilik öğrenci liderlik uygulamaları envanterlerinin her ikisi için de anlamlı yordayıcıdır (Wisner, 2008).

Öz-yeterlilik ile zorunlu işgören devamsızlığı arasında negatif ilişki vardır (Avey, Patera ve West, 2006: 42-60).

Cromer (2009), öz-yeterliliğin örgütü özümseme ile anlamlı ilişki içinde olduğunu bulgulamıştır. Babalola (2009: 184-192), öz-yeterlilik ile kontrol odağı ve girişimci yenilik davranışı arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan kadın girişimcilerin, öz-yeterlilik düzeyi düşük olan kadın girişimcilere göre daha yüksek düzeyde girişimci yenilik davranışı gösterdiklerini raporlamıştır. Ayrıca kadın girişimcilerin yenilikçi davranışları üzerinde kontrol odağı ve öz-yeterlilik arasında çift yönlü etkileşim olduğunu bulgulamıştır. Son olarak dış kontrol odaklı ve öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan kadın girişimcilerin, iç kontrol odaklı ve öz-yeterlilik düzeyi düşük olan kadın girişimcilere göre daha yüksek girişimci yenilik davranışı gösterdiklerini tespit etmiştir.

Öz-yeterlilik dönüşümcü liderliğin, kişilik özelliklerinden dışa dönüklük de öz-yeterliliğin yordayıcısıdır (Venters, 2012). Öz-yeterlilik hata yönetim kültürünü .151 oranında etkilemektedir (Amini ve Mortazavi, 2012: 339-353).

Erkuş ve Fındıklı (2010: 766-772), öz-yeterlilik ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişki ortaya koymuştur. Akçay (2012: 123-140), öz-yeterlilik ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişki ($r=.261$) rapor etmiştir.

Çalışanların öz-yeterlilik algıları arttıkça, tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı hislerinin de artmaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2012: 681-684). Öz-yeterlilik ile görev performansı ($r=0,33$; $p<0,01$) ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=0,33$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır (Özyılmaz, 2012: 698-704). Araştırmada ayrıca öz-yeterliliğin görev performansına pozitif ve anlamlı ($\Delta R^2=0,09$) etkisi olduğu bulgulanmıştır.

Öz-yeterlilik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (İnce, 2012). Yine aynı araştırmada öz-yeterliliğin, örgütsel sinizme negatif etkisi olduğurapor

edilmiştir. Yine Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202) öz-yeterlilik ile sinizm arasında ($r=-0,320$) negatif ilişki bulgulamıştır. Öz-yeterlilik, örgütsel sinizmenegatif etki ($\beta=-0,176$) etmektedir.

II. 6. 1. 3. İyimserlik (Optimism)

İyimserlik, günlük dilde oldukça sık kullanılan kelimelerden biridir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 87). Türk Dil Kurumu (TDK), Genel Türkçe Sözlükte iyimserlik; “genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum veya kişilik özelliği, nikbinlik, optimizm” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2013). Scheier ve Carver’a (1987: 169) göre iyimserlik, mümkün olabilecek en iyi sonucun gerçekleşeceğini bekleme/umma eğilimi olarak tanımlanmaktadır.

Bireyler, dünyaya bakış açıları açısından birbirlerinden oldukça farklıdır. Bazı bireyler bakış açıları açısından olumlu olma eğilimindedir. İyimser olarak nitelendirilen bu bireyler, işlerin yolunda gideceği ve başlarına kötü şeylerden ziyade iyi şeylerin geleceği inancındadır. Bazı bireyler ise olumsuz bakış açısına sahiptir ve kötümser olarak nitelendirilirler. Kötümser bireyler genellikle işlerin yolunda gitmeyeceği ve başlarına kötü şeyler geleceği düşüncesindedir (Scheier ve Carver, 1985: 219). İyimser bireyler, yaşadıkları mağlubiyetlerin kendi hatalarından kaynaklanmadığına inanmaktadır. Yaşanan olumsuzluklarda, içinde bulunulan şartların, kötü şansın ve diğer bireylerin de etkisi olduğunu düşünmektedirler. Böyle bireyler yenilgiden etkilenmemekte aksine bunu bir meydan okuma olarak algılayarak yeniden denemektedir. Kötümser bireyler ise çabuk pes ederek, morallerini daha çabuk bozmaktadır (Seligman, 2006: 5).

Seligman’a (2006) göre iyimserlik, pozitif olayları; kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere dayandıran, negatif olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü faktörlerle

yorumlayan bir açıklama biçimidir. Kötümser açıklama şekli ise pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak yorumlamaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 90).

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan iyimserlik, sadece gelecekte iyi şeylerin olacağını beklemek şeklinde algılanmamalıdır. İyimserlik, kesin olarak meydana gelmiş olayın; olumlu veya olumsuz, geçmişte, şuan veya gelecekte olmuş olmasına bakılmaksızın, nedenlerini açıklarken bireyin kullandığı nedenler ve dayanak noktalarına bağlıdır. Örneğin, birey olumlu olaylara odaklanmak için zaman ve çaba harcıyor olmakla birlikte bu olayları iyimser açıklama şeklini kullanarak yorumlayamıyorsa hala kötümserlik sınırları içerisinde olabilir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 87).

Seligman (2006: 254) ve Luthans, Youssef ve Avolio, (2007: 96) iyimserlik kavramının örgütler ve çalışanlar için nasıl etkili olacağına da değinmiştir. İyimser işgörenler, yaptıkları işte “duvara tosladıklarında” da dahi azimle işlerine devam edebildikleri için başarılı olmaktadır (Seligman, 2006: 255). Seligman (2006: 254) iyimser çalışanların başarıyı nasıl elde ettiklerini bir sigorta şirketinde yaptığı araştırma sonuçları ile ortaya koymuştur ve örneklerle açıklamıştır. Seligman’a (2006: 255) göre iyimserlik işyerinde yaşanan zorlukları aşma konusunda çalışanlara yardımcı olmaktadır ve üstlenilen işin; çok iyi veya vasat şekilde bitirilmesi veya bitirilememesi arasında fark yaratabilmektedir.

İyimserlik, iş yerlerinde üç yolla kullanılabilir (Seligman, 2006: 256-258). Öncelikle örgütler, baskı altındayken bile daha fazla üretmeye yatkın olan iyimser çalışanları seçmek suretiyle iyimserlikten faydalanabilir. İyimserlik özelliğinin ikinci kullanım alanı, seçilmiş çalışanların doğru işlere yerleştirilmesidir. Özellikle stres düzeyinin ve kaybetme riskinin yüksek olduğu işlere (örneğin; satış, halkla ilişkiler,

rekabetin ve işgören devir hızının yüksek olduğu işler gibi) iyimser çalışanların yerleştirilmesi doğru olacaktır. Kullanılabilecek üçüncü yol ise örgütlerde çalışanlara iyimserliğin öğretilmesidir. Bazı bireyler doğuştan iyimser olma eğilimindedir. Bu eğilimde olmayan bireylere ise verilecek olan eğitimlerle iyimserliğin öğretilmesi sağlanabilir. İyimser olmayı öğrenen bireyler, daha motive olmuş bir şekilde çalışarak, önlerine çıkan engelleri aşma eğiliminde olacaktır (Seligman, 2006: 256-258).

İyimserliğin; fiziksel ve zihinsel sağlık, öznel iyi oluş, zorlu yaşam şartlarıyla verimli bir şekilde başa çıkabilme, iyileşme ve bağımlılıktan kurtulabilme, yaşam doyumu, otantik mutluluk ve işgören performansı ile ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 93).

II. 6. 1. 3. 1. İyimserlik ve İlişkili Olduğu Kavramlar

Bu başlık altında literatürde iyimserlik kavramı ile diğer kavramlar arasında ilişki bulgulayan araştırmalar özetlenmektedir. İyimserlik ile arasında ilişki bulgularanan kavramların bilinmesi, tez çalışması kapsamında incelenen kavramlar arasında rapor edilecek olası ilişkilerin yorumlanabilmesi, benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek gerekli çıkarımların yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Jensen (2003), örgüt kurucularının iyimserlik düzeyi ile kurucuların kendi liderlik yaklaşımını ne kadar otantik algıladığı arasında ($r=.31$; $p<.05$) anlamlı ilişki bulgulamıştır. Ayrıca örgüt kurucularının iyimserlik düzeyi ile örgüt çalışanların otantik liderlik algısı arasında ($r=.28$; $p<.05$) anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir. Bir başka araştırmada Jensen ve Luthans (2006: 254-273), girişimcilerin iyimserlik düzeyleri ile otantik liderlik algıları ($r=.23$; $p<.05$) arasında pozitif ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Toor ve Ofori (2010: 341-352), otantiklik ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki olduğunu ancak alt faktörler bazındaki incelemede sadece iyimserliğin ($r=-$

.36; $p < .05$) otantiklikle ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Wisner (2008), iyimserliğin öğrenci liderlik uygulamaları envanterlerinin her ikisi için de anlamlı yordayıcısı olduğunu rapor etmiştir.

İyimserlik ile keyfi ve zorunlu işgören devamsızlığı arasında negatif ilişki bulunmaktadır (Avey, Patera ve West, 2006: 42-60). İyimserliğin örgütü özümseme ile anlamlı ilişkisi vardır (Cromer, 2009).

Çalışkan ve Erim (2010: 658-670) iyimserliğin, sinizm üzerinde negatif, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü açıklayıcı etkiye sahip olduğunu ve çalışanların iyimserlik düzeyi arttıkça, sinik davranış gösterme eğilimlerinin azaldığını ve işe adanmışlık düzeylerinin arttığını bulgulamıştır. Bir başka araştırmada İnce (2012), iyimserlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulgulamıştır. Ayrıca iyimserliğin, örgütsel sinizme negatif etkisi olduğunu rapor etmiştir. Yine Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202) iyimserlik ile sinizm arasında ($r = -0,380$) negatif ilişki rapor etmiştir. Ayrıca iyimserlik, örgütsel sinizme negatif etki ($\beta = -0,332$) etmektedir.

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler yaşadıkları zor dönemlerde olumlu zihinsel süreçlerini devam ettirirler ayrıca daha iyi sonuçlar hakkında iyimserlerdir (Toor, 2010: 103-107). Buna göre iyimser tutumlar işten çıkarılmayla yüzleşmede güçlü bir kaynaktır.

Keleş ve Özkan (2011: 518-521), iyimserlikteki bir birim artışın örgüt iklimini .514 birim artırdığını rapor etmişlerdir. Araştırmaya göre iyimserlik, örgüt iklimini etkilemektedir. Akçay (2012: 123-140), iyimserlik ile iş doyumu arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulgulamıştır ($r = .295$). Kaplan ve Biçkes (2012: 691-696) de otel işletmelerinde yaptıkları araştırmada, iyimserlik ile iş doyumu arasında ($r = .392$) pozitif

yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Araştırmada ayrıca iyimserliğin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,260$) rapor edilmiştir.

Çetin, Şeşen ve Basım (2012: 681-684), iyimserlik ile tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme arasında ters yönlü ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Araştırmada olaylara olumlu atıflar yapan çalışanların daha az duygusal tükenme yaşadıkları belirtilmiştir.

Özyılmaz (2012: 698-704), iyimserlik ile görev performansı ($r=0,32$; $p<0,01$) ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=0,33$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki rapor etmiştir. Araştırmada ayrıca iyimserliğin görev performansına pozitif ve anlamlı ($\Delta R^2=0,08$) etkisi olduğu bulgulanmıştır.

II. 6. 1. 4. Psikolojik Dayanıklılık (Resiliency)

Pozitif psikoloji hareketi öncesinde yapılan psikolojik dayanıklılık araştırmalarının odağında; risk altındaki çocuklar, sorunlu ergenler ve bozuk aile düzeni gibi konular bulunmaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 111). Bu araştırmalarda, travmatik deneyimler yaşadktan sonra normal bir yaşam sürdürebilecek kadar güçlü olan bireyler “hayatta kalabilenler” olarak adlandırılarak “istisna” bireyler olarak nitelendirilmiştir. Geleneksel araştırmalarda, yaşadıkları problemlili süreçlere rağmen kendini toparlama yeteneği olanlar ve istisnai dayanıklılık gösterenlere odaklanılarak “kim” psikolojik olarak dayanıklıdır sorusu sorulmuştur. Psikolojik dayanıklılık araştırmaları bir sonraki adımda “kim” psikolojik olarak dayanıklıdır ve psikolojik dayanıklılık gösteren bireylerin özellikleri “nelerdir” sorularının cevaplarını bulmaya yönelmiştir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 111).

Psikolojik dayanıklılık, dikkate değer sıkıntı ve risk bağlamında olumlu uyum sağlayabilme yöntemleri şeklinde nitelenen olayların sınıflandırmasıdır (Masten ve Reed,

2002: 75). Bireylerin bu sınıflandırılmış olaylardan hangisine ait olduklarını tanımlayabilmek için iki temel kararın verilmesi gerekmektedir. Birinci karar, davranışlarla ilgili bir dizi beklentiye dair bireylerin sadece “iyi” mi yoksa “iyiden daha iyi” mi olduklarıyla ilgilidir. İkinci karar ise iyi çıktıların elde edilmesi karşısında tehdit oluşturan durumların azaltılması ile ilgilidir. Bu nedenle bahsedilen sınıflandırılmış olaylarla ilgili çalışmaların, iyi bir uyum sürecinin ve iyi çıktıların elde edilmesi karşısında tehdit oluşturan geçmişteki veya şimdiki mevcut koşulların aslını anlayabilmek için ölçüt veya yöntemlerini tanımlaması gerekmektedir (Masten ve Reed, 2002: 75).

Psikolojik dayanıklılığın literatürde birçok tanımı yapılmıştır ancak pozitif psikolojik sermaye bileşeni olarak durumsal psikolojik dayanıklılık, önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşısında bireylerin bu durumlarla başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 702). Bu yetenek, zaman içerisinde değişebilmekte veya bireysel ve çevresel koruyucu faktörler yardımıyla geliştirilebilmektedir (Luthans, 2002: 702).

Örgütsel davranış açısından bakıldığında ise psikolojik dayanıklılık, sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık hatta olumlu değişim, süreç ve sorumluluk artışı karşısında kendini toparlayabilmek olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğ., 2007: 546). Psikolojik dayanıklılık konusunun iş yerlerine uygulanmasındaki amaç; liderler, çalışanlar ve örgütlerde mevcut olan böylesine güçlü bir kapasiteyi ortaya çıkarabilmektir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 112). Yapılan araştırmalar psikolojik dayanıklılığın; performans, mutluluk, iş doyumunu ve bağlılık gibi kavramlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Luthans ve diğ., 2007: 547).

II. 6. 1. 4. 1. Psikolojik Dayanıklılık ve İlişkili Olduğu Kavramlar

Bu başlık altında literatürde psikolojik dayanıklılık kavramı ile diğer kavramlar arasında ilişki bulgulayan araştırmalar özetlenmektedir. Psikolojik dayanıklılık ile arasında ilişki bulgularanan kavramların bilinmesi, tez çalışması kapsamında incelenen kavramlar arasında rapor edilecek olası ilişkilerin yorumlanabilmesi, benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek gerekli çıkarımların yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Jensen (2003), örgüt kurucularının psikolojik dayanıklılık düzeyi ile kurucuların kendi liderlik yaklaşımını ne kadar otantik algıladığı arasında ($r=.37$; $p<.01$) anlamlı ilişki bulgulamıştır. Bir başka araştırmada Jensen ve Luthans (2006: 254-273), girişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile otantik liderlik algıları ($r=.38$; $p<.01$) arasında pozitif ilişki rapor etmiştir.

Luthans, Vogelgesang ve Lester (2006: 25-44), psikolojik dayanıklılık kavramının teorik temeli ve anlamını ortaya koyarak insan kaynakları uygulamalarını geliştirmeye yönelik öneriler getirmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye bileşenlerinden psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işte kalma niyeti ve işgören sağlığı gibi kavramların ilişkilerinin araştırılması gerektiğinden bahsetmiştir. Avey, Patera ve West (2006: 42-60), psikolojik dayanıklılık ile keyfi işgören devamsızlığı arasında negatif ilişki tespit etmiştir.

Cromer (2009), psikolojik dayanıklılık ile örgütü özümseme; Erkuş ve Fındıklı (2010: 766-772), psikolojik dayanıklılık ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme; Akçay (2012: 123-140), psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu ($r=.187$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgulamıştır. Kaplan ve Biçkes (2012: 691-696) otel işletmelerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu arasında ($r=.327$) pozitif yönlü ve

anlamli iliŒki tespit etmiŒtir. AraŒtırmada ayrıca psikolojik dayanıklılığın iŒ doyumunu pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,141$) rapor edilmiŒtir.

zyılmaz (2012: 698-704), psikolojik dayanıklılık ile görev performansı ($r=0,33$; $p<0,01$) ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranıŒı ($r=0,33$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve anlamli iliŒki bulgulanmıŒtır. AraŒtırmada ayrıca psikolojik dayanıklılığın görev performansına pozitif ve anlamli ($\Delta R^2=0,10$) etkisi olduğu tespit edilmiŒtir.

İnce (2012), psikolojik dayanıklılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir iliŒki bulgulanmıŒtır. Yine Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202), psikolojik dayanıklılık ile sinizm arasında ($r=-0,200$) negatif iliŒki rapor etmiŒtir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık, örgütsel sinizme negatif etki etmektedir. Psikolojik dayanıklılık hata yönetim kültürünü .213 oranında etkilemektedir (Amini ve Mortazavi, 2012: 339-353).

II. 7. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Ulusal Literatür zeti

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili ulusal literatür 10.08.2013 tarihinde taranmıŒtır. Yapılan taramalarda; ‘‘pozitif psikoloji’’, ‘‘pozitif örgütsel davranıŒ’’, ‘‘psikolojik sermaye’’ ve ‘‘psikolojik kapasite’’ anahtar kelimeleri kullanılmıŒtır.

Konu ile ilgili ulusal literatürdeki bilimsel makalelere ulaŒmak için; Dokuz Eylül Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Mersin niversitesi ve Çanakkale Onsekiz Mart niversitesi’nin belirtilen tarih itibariyle abone oldukları tüm veri tabanları, ULAKBİM Ulusal Akademik Ađ ve Bilgi Merkezi, ASOS Sosyal Bilimler İndeksi, Google Akademik Arama Motoru, Anatolia: Turizm AraŒtırmaları Dergisi ve SOİD: Seyahat ve Otel İŒletmeciliđi Dergisi’nin yayınlanmış tüm sayıları taranmıŒtır. Sonuç olarak konu ile ilgili on dört tane bilimsel makaleye ulaŒılmıŒtır.

Ulusal literatürde yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerini taramak için YÖK Tez Merkezi kullanılmıştır. Konu ile ilgili dört tane yüksek lisans ve dört tane de doktora tezine ulaşılmıştır.

Son olarak, bilimsel kongrelerde sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildirilere ulaşmak için Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ulusal Turizm Kongresi ve Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi bildiri kitapları taranmıştır. Tarama sonucunda konu ile ilgili yirmi iki tane ulusal bildiriye ulaşılmıştır. Bildirilerin tamamı Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulmuştur ve bildiri kitaplarında basılmıştır.

Ulusal literatürde, 2008-2013 yılları arasında, 10.08.2013 tarihi itibarıyla konu ile ilgili toplam kırk dört araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalar, yazar tarafından okunduktan sonra, elde edilen bilgiler, tablo haline getirilerek özetlenmiştir. Özet tablolarında araştırmaların; yazar(lar)ı, yılı, başlığı, künyesi, amacı, yöntemi, bulguları ve sınırlılıkları bilgisine yer verilmiştir. Araştırma bulguları özetlenirken daha çok pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile ilgili bulgular üzerinde durulmuştur. Bu tablolarında tez yazarının yorumlarına değil incelenen araştırmalarda belirtilen amaçlara, yöntemlere, bulgulara ve sınırlılıklara yer verilmiştir. EK 20, pozitif psikolojik sermaye ile ilgili ulusal literatürü özetlemektedir. EK 20'de özetlenen ulusal araştırmalar, konularla ilgisi göz önüne alınarak tez çalışmasının ilgili başlıkları altında bulguları bağlamında değerlendirilmektedir.

Kararımak ve Siviş (2008: 102-115) yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojiyi tanıtmış ve bu akımın psikoloji alanına getirdiği yeni bakış açısını değerlendirmiştir. Pozitif psikolojinin bireylerin olumlu ve güçlü yönlerine dikkat çeken odağından hareketle, Türkiye'deki psikolojik hizmet sunan meslek gruplarına bireyleri daha dayanıklı kılan

kavramlara yönelerek onların güçlü yönlerinin desteklenmesine ve ön plana çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapmalarını önermiştir.

Özkalp (2009: 491-497), pozitif örgütsel davranış alanındaki umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarını tanıtmıştır. Yaşanan küresel krizlerin, bunalımların, ekonomik ve politik olumsuzlukların iş yaşamındaki bireyleri olumsuz etkilediğine, onları geleceğe dair güvensiz ve işten ayrılmaya hazır bireyler haline getirdiğine dikkat çekmiştir. Yaşamdaki mutsuzluğun artarken mutluluğun azaldığına vurgu yapmış ve umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının gelecekte örgütsel davranış alanı ve yönetim açısından taşıyacakları önemi vurgulamıştır.

Met (2010: 889-895), pozitif örgütsel davranış hareketinin gelişeceğine ve örgütsel davranış içinde daha çok yer alacağına dikkat çekmiştir. Liderlerin yönetim anlayışlarında olumlu iklim yaratmaları ve hem çalışanlarının hem de kendilerinin pozitif psikolojik sermayelerine yatırım yapmaları gerekliliğinin altını çizmiştir.

Uslu (2010a: 759-766) yaptığı araştırmada, pozitif örgütsel davranışların işe cezbolma üzerinde olumlu etkisi olduğunu bulgulamıştır. Araştırmaya göre pozitif örgütsel davranışlar, işe cezbolmayı %53,3 (düzeltilmiş $R^2=.533$) oranında açıklamaktadır.

Demir, Özbek ve Okan (2011: 453-458), etik liderlik ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgulamıştır. Etik liderlik özelliklerine sahip olan yöneticiler, pozitif bir yaklaşımla, izleyicilerinin psikolojik sermayelerini geliştirici yönde katkı sağlamaktadır.

Uslu ve arkadaşları (2011: 495-500), psikolojik sermaye ile psikolojik güçlenme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r=.770$) olduğunu raporlamıştır. Keleş ve Özkan (2011: 518-521), pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin örgüt iklimi üzerinde açıklayıcı gücünün anlamlı olduğunu ve varyansın %48'ini açıkladığını

bulgulamıştır. Araştırmaya göre pozitif örgütsel davranış değişkenleri örgüt iklimini etkilemektedir.

Akçay (2011b: 73-98), pozitif psikolojik sermayenin örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesi bakımından önemli bir rolü olduğunu ve çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesi ve geliştirilmesi gerekliliğine işaret etmiştir. Çınar (2011), yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki, devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Tüzün, Çetin ve Basım (2012: 416-419), pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine %2 oranında negatif ve anlamlı etkisi olduğunu rapor etmiştir. Araştırmada ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etkisi bulgulanmıştır. Çetin ve Varoğlu (2013: 468-471), pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ($\beta=-0,26$) ters yönlü ilişki olduğunu ve bu ilişkiye iş doyumunun aracılık ettiğini rapor etmiştir.

Bektaş ve Yılmaz (2012: 438-444), pozitif psikolojik sermayenin %1 anlam düzeyinde stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları ($r=,639$) ve yenilikçi iş davranışı ($r=,447$) ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisi olduğunu bulgulanmıştır. Ayrıca stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının pozitif psikolojik sermaye ($R^2=,409$) üzerinde, pozitif psikolojik sermayenin de yenilikçi iş davranışı ($R^2=,200$) üzerinde %1 anlam düzeyinde pozitif yönde etkisi olduğunu rapor etmiştir.

Topcu ve Ocak (2012: 685-690), pozitif psikolojik sermaye ile mesleki tükenmişlik arasında ters yönlü ilişki ($r=-,132$) bulgulanmıştır. İnce (2012), pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır. Ayrıca pozitif örgütsel davranışın, örgütsel sinizme negatif etkisi olduğunu rapor etmiştir. Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202) de pozitif örgütsel davranış ile sinizm arasında ($r=-0,374$)

negatifilişki bulgulamıştır. Pozitif örgütsel davranışın, örgütsel sinizmdeki değişimin %14'ünü açıkladığını ($R^2=0,140$) rapor etmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2012: 420-422) yaptıkları araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların mutluluk düzeylerine pozitif ve anlamlı etki ettiği ($\beta=.28$) sonucuna ulaşmıştır. Polatçı (2013: 273-293), psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyini ($\beta=0,46$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Ayrıca araştırmada psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı boyutlarını ($\beta=-0,15$) negatif, pozitif iş aile yayılımı boyutlarını ($\beta=0,26$; $\beta=0,28$) pozitif yönde etkilediğini raporlamıştır.

Çetin, Hazır ve Basım (2013: 31-52), destekleyici örgüt kültürü ile psikolojik sermaye ($\beta=0,42$) ve iç kontrol odağı ($\beta=-0,13$) arasında aynı yönlü bir ilişki bulgulamıştır. Berberoğlu (2013), psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında 0,70 düzeyinde güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Keser (2013), psikolojik sermaye unsurları ve otantik liderlik unsurları arasında anlamlı ilişki bulgulamıştır. Ayrıca otantik liderlik unsurlarının, psikolojik sermaye unsurlarından etkilendiğini yani psikolojik sermaye unsurlarının otantik liderlik unsurlarını yordadığını/açıkladığını rapor etmiştir.

I. 8. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Uluslararası Literatür Özeti

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili uluslararası literatür 09.08.2013 tarihinde taranmıştır. Yapılan taramalarda; “psychological capital” anahtar kelimesi kullanılmış, başlığında ve anahtar kelimelerinde bu ifade geçen yayınlar incelenmiştir.

Konu ile ilgili uluslararası literatürdeki bilimsel makalelere ulaşmak için; Dokuz Eylül Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Mersin Üniversitesi ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin belirtilen tarih itibarıyla abone oldukları tüm veri tabanları, veri tabanları toplu tarama motoru kullanılarak taranmıştır. Google

Akademik Arama Motoru da yine aynı anahtar kelime kullanılarak taranmıştır. Sonuç olarak konu ile ilgili yetmiş bir tane bilimsel makaleye ulaşılmıştır.

Uluslararası literatürde yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerini taramak için ProQuest uluslararası tez tarama motoru kullanılmıştır. Konu ile ilgili üç tane yüksek lisans ve yirmi üç tane de doktora tezine ulaşılmıştır.

Uluslararası literatürde, 1998-2013 yılları arasında, 09.08.2013 tarihi itibarıyla konu ile ilgili toplam doksan yedi araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalar, yazar tarafından okunduktan sonra, elde edilen bilgiler, tablo haline getirilerek özetlenmiştir. Özet tablolarda araştırmaların; yazar(lar)ı, yılı, başlığı, künyesi, amacı, yöntemi, bulguları ve sınırlılıkları bilgisine yer verilmiştir. Araştırma bulguları özetlenirken daha çok pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile ilgili bulgular üzerinde durulmuştur. Bu tablolarda tez yazarının yorumlarına değil incelenen araştırmalarda belirtilen amaçlara, yöntemlere, bulgulara ve sınırlılıklara yer verilmiştir. EK 21 pozitif psikolojik sermaye ile ilgili uluslararası literatürü özetlemektedir. EK 21’de özetlenen uluslararası araştırmalar, konularla ilgisi göz önüne alınarak tez çalışmasının ilgili başlıkları altında bulguları bağlamında değerlendirilmektedir.

Luthans ve Youssef (2004: 143-160) yaptıkları çalışma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, bireylerin yetenekleri, güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri doğrultusunda; verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmada ve nihayetinde rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğunu ileri sürmüştür.

Luthans, Luthans ve Luthans (2004: 45-50), pozitif psikolojik sermayenin; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluştuğuna ve bu bileşenlerin; daha etkili bir iş performansı elde etmek için ölçülebilir, gelişime açık ve yönetilebilirdir kavramlar olduğuna dikkat çekmiştir.

Larson (2004), genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel bağlılık ($r=.313$) arasında tek başına öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü bir ilişki bulgulamıştır. Pozitif psikolojik sermayenin; beşeri ve sosyal sermaye ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ek katkı sağladığını rapor etmiştir.

Luthans ve Jensen (2005: 304-310), örgütsel amaçlara bağlılık ve işte kalma niyeti ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki bulgulamıştır. Ayrıca örgütsel amaçlara bağlılığı açıklamada pozitif psikolojik sermayenin .169 oranında etkisi olduğunu rapor etmiştir. İşte kalma niyeti bağımlı değişken olmak üzere regresyon modeline dâhil edilen pozitif psikolojik sermaye ile .212 determinasyon katsayısı elde edilmiştir.

Larson ve Luthans (2006: 75-92), genel psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin, iş doyumunu ile ilişkisine, beşeri sermaye ve sosyal sermaye ile açıklananın ötesinde ek bir değişim kattığını bulgulamıştır.

Luthans ve arkadaşları (2008: 219-238), işgörenlerin psikolojik sermayelerinin, örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkisi olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca işgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin, destekleyici iklim ile işgören performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini rapor etmiştir. Hodges (2010) da pozitif psikolojik sermaye ile işgören bağlılığı arasında ilişki tespit etmiştir ve psikolojik sermayenin bulaşıcı etkisinin olduğuna dikkat çekmiştir.

Envick (2005: 41-52), girişimcilik literatürüne pozitif psikolojik sermaye kavramını tanıtmıştır. Kısa ve uzun vadeli girişimci başarısı incelenirken sermayenin diğer tüm formlarının dikkate alınması gerektiğinin önemi vurgulamıştır.

Jensen ve Luthans (2006: 254-273), girişimcilerin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile otantik liderlik algıları ($r=.48$; $p<.01$) arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Toor ve Ofori (2010: 341-352), Woolley, Caza ve Lester (2011: 438-448) ve Eid ve arkadaşları (2012: 55-61) otantiklik ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki rapor etmiştir. Walumbwa ve arkadaşları (2011: 4-24), otantik liderlikle ortak psikolojik sermaye ($\beta=.37$; $p<.01$) ve güven ($\beta=.27$; $p<.01$) arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ile dönüşümcü liderlik arasında da ($r=-.41$; $p<.05$) anlamlı ilişki tespit etmiştir. Psikolojik sermaye ile liderlik çıktıları (etkililik, ekstra çaba, doyum) arasında bağlantı olduğu da yazarlar tarafından rapor edilmiştir. Gooty ve arkadaşları (2009: 353-367), takipçilerin dönüşümcü liderlik algıları ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı pozitif ilişki bulgulamıştır.

Brewer (2010) psikolojik sermaye ile liderlik karakter kalitesi ($r=.493$; $p<0.01$) ve hedef başarısı ($r=.447$; $p<0.01$) arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Norman (2006), liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların liderlerine güven düzeyleri arasında pozitif ilişki bulgulamıştır. Ayrıca liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların genel liderlik değerlendirmeleri arasında da pozitif ilişki rapor etmiştir. Liderlerin hem psikolojik sermaye hem de şeffaflık düzeyleri yüksek olduğunda çalışanların liderin etkinlik düzeyi değerlendirmelerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir.

Luthans ve arkadaşları (2006: 387-393), psikolojik sermaye müdahalesi süreci uygulayarak bir saatlik küçük müdahalede bulunduktan sonra deney grubundaki işletme öğrencilerinin psikolojik sermaye seviyeleri artmıştır. Kontrol grubundaki işletme öğrencilerine ise konuyla ilgili olmayan çöde sağ kalma egzersizi yaptırılmıştır ve psikolojik sermaye seviyelerinde bir artış olmamıştır. Ayrıca farklı örgüt kollarında çalışan yönetici grubuna uygulanan 2 saatlik psikolojik sermaye müdahalesinden sonra, işletme

öğrencilerinde olduğu gibi, psikolojik sermaye seviyesinde artış olmuştur. Yüksek teknoloji üretim firmalarında çalışan mühendislik müdürlerine uygulanan 2.5 saatlik psikolojik sermaye müdahalesi ile de düşük ancak anlamlı bir psikolojik sermaye artışı elde etmiştir.

Luthans, Avey ve Patera (2008: 209-221), ön-test, son-test, kontrol grubu kullanarak tasarladıkları araştırma sonucunda, deney grubu katılımcılarının psikolojik sermaye düzeylerinde; kontrol grubuna rastgele atanan ve deney grubundan farklı ancak konuyla ilişkili müdahalede bulunulan katılımcılara göre anlamlı artış gözlemiştir. Ayrıca katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin, kısa, web tabanlı eğitim müdahalesi ile geliştirilebileceğini rapor etmiştir. Yine Luthans ve arkadaşları (2010: 41-67) psikolojik sermaye eğitim müdahalesinde bulunulan deney grubunun psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı artış gözlemiştir. Demerouti ve arkadaşları da (2011), katılımcıların kişisel beyana dayalı psikolojik sermaye düzeylerinin verilen eğitim sonrasında arttığını rapor etmiştir. Babinchak (2012), kariyer gelişimi müdahalesinin ardından psikolojik sermaye düzeyinde artış gözlemiştir. Bu artış psikolojik sermaye yapısını oluşturan umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında ortaya çıkmıştır.

Avey, Patera ve West (2006: 42-60), genel pozitif psikolojik sermaye ile keyfi ve zorunlu işgören devamsızlığı arasında negatif ilişki bulgulamıştır. Ayrıca genel psikolojik sermaye ile keyfi devamsızlık arasında sadece iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilikten, zorunlu devamsızlık arasında ise sadece umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilikten daha yordayıcı bir ilişki rapor etmiştir. Son olarak psikolojik sermayenin zorunlu işgören devamsızlığında, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıktan daha yordayıcı olduğunu bulgulamıştır.

Avey (2007), takipçilerin psikolojik sermayeleri ile ürettikleri çözümün kalitesi ve miktarı, pozitif duygusal ve davranışsal görev bağlılıkları arasında pozitif ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca takipçilerin psikolojik sermayeleri ile ürettikleri çözümün kalitesi arasında pozitif duygusal ve davranışsal görev bağlılığının kısmi aracılık rolü olduğunu bulgulamıştır. Son olarak durumsal karmaşıklık ile liderin psikolojik sermayesi, ürettiği çözümün kalitesi ve miktarı arasında, takipçilerin psikolojik sermayeleri ve pozitif duygusal ve davranışsal bağlılıklarının tam aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur.

Chen (2007), hem genel sağlığın hem de akıl sağlığının psikolojik sermaye ile pozitif ilişkisi olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca travma ve stres düzeyleri ile psikolojik sermaye arasında negatif ilişki ortaya koymuştur. Son olarak afetlerden etkilenen doktorların, etkilenmeyen doktorlara göre, travma ve stres düzeylerinin yüksek, psikolojik sermaye düzeylerinin ise düşük olduğunu rapor etmiştir. Frestone (2010) pozitif sağlık algısı olan işgörenlerin psikolojik sermayesinin negatif sağlık algısı olan işgörelere oranla daha yüksek olduğunu ve psikolojik sermayenin işgörenlerin hayatındaki işle ilişkisi olmayan konularla güçlü bir bağlantısı olduğunu bulgulamıştır.

Peterson ve arkadaşları (2008: 342-353), psikolojik sermayesi yüksek liderlerin, sol alın kortekslerinde psikolojik sermayesi düşük liderlere göre daha büyük aktiviteler gözlemiştir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerde görülen bu aktiviteler; mutluluk, başarılı yorumlama, anlamlandırma becerilerinin belirtileri olarak değerlendirilmiştir. Bu beyin aktiviteleri aynı zamanda psikolojik dayanıklılık ile tutarlıdır. Ayrıca bu beyin aktiviteleri gerçekçi iyimserliğin geliştirilmesi konusunda yol göstericidir. Araştırmacılar psikolojik sermayesi düşük liderlerin sağ alın kortekslerinde (beynin süreksiz hatırlama modunu kontrol eden bölümlerinden biri) ve sağ amigdalarında (duygusal hafıza ve duygusal tepkilerin oluşmasındaki birincil role sahip bölge) daha fazla

aktivite gözlemiştir ve bu durumu negatif görüşlerle ve davranışlarla açıklamıştır. Bu tür aktiviteler yazarlar tarafından duygularını göstermede ve başkalarının duygularını yorumlamada zorluk yaşamakla ilişkilendirilmiştir.

Cromer (2009), genel örgütü özümsemenin, pozitif sermaye üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca her bir psikolojik sermaye faktörünün, örgütü özümseme ile anlamlı ilişki içinde olduğunu bulgulamıştır. Psikolojik sermaye temel değişkeninin, örgütsel bağlılık ve rol doyumunu ile ayrı ayrı alt faktörlerinden daha güçlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Son olarak pozitif psikolojik sermayenin, genel gönüllü bağlılığı ile bireysel etkin gönüllü davranışı arasında doğrudan pozitif aracılık rolünde olduğunu raporlamıştır.

Cole, Daly ve Mak (2009: 464-474), bireylerin iyi olma halinin, psikolojik sermaye düzeylerinden etkilendiğini bulgulamıştır. Psikolojik sermayesi daha yüksek olan bireylerin iyi olma halinin de daha yüksek olduğunu ve bu durumun bireylerin işgücü piyasasına yeniden girme çabalarına yardım ettiğini belirtmiştir. Psikolojik sermayesi düşük bireylerin işsiz olma risklerinin daha fazla olduğuna dikkat çekmiştir. Ayrıca bireylerin psikolojik sermayesinin, işsizliğin iyi olma hali ve yeniden istihdam olma olanakları üzerindeki etkisini etkilediğini ve bireylerin psikolojik sermayelerinin, işsizliğin iyi olma hali üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünde olduğunu raporlamıştır.

Luthans ve Avey (2009: 677-693), işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile stres belirtisi ve rapor edilmiş işten ayrılma eğilimi düzeyleri arasında negatif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Araştırmacılar, işgörenlerin stres belirtilerinin, psikolojik sermaye düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında kısmi aracılık rolünde olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile rapor edilmiş iş arama davranışları arasında negatif ilişki rapor etmiştir. Son olarak işgörenlerin stres

belirtilerinin, psikolojik sermaye düzeyleri ile iş arama davranışları arasında kısmi aracılık rolünde olduğunu bulgulamıştır.

Avey ve arkadaşları (2010: 17-28), pozitif psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş ($r=.47$, $p<.01$) ve genel sağlık ($r=.24$, $p<.01$; $r=.27$, $p<.01$) ile anlamlı ve istikrarlı ilişki içinde olduğunu, çalışanların iki farklı zamanda ölçülen psikolojik sermayelerinin, ikinci aşamada ölçülen psikolojik iyi oluşa %3 ve genel sağlığa %2 ek katkı sağladığını bulgulamıştır.

Luthans ve Avey (2010: 430-452), pozitif psikolojik sermayenin, birey ($r=.40$; $p<.01$) ve örgüt ($r=.58$; $p<.01$) düzeyinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile arasında pozitif yönlü, örgütsel sinizm ($r=-.44$; $p<.01$), işten ayrılma niyeti ($r=-.42$; $p<.01$) ve işyerine zarar verici davranışlar ($r=-.50$; $p<.01$) ile arasında negatif yönlü ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin; bağımlı değişkenlerden sinizmin ($\Delta R^2=.05$; $p<.05$), işten ayrılma niyetinin ($\Delta R^2=.02$; $p<.05$), örgüt düzeyinde örgütsel vatandaşlığın ($\Delta R^2=.02$; $p<.05$) ve zarar verici davranışların ($\Delta R^2=.03$; $p<.05$) varyansına ek katkı yaptığını bulgulamıştır. Appollis de (2010) psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki ($r=-0.63$; $p<0.01$) olduğunu ve psikolojik sermaye ile iş doyumunun işten ayrılma niyeti varyansını %45 oranında açıkladığını bulgulamıştır. Norman ve arkadaşları (2010: 380-391), psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif anlamlı ilişki, sapkın davranışlar arasında negatif anlamlı ilişki rapor etmiştir. Beal (2011) psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlığın anlamlı yordayıcısı ($\beta=0,515$; $p<0,001$) olduğunu bulgulamıştır.

Roberts, Scherer ve Bowyer (2011: 449-558) psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin, psikolojik sermaye düzeyi düşük olan bireylere göre daha az nezaketsiz davranış gösterdiklerini bulgulamıştır. Nguyen ve Nguyen (2012: 87-95) psikolojik

sermayenin iş yaşam kalitesine pozitif anlamlı etkisi olduğunu ve psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesinin %45'ini açıkladığını rapor etmiştir. Mortazavi, Yazdi ve Amini (2012: 206-217) de iş yaşam kalitesinin psikolojik sermayeden etkilendiğini belirtmiştir.

Psikolojik sermaye ile işe gömülmüşlük arasında güçlü pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye ile performans ilişkisine işe gömülmüşlük aracılık etmektedir (Sun ve diğ., 2012: 69-79). Rekabet avantajının %13'ü psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır (Kangarlouei, Shadkami ve Motavassel; 2012: 559-566). Risk algısı ile gerçekçi ve gerçekçi olmayan kontrol inancı arasındaki ilişkide psikolojik sermaye etkilidir (Hayek, 2012: 3-13). Psikolojik sermaye iş-aile çatışmasıyla tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir (Wang ve diğ., 2012: 232-240).

Chen ve Lim (2012: 811-839) psikolojik sermayenin iş arama davranışı üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmada, psikolojik sermayenin algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu rapor etmiştir. Psikolojik sermaye iş aramaya problem odaklı yol üzerinden etki etmektedir.

Coggins (2012), takipçi algısına dayalı hizmetkâr liderlik uygulamaları ile yine takipçi odaklı psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulgulamıştır. Liderlerin ve takipçilerinin psikolojik sermayeleri takipçiyle olan ilişkinin kalitesiyle pozitif ilişkilidir (Story ve diğ., 2012: 2534-2553).

Sweet (2012), psikolojik sermaye ile öğrenen örgütler arasında anlamlı ilişki rapor etmiştir. Genel iyi oluş ve psikolojik sermaye arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır (Luthans ve diğ., 2013: 118-133).

II. 9. İŖe İliŖkin DuyuŖsal İyilik Algısı (Job-Related Affective Well-Being)

Birçok filozof ve araŖtırmacı, iyi oluŖ (well-being) veya bir diğer anlamıyla mutluluk kavramlarının tanımını yapmakla ilgilenmiŖtir (Diener, 1984: 543). İyi oluŖ veya mutluluk tanımları üç kategoride incelenebilmektedir (Diener, 1984: 543). Birinci kategoride erdem ve kutsallık gibi dıŖsal ölçüler bulunmaktadır. Farklı kültür ve devirlerde, ideal durumlar farklılık göstermektedir. Bunlar, arzu edilen durumu tanımladıkları için normatiftir. İkinci kategoride bireyleri, yaşamlarını pozitif ifadelerle değerlendirmeye yönelten nedenler nelerdir? sorusu dikkat çekmektedir. Bu tanımlamalar yaşam doyumuna işaret etmektedir. Burada mutluluk, bireyin kendi seçtiği ölçütler doğrultusunda yaşam kalitesinin değerlendirilmesi olarak tanımlanmıŖtır. Üçüncü kategoride ise mutluluğun tanımı, olumlu duyguların, olumsuz duygulardan daha ağır basması Ŗeklinde yapılmıŖtır. Bu tanım öznel iyi oluŖun hoŖ olan duygusal deneyimlerine vurgu yapmaktadır.

Öznel iyi oluŖ (subjective well-being); yaşam doyumunu, olumlu duygular ve olumsuz duygulardan meydana gelmektedir (Emmons ve Diener, 1985: 89). Olumlu duygular, neŖe ve mutluluk gibi hoŖ olan duygulara işaret ederken, olumsuz duygular, üzüntü ve korku gibi hoŖ olmayan duygulara işaret etmektedir. Yaşam doyumunu ise bireyin tüm yaşamı ile ilgili biliŖsel, yargısal süreçlerin genel olarak değerlendirilmesidir (Emmons ve Diener, 1985: 89). Yani öznel iyi oluŖ, bireylerin hoŖ olan duygularının uzun dönemli varlığından, hoŖ olmayan duygularının yokluğundan ve yaşam doyumundan oluŖmaktadır denilebilir (Diener, 1994: 103).

Bir başka deyiŖle, öznel iyi oluŖ yapısı; duygusal/duyuŖsal ve biliŖsel/yargısal olmak üzere iki temel bileŖen kullanılarak kavramsallaŖtırılmaktadır. DuyuŖsal/duygusal bileŖeni olumlu ve olumsuz duygular temsil derken, biliŖsel/yargısal bileŖeni yaşam doyumunu temsil etmektedir (Pavot ve diğer., 1991: 149). Temsili olarak bir benzetme

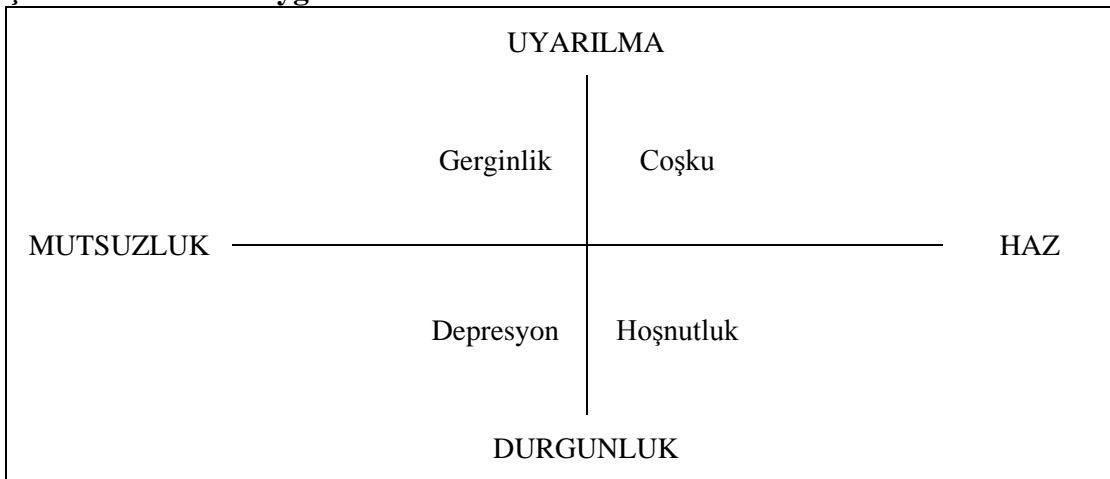
yapılacak olursa, bilişsel; akli, “akıldan gelen”, duyuşsal ise duygusal, “kalpten gelen” bireysel cevaplar olarak tanımlanabilir (Andrews ve McKennell, 1980: 127; Horley ve Little, 1985: 189). Tezin bu başlığında öznel iyi oluşun duygusal/duyuşsal bileşeninden bahsedilmektedir. Bilişsel/yargısal bileşen olarak nitelendirilen yaşam doyumunu ise farklı bir başlık altında değerlendirilmektedir.

Duyuşsal iyi oluş (affective well-being), olumlu duyguların sıklıkla, olumsuz duyguların ise nadiren hissedilmesi şeklinde tanımlanabilir ve bu duygular çalışma ortamı tarafından uyarılmış olabilir. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, bireylerin işleriyle bağlantılı olarak kendileriyle ilgili duyguları olarak tanımlanmaktadır (Morrissy, Boman ve Mergler, 2013, 158).

Çalışma ortamı ve duyuşsal iyilik algısı arasında bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Harris, Daniels ve Briner, 2003: 401). Son dönemlerde işe ilişkin duygularla ilgili yapılan çalışmalar artmaktadır (Ingledew ve diğ., 2005: 102). Duyuşsal iyilik algısı kavramını ilk defa Peter Warr (1987) çalışma ortamına adapte etmiştir (Duyan ve diğ., 2013: 108). Warr (1987), Russell (1980) çalışmasından esinlenerek duygusal durumlara dayalı iki boyutlu bir model geliştirmiştir (Duyan ve diğ., 2013: 108).

Russell (1980) tarafından geliştirilen modelde, olumlu ve olumsuz duygular dörtlü bir ayrıma gidilerek açıklanmış ve bireylerin, mutluluk ve mutsuzluk gibi birbirine zıt duyguları bir araya getirilerek, duyguları çeşitli alt faktörlere ayrılmıştır. Mutluluk; memnuniyet ve coşku, mutsuzluk ise depresyon ve gerilim olmak üzere iki farklı alt faktöre ayrılarak bireylerde öznel iyi oluşu etkileyen duyguların varlığına işaret edilmiştir (Aytaç, 2006: 837). Russell (1980) tarafından geliştirilen dairesel duygu modeli Şekil 3’te gösterilmiştir.

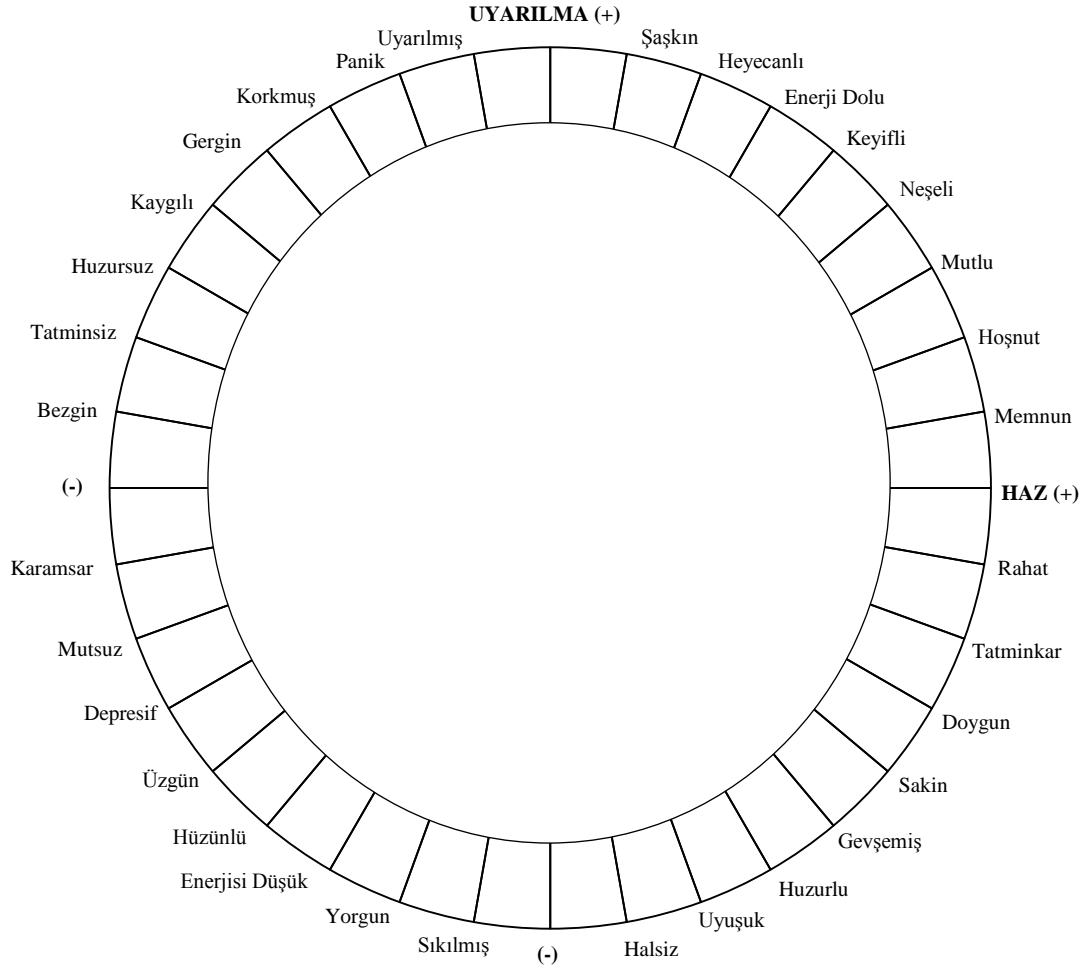
Şekil 3: Dairesel Duygu Modeli



Kaynaklar: Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178; Aytaç, S. (2006). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 833-851.

Yukarıda da bahsedildiği gibi Russell'ın (1980) yaptığı çalışmadan esinlenen Warr (1987), duyuşsal iyilik algısı modelini çalışma ortamına adapte etmiş ve iki boyutlu bir duyuşsal iyilik algısı modeli geliştirmiştir. Modelde gözlenen varyansın büyük çoğunluğunu hesaplayabilmek için iki dikey eksen bulunmaktadır. Warr (1987) tarafından geliştirilen iki boyutlu duyuşsal iyilik algısı modeli Şekil 4'te gösterilmektedir.

Şekil 4: İki Boyutlu Duyuşsal İyilik Algısı



Kaynak: Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

Şekil 4'te duygusal durumlar, haz ve uyarılma etiketleri kullanılarak dairesel bir düzende örneklenmektedir. Şekilde belirtilen duygusal durumlardan herhangi birisi, iki eksene ayrılmış olan yapının içinde bulunduğu konuma ve merkeze olan uzaklığına göre tanımlanabilmektedir. Belirli bir seviyedeki haz, yüksek ya da düşük seviyedeki uyarılmayla birlikte olabileceği gibi, belirli bir seviyedeki uyarılma da haz veren veya vermeyen duygularla birlikte olabilmektedir. Başlıca iyi oluş ölçümlerinin düzenlenmesi kararı, iki boyutlu modeldeki temel vektörlerin konumuyla verilebilmektedir (Warr, 1990: 195). Warr (1987) bu modeli kullanarak yaptığı bir araştırmada, beyaz yakalı çalışanların

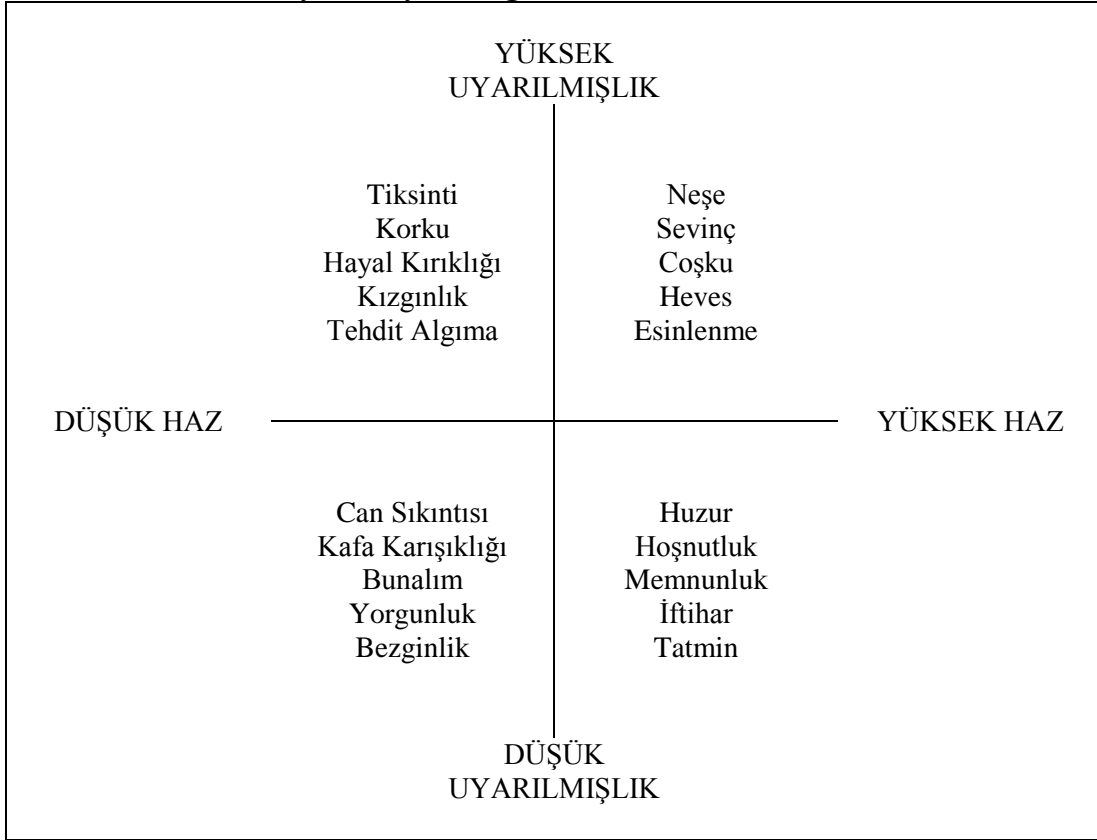
işlerine ilişkin duyuşsal iyilik algılarının, iş doyumlarını etkilediğine yönelik bulgular elde etmiştir (Bayram ve diğ., 2004: 2).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve iş doyumundan bahsetmişken, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının, iş doyumundan ayrılması gerekliliğinin de altı çizilmelidir. İş doyumunu, bireylerin duygularından ve bilişlerinden etkilenen tutumsal bileşenlerden oluşmaktayken, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, bireylerin işleriyle ilgili sadece duygusal tepkileriyle ilgilidir. Bir başka deyişle, iş doyumunu bireylerin işleriyle ilgili inançlarından ve düşüncelerinden oluşurken, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, bireylerin genel olarak işleriyle ilgili olumlu ve olumsuz his düzeylerinin ölçülmesiyle ilgilidir (Morrissy,Boman ve Mergler, 2013, 158).

Russell (1980) ve Warr'ın (1987) çalışmalarının ardından, Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000) İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği'ni (Job-Related Affective Well-Being Scale – JAWS) geliştirmişler ve bu ölçeğin işten ayrılma niyeti, işe bağlılık, iş stresörleri, fiziksel semptomlar ve iş doyumuyla ilişkilerini araştıran çalışmalar yapmışlardır ve bulgular bahsi geçen değişkenler ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının tutarlı ilişkiler içerisinde olduğunu göstermiştir (Bayram ve diğ., 2004: 2; Aytaç, 2006: 838).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği, bireylerin duygusal durumlarını çalışma ortamları özelinde tanımlamaya çalışmaktadır (Duyan ve diğ., 2013: 108). Ölçek; yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) olmak üzere toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır (Bayram ve diğ., 2004: 2). Katwyk ve arkadaşlarının (2000) geliştirdiği işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı modeli Şekil 5'te gösterilmektedir.

Sekil 5: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Modeli



Kaynak: Aytaç, S. (2006). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 833-851.

Şekil 5'te gösterilmekte olan dört boyut, çeşitli duygu ifadelerinde oluşan ölçek maddelerinin yüksek/düşük haz ve yüksek/düşük uyarılmışlık ana eksenleri üzerindeki dağılımları ile oluşturulmuştur (Bayram ve diğ., 2004: 2; Aytaç, 2006: 839). Haz eksenini, bireyin işiyle ilgili mutluluk düzeyine işaret ederken; uyarılmışlık eksenini, bireyin psikolojik güdülenme düzeyine işaret etmektedir (Bayram ve diğ., 2004: 2; Aytaç, 2006: 839).

Yüksek haz ekseniniyle yüksek uyarılmışlık ekseninin kesişme noktasında, bireyin mutlu ve aktif olduğu söylenebilecektir; yüksek haz ekseniniyle düşük uyarılmışlık ekseninin kesişme noktasında ise bireyin huzurlu ancak düşük güdülenmeye sahip olduğu söylenebilmektedir (Bayram ve diğ., 2004: 2; Aytaç, 2006: 839). Düşük haz ekseniniyle

yüksek uyarılmışlık ekseninin kesişme noktasında, bireyin gergin ve kaygılı olduğu söylenebilecekken; düşük haz eksenile düşük uyarılmışlık ekseninin kesişme noktasında ise bireyin hem içine kapanık hem de düşük güdülenmeye sahip olduğu söylenebilmektedir (Bayram ve diğ., 2004: 2; Aytacı, 2006: 839).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısının; psikolojik ve fiziksel sağlık, genel yaşam doyumunu ile pozitif ilişki gösterdiği ve örgütsel açıdan; işgören devir hızının ve tükenmişliğin azaltılmasında, performansın ve iş doyumunun artırılmasında faydalı olduğu söylenebilmektedir (Morrissy, Boman ve Mergler, 2013, 158).

II. 9. 1. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili 09.08.2013 ve 10.08.2013 tarihleri arasında yapılan ulusal ve uluslararası literatür taraması sonucunda, doğrudan işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı kavramı ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki arayan herhangi bir çalışmaya araştırmacı tarafından rastlanamamıştır. Ancak Avey, Wernsing ve Luthans (2008: 48-70), pozitif negatif duygu ölçeği (PANAS) kullanarak yaptıkları araştırmada işgörenlerin pozitif duyguları ile duygusal bağlılık arasında pozitif, sinizm arasında negatif ilişki, işgörenlerin pozitif duyguları ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif, sapkın davranışlar arasında negatif ilişki, psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasında pozitif ilişki bulgulamıştır. Ayrıca pozitif duyguları öngörmeye, farkındalığın (artan farkındalık) psikolojik sermaye ile etkileşime girdiğini, farkındalığın psikolojik sermaye ve pozitif duygular arasındaki ilişkiyi düzenleyici etkisi olduğunu, pozitif duyguların genel olarak psikolojik sermaye ile tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini rapor etmiştir.

Pozitif negatif duygu ölçeği PANAS ile yapılan araştırmanın, işe ilişkin duyusal iyilik algısı ölçeği ile yapılan bu araştırmayı tam anlamıyla karşılamayacağı düşünülmektedir çünkü iki ölçekteki duygu maddeleri birbirinden farklıdır. PANAS'ta ifade edilen duygu maddeleri; ilgili, sıkıntılı, heyecanlı, mutsuz, güçlü, suçlu, ürkmüş, düşmanca, hevesli, gururlu, asabi, uyanık, utanmış, ilhamlı, sinirli, kararlı, dikkatli, tedirgin, aktif ve korkmuş olarak sıralanmaktadır (Gençöz, 2000: 19-26). İfade edilen duygu maddeleri birbirinden farklı olsa da her iki ölçekte de pozitif ve negatif duygulara atıf bulunduğundan araştırmada elde edilecek sonuçların yorumlanmasında Avey, Wernsing ve Luthans'ın (2008: 48-70) çalışmasının yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Tez çalışmasının işe ilişkin duyusal iyilik algısı ve bileşenleri ile pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri arasındaki doğrudan ilişkileri araştırması dolayısıyla literatüre önemli katkı sağlaması beklenmektedir.

II. 10. İş Doyumu

İş, bireylerin yaşamlarında oldukça önemli bir yere sahiptir. Nitekim henüz emekli olmamış bireyler, uykuda geçirdikleri sürenin dışında kalan zamanın büyük bölümünde bir işte çalışmaktadırlar (Judge ve Klingler, 2007: 393; Judge ve Klingler, 2009: 107). İşin birey yaşamındaki öneminin ötesinde, bireylerin iş tutumlarının (özellikle iş doyumunu) da dikkate alınmasının önemli olduğu belirtilmelidir (Judge ve Klingler, 2007: 393).

İş doyumunu, endüstriyel/örgütsel psikoloji alanında oldukça geniş kapsamlı olarak incelenen iş tutumları arasındadır ve günümüzde de önemini devam ettirmektedir. Ayrıca iş doyumunu, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda, bireysel tutum ve davranışları açıklamaya çalışan teori ve modellerde merkezi bir role sahiptir. Son olarak iş doyumunu araştırmalarının, örgütsel etkililik yanında bireylerin yaşamlarını iyileştirmeye

dair pratik uygulama alanları bulunmaktadır (Judge ve diğ., 2001: 26; Judge ve Klinger, 2007: 393).

İş doyumunu kavramı literatürde birçok farklı araştırmacı tarafından birçok farklı şekilde tanımlanmış olmasına rağmen, örgütsel araştırmalarda en çok kullanılan iş doyumunu tanımının Locke (1976) tarafından yapıldığı görülmektedir (Judge ve Klinger, 2007: 394). Locke (1976) iş doyumunu “bireylerin işlerini veya iş deneyimlerini değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan memnun edici veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlamaktadır (Judge ve diğ., 2001: 26; Judge ve Klinger, 2007: 394).

İş doyumunu, bireylerin işlerine karşı gösterdikleri çok boyutlu psikolojik tepkilerdir (Judge, Hulin ve Dalal, 2012: 496-525). Bireyin işine karşı gösterdiği; bilişsel (değerlendirmeci), duyuşsal (duygusal) ve davranışsal bileşenlerden oluşan çok boyutlu psikolojik tepkiler içermektedir (Judge ve Klinger, 2007: 394). İş doyumunu, çeşitli değişkenlerden oluşan genel kabul görmüş bir kavramdır (Arvey ve diğ., 1989: 188). Örneğin, Smith, Kendal ve Hulin (1969) iş doyumunu; ücret, terfi, iş arkadaşlığı, gözetim (supervision) ve işin kendisi olmak üzere beş değişken ile açıklamaktadır. Ücret ve terfi dışsal, iş arkadaşlığı, gözetim ve işin kendisi içsel unsurlar sayılmaktadır (Arvey ve diğ., 1989: 188; Judge ve diğ., 2001: 26; Judge ve Klinger, 2007: 395).

Örgüt araştırmaları literatüründe, iş doyumunu kavramının öncülü niteliğinde teori ve modeller bulunmaktadır. Bunlar; iş doyumunun, işin doğası veya çevre değişkenlerinin bir sonucu olduğu hipotezinden hareket eden durumsal teoriler, iş doyumunun bireylerin öz kişilik yapılarına dayandığını farz eden inanç temelli yaklaşımlar, iş doyumunun birbirine etki eden durumsal faktörler ve kişilik yapısı faktörlerinin sonucu olduğunu ileri süren etkileşimli teoriler olarak sınıflandırılabilir (Judge ve diğ., 2001: 28; Judge ve Klinger, 2007: 398-399).

Literatürde iş doyumu kavramının öncülü olarak geçen teorilerden bazılarına kısaca değinilmesi uygun olacaktır.

Herzberg (1967) Çift Etmen Teorisi'nde doyuma neden olan etmenlerle, doyumsuzluğa neden olan etmenlerin genelde birbirinden farklı olduğunu savunmaktadır (Judge ve diğ., 2001: 28). Çalışanların işlerinden doyum sağlamalarına neden olan etmenlerin genellikle içsel (işin kendisi, sorumluluklar, başarılar gibi) etmenler yani güdüleyici faktörler olduğu, doyumsuzluğa neden olan etmenlerin ise genellikle dışsal (örgüt politikaları, çalışma koşulları, ücret gibi) etmenler yani hijyen faktörleri olduğu görüşündedir (Judge ve diğ., 2001: 28). Bir başka deyişle içsel etmenler doyum ile ilişkiliyken, dışsal etmenler doyumsuzluk ile ilişkilidir. Ancak hijyen faktörleri doyumsuzluğu ortadan kaldırmak için yeterli olsa bile doyum sağlamak için tek başına yeterli olamamaktadır. Bu nedenle örgütler iş doyumunu sağlamak için güdüleyici faktörlere önem vermelidir (Judge ve diğ., 2001: 28).

Sosyal Bilgi İşleme Teorisi'ne göre iş doyumu, toplumsal olarak yapılandırılmış bir gerçekliktir. Bu teoriye göre bireyler, kendilerine soruluncaya kadar iş doyumu ile ilgili kararlarını biçimlendirmemişlerdir. Kendilerine sorulduğunda ise çalışma arkadaşları veya kendilerine yöneltilen anket sorularından yola çıkarak, kendi davranışlarının yorumları gibi bilginin sosyal kaynaklarına güvenmektedirler. Bu yaklaşım, bireylerin cevaplarının beklenen yönde eğilim göstermesini sağladıktan sonra rasyonelleştirmek ve gerekçelendirmek gerektiğini savunmaktadır (Judge ve diğ., 2001: 28).

Hackman ve Oldham (1976) tarafından tanıtılan İş Özellikleri Modeli, yapılan işin özündeki hangi özelliklerin yüksek iş doyumuna, yüksek performans ve düşük işten uzaklaşma gibi olumlu iş çıktılarına öncülük edeceği konusunu tartışmaktadır. Bu bağlamda; görev kimliği, görev anlamlılığı, beceri değişkenliği, özerklik ve geri bildirim olmak üzere beş temel iş özelliğinden bahsedilmektedir. Teoriye göre bu özellikleri sağlayabilmesi için zenginleştirilmiş işler, diğerlerine göre daha memnun ve motive edici olmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975: 160; Judge ve diğ., 2001: 29; Judge ve Klingler, 2009: 109).

Smith, Kendall, ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen Cornell Modeli, geçmişte ortaya atılan tutum şekillendirme teorilerinin bütünleştirilmesiyle oluşturulmuş bir iş doyumunu modelidir. Modele göre iş doyumunun; rol girdileri (bireyin iş rollerine sağladığı; eğitim, deneyim, zaman ve çaba gibi katkılar) ile rol çıktıları (bireyin işinden elde ettiği; ödeme, statü, çalışma şartları ve içsel faktörler gibi çıktılar) arasında denge sağlayan bir fonksiyonu bulunmaktadır. Bireyin elde ettiği rol çıktıları, ortaya koyacağı rol girdileri ile benzer şekilde arttığında elde edeceği iş rolü doyumunu da yüksek olacaktır (Judge ve diğ., 2001: 31; Judge, Hulin ve Dalal, 2012: 496-525).

Locke (1976) tarafından ortaya atılan Değer – Algı Teorisi'ne göre bireylerin değerleri, yaptıkları işte onlara neyin doyum sağlayacağını belirleyicisi olmaktadır. Bireyler tarafından karşılanamamış iş değerleri, memnuniyetsizliğe neden olmaktadır. Teoriye göre birey tarafından iş özelliklerinin önemli olduğu noktada, beklenen ile elde edilen arasındaki uyumsuzluk memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Bireyler, iş doyumlarını değerlendirirken çeşitli iş özelliklerini dikkate almaktadırlar, böylece doyum hesaplaması her bir iş özelliği için tekrarlanmaktadır (Judge ve diğ., 2001: 32; Judge, Hulin ve Dalal, 2012: 496-525).

İş doyumunun; öznel iyi oluş, yaşam doyumunu, işe devam, devir hızı, emeklilik kararı, psikolojik uzaklaşma davranışı, toplum yanlısı davranışlar, örgütsel vatandaşlık, iş performansı, iş yeri nezaketsizliği gibi kavramlarla ilişkili olduğu yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur (Judge ve Klinger, 2007: 404; Judge ve Klinger, 2009: 119).

II. 10. 1. İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi

Bu başlık altında literatürde iş doyumunu kavramı ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki bulgulayan araştırmalar özetlenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında literatürde daha önce bulgularan ilişkilerin bilinmesi, tez çalışması kapsamında bu kavramlar arasında rapor edilecek olası ilişkilerin yorumlanabilmesi, benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek gerekli çıkarımların yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Larson (2004) ve Larson ve Luthans (2006: 75-92), genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş doyumunu ($r=.373$) arasında tek başına öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü bir ilişki bulgulamıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin, iş doyumunu ile ilişkisine, beşeri sermaye ve sosyal sermaye ile açıklananın ötesinde ek bir değişim kattığını bulgulamıştır.

Luthans ve arkadaşları (2007: 541-572) yaptıkları araştırmada işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında, tek tek umut, esneklik-dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik düzeylerinden daha güçlü bir ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Uslu (2010a: 759-766) yaptığı araştırmada pozitif örgütsel davranışların iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğunu bulgulamıştır. Araştırmaya göre pozitif örgütsel davranışlar, iş doyumunu %42,9 ($\Delta R^2=.429$) oranında açıklamaktadır. Yine Uslu (2010b:

807-817), pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediğini tespit etmiştir. Uslu ve arkadaşları (2011: 495-500), yaptıkları bir başka araştırmada psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r=.440$) olduğunu raporlamıştır.

Akçay (2011a; 2012: 123-140), pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulgulamıştır ($r=.351$). Pozitif psikolojik sermayenin tek başına dört bileşenine oranla açıklayıcılık gücünün daha yüksek olduğunu raporlamıştır.

Topcu ve Ocak (2012: 685-690), pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r=-.334$) bulgulamıştır. Çetin ve Varoğlu (2013: 468-471), pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında ($\beta=0,44$) aynı yönlü ilişki olduğunu rapor etmiştir. Appollis de (2010) psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif anlamlı güçlü ilişki ($r=0.74$; $p<0.01$) bulgulamıştır. Mello (2012) da yazdığı doktora tezinde iş doyumunu ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir.

II. 11. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı

İşgören performansı; uygulamalı psikoloji ve yönetim alanlarında yapılan birçok deneysel araştırmada birincil başlık olagelmıştır (Cheng, Li ve Fox, 2007: 593). Literatür incelendiğinde işgören performansı ile ilgili farklı tanımlamalara rastlanabilmektedir.

İşgören performansı, belirlenen bir zaman aralığında, her bir iş bölümü için elde edilen iş çıktıları olarak tanımlanabilir (Deadrick ve Gardner, 2000: 227; Cheng, Li ve Fox, 2007: 593). Bir başka deyişle, belirlenmiş bir zaman diliminde elde edilen çıktıların dağılımı, işgörenlerin çeşitli parametrelere göre ölçülen performanslarını tanımlamaktadır (Deadrick ve Gardner, 2000: 227).

Bir işgörenin, çalıştığı örgütün hedefleri doğrultusunda sergilediği davranışlar yoluyla doğrudan ve dolaylı olarak sağladığı katkıların örgüt için toplam değeri, davranışsal bakış açısıyla yapılmış farklı bir performans tanımıdır (Rich, Lepine ve Crawford, 2010: 619).

Performans, işgörenlerin çalıştıkları örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için ortaya koydukları yardımın derecesidir denilebilir (Motowildo, Borman ve Schmit, 1997: 72). Bu tanımlamaya göre performans; davranışsal, aralıklı, değerlendirilebilir ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Motowildo, Borman ve Schmit, 1997: 72). Bir başka tanıma göre bireysel iş performansı, örgütsel amaçları doğrudan veya dolaylı olarak destekleyen, bireylerin iş yerindeki davranışlarıyla ilgili dinamik ve çok boyutlu bir yapıdır (Binnewies, Sonnentag ve Mojza, 2009: 67).

Performans çok boyutlu bir kavram olarak genelde; görev performansı ve bağlamsal performans olarak incelenmektedir (Binnewies, Sonnentag ve Mojza, 2009: 67). Görev performansı, bir işgörenin çalıştığı örgüte sağladığı katkı olarak nitelendirilebilir. Bunlar, resmi ödül sisteminde tanınan ve iş tanımlarında belirtilen gereksinimlerin bir parçası olan davranışlardır (Motowildo, Borman ve Schmit, 1997: 75; Binnewies, Sonnentag ve Mojza, 2009: 67). Bağlamsal performans ise örgütsel performansa doğrudan katkısı olmayan ancak örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlardır. Bağlamsal performans, görev performansını kolaylaştırma yoluyla örgütsel performansa katkı sağlamaktadır (Motowildo, Borman ve Schmit, 1997: 75; Binnewies, Sonnentag ve Mojza, 2009: 67).

İşgücünün sürekli olarak geliştirilebilmesi için performansın düzenli şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir (Cheng, Li ve Fox, 2007: 593). Ancak, işgören performansının ölçülmesi, hem yöneticilerin hem de araştırmacıların karşı karşıya

kaldıkları dikkate değer bir zorluktur (Murphy, 2008: 148). Yapılan performans ölçümlerinde objektif olma şartlarını yerine getirme noktasında sıkıntılar yaşanabilmektedir (Cheng, Li ve Fox, 2007: 593). Bu nedenle yapılan performans ölçümlerinde; ilk kademe yöneticisinin (süpervizör), iş arkadaşlarının, astların, işgörenin kendisinin ve hatta müşterilerin değerlendirmeye katılmaları önerilmektedir (Cheng, Li ve Fox, 2007: 593).

Literatürde çeşitli araştırmacılar tarafından benimsenen ve performansı farklı ölçütlere göre değerlendirerek kullanılan performans ölçme yöntemleri bulunmaktadır (Cheng, Li ve Fox, 2007: 593). Bu araştırmada ise işgörenlerin kişisel beyanlarına dayalı, genel performans değerlendirmesi yapılmıştır. Neden bu yöntemin kullanıldığı ise veri toplama araçlarının tanıtıldığı araştırmanın yöntemi bölümünde ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır.

II. 11. 1. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi

Bu başlık altında literatürde kişisel beyana dayalı işgören performansı kavramı ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki bulgulayan araştırmalar özetlenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile performans ve kişisel beyana dayalı bireysel performans arasında literatürde daha önce bulgulan ilişkilerin bilinmesi, tez çalışması kapsamında bu kavramlar arasında rapor edilecek olası ilişkilerin yorumlanabilmesi, benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek gerekli çıkarımların yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Luthans ve arkadaşları (2005: 249-271) Çinli fabrika çalışanlarıyla yürüttükleri keşifsel araştırma sonucunda, Çinli işçilerin olumlu psikolojik durumları olan; umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık hem tek tek hem de psikolojik sermaye ana faktörü

altında birleştirildiğinde, yöneticiler tarafından ölçülen performans ile anlamlı ilişki gösterdiğini rapor etmiştir. Ayrıca sadece bir fabrikada çalışan 272 işgörenin pozitif psikolojik sermaye sonuçları ile bir performans çıktısı olan göreceli liyakate dayalı maaş seviyeleri arasında da anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Luthans ve arkadaşları (2007: 541-572) yaptıkları araştırmada işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile performans düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile performans düzeyleri arasında, tek tek umut, esneklik-dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik düzeylerinden daha güçlü bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Yine bir başka çalışmalarında Luthans ve arkadaşları (2008: 219-238), işgörenlerin psikolojik sermayelerinin, performansla pozitif ilişkisi olduğunu bulgulamıştır.

Luthans ve arkadaşları (2008: 818-827), işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, kadrolu olma durumları ve eğitim durumları ile yönetici beyanına dayalı performans ölçümleri arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Psikolojik sermaye modele dâhil edildiğinde, performans çıktılarında açıklanan varyansta %7 ilave artışa neden olmaktadır. Bu araştırma ile yazarlar, hem devlete hem de özel sektöre ait örgütlerde çalışan işgörenler örneğinde, pozitif psikolojik sermayenin, işgören performansının anlamlı ve önemli bir yordayıcısı olduğunu bulgulamıştır.

Clapp-Smith, Vogelgesang ve Avey (2009: 227-240), grup düzeyi psikolojik sermaye ile satış hacmiyle ölçülen performans arasında bir ilişki olmadığını ve grup düzeyi yönetime güvenin, psikolojik sermaye ve satış hacmiyle ölçülen performans arasındaki ilişkide tam aracı olduğunu bulgulamıştır.

Gooty ve arkadaşları (2009: 353-367), pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı çıktıları, bireysel ve örgütsel merkezi davranışsal çıktılar arasında anlamlı

pozitif ilişki bulgulamıştır. Cromer (2009), psikolojik sermaye temel değişkeninin, performansa ayrı ayrı alt faktörlerinden daha güçlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir.

Luthans ve arkadaşları (2010: 41-67), kişisel ve yönetici beyanına dayalı performans ölçümlerinde psikolojik sermaye eğitim müdahalesinin ardından anlamlı artış gözlemiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ile kişisel ve yönetici beyanına dayalı performans ölçümü arasında anlamlı ilişki rapor etmiştir. Hodges (2010) psikolojik sermaye eğitim müdahalesinde bulunulan yöneticilerle birlikte çalışan iştirakçilerin performanslarında artış gözlemiş ve pozitif psikolojik sermaye ile performans arasında ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Rego ve arkadaşları (2010: 1531-1552), psikolojik sermayenin kişisel beyana dayalı performansın %39'unu açıkladığını rapor etmiştir ve kişisel beyana dayalı işgören performansının anlamlı bir ölçüm olduğunu, pozitif psikolojik sermayenin işgören performansını artırdığının altını çizmiştir. Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010: 384-401), işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile yönetici beyanına dayalı performans ve nesnel performans çıktıları arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu bulgulamıştır.

Walumbwa ve arkadaşları (2010: 937-963), liderin psikolojik sermayesinin takipçisinin iş performansı ile pozitif ilişkisi olduğunu, takipçilerin psikolojik sermayesi ile iş performansı arasındaki ilişkiye hizmet ikliminin aracılık ettiğini, hizmet ikliminin yüksek algılanmasının bu ilişkiyi güçlendirdiğini, liderin ve takipçisinin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin iş performansını açıklamada pozitif şekilde birbirine bağlı olduğunu rapor etmiştir.

Uslu ve arkadaşları (2011: 495-500), psikolojik sermaye ile bireysel performans arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r=,770$) olduğunu raporlamıştır. Araştırmacılar tarafından psikolojik sermayenin, algılanan bireysel performansın doğrudan

en önemli öncülü konumunda olduğunun altı çizilmiştir. Peterson ve arkadaşları (2011: 427-450), işgörenlerdeki zamansal psikolojik sermaye değişimleri ile hem yönetici beyanına dayalı performans hem de finansal performans çıktılarıyla arasında anlamlı ilişki rapor etmiştir.

Polatçı (2011; 2013: 273-293), psikolojik sermayenin performansı ($\beta=0,40$) önemli ölçüde etkilediğini, bu etkiyi, psikolojik iyi oluş ve pozitif iş-aile yayılımının artırdığını, negatif iş-aile yayılımının ise psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini azalttığını rapor etmiştir. Çetin ve Varoğlu (2013: 468-471), pozitif psikolojik sermaye ile performans arasında ($\beta=0,43$) aynı yönlü ilişki olduğunu rapor etmiştir. Nguyen ve Nguyen (2012: 87-95), psikolojik sermayenin yaşam kalitesiyle birlikte iş performansının %61'ini açıkladığını bulgulamıştır.

Sun ve arkadaşları (2012: 69-79) psikolojik sermaye ve performans ($r=,52$; $p<,01$) arasında güçlü pozitif ilişki olduğunu rapor etmiştir. McKenny, Short ve Payne (2012: 152-184), firma performansının %48'inin psikolojik sermayeden etkilendiğini tespit etmiştir. Mortazavi, Yazdi ve Amini (2012: 206-217) pozitif psikolojik sermayenin iş performansına ,455 oranında etkisi olduğunu bulgulamıştır. York (2013: 109-111), pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında %75 oranında pozitif ve güçlü ilişki olduğunu rapor etmiştir.

II. 12. Yaşam Doyumu

Öznel iyi oluş; olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumu olmak üzere üç ayrı bileşenden oluşmaktadır (Diener ve diğ., 1985: 71; Diener ve Suh, 1997: 200). Olumlu ve olumsuz duygular, öznel iyi oluşun duyuşsal/duygusal boyutunu oluşturmaktadır (Diener ve diğ., 1985: 71) ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı başlığı

altında bu boyuta değinilmiştir. Yaşam doyumu ise öznel iyi oluş yapısının bilişsel/yargısal boyutunu oluşturmaktadır (Diener ve diğ., 1985: 71; Diener ve Suh, 1997: 200).

Yaşam doyumu bilişsel/yargısal bir sürece işaret etmektedir ve bireylerin kendi seçtikleri ölçütlere göre yaşam kalitelerinin genel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Shin ve Johnson, 1978: 478; Diener ve diğ., 1985: 71; Diener ve Suh, 1997: 200). Yani bireyin bütün yaşamı ile ilgili genel bilişsel yargılarıdır (Suh ve diğ., 1998: 484). Doyumun yargısal süreci, bireyin içinde bulunduğu koşulları uygun standartlarla karşılaştırmasına dayalıdır. Bireylerin ne derece doyum sağladıkları ile ilgili yargılarının, mevcut gidişat ile bireyin kendisi için belirlemiş olduğu (dışarıdan dayatılmamış) standartların karşılaştırılmasına dayalı olduğunun altını çizmek önemlidir (Diener ve diğ., 1985: 71).

Öznel iyi oluşun odağında, araştırmacının önemli olduğunu düşündüğü ölçütlerin değil, bireylerin kendi yargılarının olması konunun ayırt edici bir özelliğidir. Bu nedenle bireylerin genel yaşam doyumu düzeyleri belirlenirken, sağlık, enerji vb. gibi arzu edilen ve her birey tarafından farklı derecede önceliği olan özel konular yerine, yaşamları ile ilgili genel değerlendirmeleri ön plana çıkmaktadır (Diener ve diğ., 1985: 71; Suh ve diğ., 1998: 484).

Yaşam doyumu ile ilgili yapılan araştırmalar, yaşam doyumunun kültürlere göre farklılaştığını göstermektedir (Lopez ve diğ., 2002: 706). Örneğin Diener ve Suh (1999) yaptıkları araştırmada, bireyci kültürde yaşayan bireylerin toplumcu kültürde yaşayan bireylere göre yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu rapor etmiştir (Lopez ve diğ., 2002: 706).

Diener ve arkadaşları (2000: 165) tarafından yapılan araştırmada ülkelere göre yaşam doyumu ortalamaları verilmiştir. Araştırmada ülkeler özelinde bulgularanan yaşam doyumu ortalamaları Tablo 2'de gösterilmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, Türkiye'nin 41

ülke arasında yaşam doyumu ortalaması bakımından 37. (sondan 5.) sırada olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Ülkelere Göre Yaşam Doyumu Ortalamaları

NO	ÜLKE	N	Yaşam Doyumu Ortalaması (5-35)	NO	ÜLKE	N	Yaşam Doyumu Ortalaması (5-35)
1	Kolombiya	99	26.40	22	Endonezya	90	21.89
2	Porto Riko	87	25.26	23	Brezilya	112	21.61
3	Norveç	99	25.24	24	İtalya	288	21.52
4	Danimarka	88	25.00	25	Nijerya	243	21.42
5	Slovenya	50	24.42	26	Guam	183	21.40
6	Avusturya	164	24.28	27	Güney Afrika	370	20.97
7	Amerika	442	23.64	28	Nepal	98	20.93
8	Tayland	92	23.62	29	Estonya	117	20.91
9	Finlandiya	91	23.46	30	Tanzanya	134	20.88
10	Peru	129	23.31	31	Yunanistan	129	20.73
11	Almanya	107	23.27	32	Japonya	200	20.20
12	Avustralya	289	23.05	33	Tayvan	532	20.12
13	Portekiz	139	22.98	34	Gana	118	20.01
14	Pakistan	153	22.83	35	Bahreyn	124	19.85
15	Kuveyt	252	22.57	36	Hong Kong	142	19.31
16	Macaristan	74	22.54	37	Türkiye	100	18.87
17	Arjantin	90	22.44	38	Kore	277	18.72
18	Singapur	131	22.40	39	Litvanya	99	18.71
19	İspanya	323	22.37	40	Zimbabve	109	18.05
20	Hindistan	93	22.12	41	Çin	544	16.43
21	Mısır	119	22.01				

Kaynak:Diener, E., Napa-Scollon, C. K., Oishi, S., Dzokoto, V., ve Suh, E. M. (2000). Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*, 1, 159-176.

Bireyler, bilgi arayışı konusunda kendi yaşam doyumu yargılarından hareketle farklılaşabilmektedirler. Örneğin, bazı bireyler yaşamlarındaki olumlu bakış açıları hakkında bilgi ararken, bazı bireyler de problemler hakkında bilgi aramayı tercih etmektedir. Bireylerin ruh hallerini ve duygularını farklı ağırlıklandırmaları, yaşam doyumu yargılarına da yansımaktadır. Dolayısıyla yaşam doyumu, farklı bireyler için farklı bilgiler yansıtmaktadır ve o an için belirgin olan duruma göre değişmektedir (Diener, Lucas ve Oishi, 2002: 65).

Bireyler, yaşam doyumunu arzu edilen bir durum olarak gördüklerinde, genel yaşam doyumu yargılarını rapor ederlerken olumlu duygularıyla ilgili bilgi arayışına

girmektedirler. Dolayısıyla doyum ile iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu gibi özel çalışma alanları arasındaki ilişki, bireylerin yaşamlarının tamamıyla ilgili hüküm verirken ne tür bilgilerin dikkate alınması gerektiğiyle ilgili inançlarına göre değişebilmektedir (Diener, Lucas ve Oishi, 2002: 65).

Yaşam doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar, öz-saygı, iyimserlik, olumlu duygusal deneyim gibi değişkenlerin bireylerin yaşam doyumunu düzeylerini yordadığını göstermiştir (Oishi ve diğ., 1999: 980). Bu tez çalışmasının amaçlarından biri de umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu arasındaki olası ilişkilerin incelenmesidir.

II. 12. 1. Yaşam Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi

Bu başlık altında literatürde yaşam doyumunu kavramı ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki bulgulayan araştırmalar özetlenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu arasında literatürde daha önce bulgulan ilişkilerin bilinmesi, tez çalışması kapsamında bu kavramlar arasında rapor edilecek olası ilişkilerin yorumlanabilmesi, benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek gerekli çıkarımların yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Uslu (2010a: 459-466), yaptığı araştırmada pozitif örgütsel davranışların yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğunu bulgulamıştır. Araştırmaya göre pozitif örgütsel davranışlar, yaşam doyumunu %45,8 ($\Delta R^2=.458$) oranında açıklamaktadır. Yine Uslu (2010b: 807-817), pozitif örgütsel davranışların yaşam doyumunu artırdığını rapor etmiştir. Toor (2010: 103-107), psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin düşük olanlara göre yaşamdan daha çok keyif aldıklarını bulgulamıştır.

III. BÖLÜM: YÖNTEM

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler verilmektedir. Bölüm kapsamında; araştırma modeli, araştırma evreni ve örneklem seçimi, örneklem büyüklüğünün hesaplanması, veri toplama teknikleri ve veri toplamada kullanılan araçlar, kullanılan veri analiz teknikleri, pilot araştırma sonuçları, veri toplamada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizleri yer almaktadır.

III. 1. Araştırma Modeli

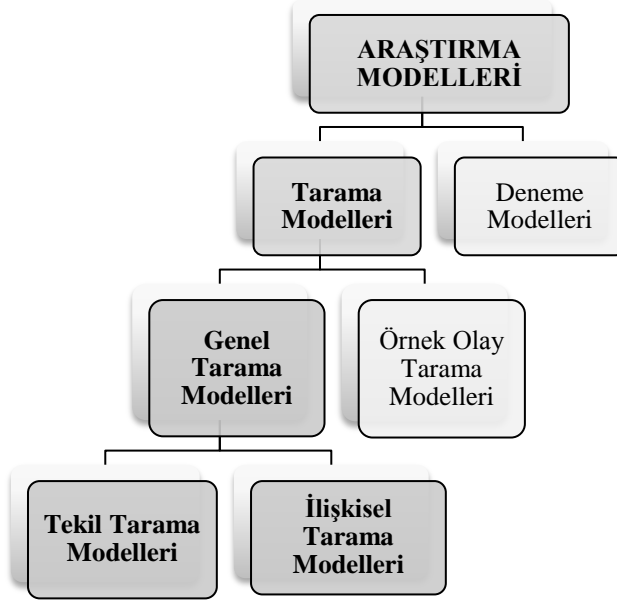
Araştırma modeli, verilerin hem araştırma amacına hizmet edecek hem de ekonomik şekilde toplanabilmesi için gereken koşulların sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır (Karasar, 2012: 76). Araştırma modelleri temelde; deneme ve tarama modelleri olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır ve araştırmanın amacına göre bu iki yaklaşımdan biri araştırma modeli olarak seçilmektedir (Karasar, 2012: 76). Deneme modellerinde neden-sonuç ilişkileri aranır, kontrol doğrudan araştırmacıdadır ve gözlenmek istenen veriler araştırmacı tarafından üretilmektedir (Erkuş, 2009: 60; Karasar, 2012: 87). Dolayısıyla deneme modelleri bu tez çalışmasının amacına uygun değildir.

Tarama modelleri ise geçmişte ya da şuan var olan bir durumu, olduğu şekliyle tanımlamayı amaçlar yani var olan bir durumun gözlenmesi söz konusudur (Karasar, 2012: 77-79). Tarama modelleri de kendi içerisinde genel ve örnek olay taramaları olarak ayrılmaktadır (Karasar, 2012: 79). Örnek olay taramaları genellikle niteliksel olduğundan ve istatistiksel analizlere uygun olmadığından (Karasar, 2012: 87) bu tez çalışması genel tarama modelleri kapsamına girmektedir.

Genel tarama modelleri de kendi içerisinde tekil ve ilişkisel tarama olarak ikiye ayrılmaktadır. Tekil tarama modelleri; değişkenlerin tek tek, tür veya miktar olarak oluşumlarını incelemeye yöneliktir ve genellikle tanımlayıcı istatistik teknikleri

kullanılmaktadır. İlişkisel tarama modelleri ise değişkenler arasında birlikte değişim olup olmadığını, eğer varsa değişimin derecesini belirlemeye yönelik modellerdir. Bu ilişkiler korelasyon veya karşılaştırma yöntemleri ile araştırılabilmektedir (Karasar, 2012: 79-81). Bu bilgilerden hareketle tez çalışmasının hem tekil hem de ilişkisel tarama özelliği taşıdığı söylenebilir. Şekil 6'da bu tez çalışmasında kullanılan araştırma modelleri koyu renkli kutucuklarla ifade edilmiştir.

Şekil 6: Tez Çalışmasında Kullanılan Araştırma Modeli



Araştırma modelinin genel olarak çerçevesi çizildikten sonra bu tez çalışmasının, araştırma modelinin tarama niteliğinde olduğu söylenebilir. Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya ulaşabilmek için evrenden seçilen bir örneklem üzerinde (Karasar, 2012: 79) çalışılacağı için de genel tarama modeli kapsamına girmektedir. Bu araştırma kapsamında Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenler arasından seçilmiş bir örneklem üzerinde çalışılmaktadır.

Araştırmanın amacına ve araştırma sorularına uygun olarak örnekleme dâhil edilen seyahat acentası çalışanlarının demografik özellikleri, çalıştıkları seyahat acentası ile ilgili özellikler ve çalışma koşulları ile ilgili ayrıntılı bilgilere ulaşabilmek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmaktadır. Bu durum araştırmanın tekil tarama modeli yönüne işaret etmektedir. Ayrıca seyahat acentası çalışanlarının tanımlanan özellikleri ile pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında karşılaştırmalar yapılmaktadır. Bununla birlikte seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu durum ise araştırmanın ilişkisel tarama modeli yönüne işaret etmektedir. Karasar (2012: 79) bir araştırmanın hem tekil hem de ilişkisel tarama modelinin kullanımına olanak verebilecek şekilde düzenlenebileceğini söylemektedir. Dolayısıyla bu araştırma hem tekil tarama hem de ilişkisel tarama modeli niteliği taşımaktadır denilebilir.

III. 2. Evren ve Örneklem

Araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanların tamamı evren olarak tanımlanmaktadır. Sonuçların genellenebilirliği arttıkça araştırma daha değerli olmaktadır (Erkuş, 2009: 92; Karasar, 2012: 109). Bununla birlikte genel evren soyuttur ve ulaşılması zor hatta imkânsızdır. Buradan hareketle, somut ve ulaşılabilme olanağı olan çalışma evreni kavramı geliştirilmiştir. Yapılan araştırmalar çoğunlukla çalışma evrenine genellenmektedir (Karasar, 2012: 110).

Evrenden belli kurallara göre seçilen ve seçildiği evreni temsil etme yeteneği olan küme ise örneklem olarak tanımlanmaktadır (Erkuş, 2009: 92; Karasar, 2012: 110). Örneklem üzerinde çalışmak; maliyet, zaman, enerji, kontrol ve etik zorunluluklar

açısından avantaj sağlamaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak, doğru yöntemlerle belirlenmiş bir örneklem üzerinde yapılan araştırmalar, geniş bir evren üzerinde yapılan araştırmalardan daha iyi sonuçlar verebilmektedir (Karasar, 2012: 111).

Bu araştırmanın evrenini Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentası çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak seyahat acentası çalışanlarının seçilmiş olmasının bazı nedenleri bulunmaktadır. Araştırmacının, seyahat işletmeciliği okumuş, yüksek lisans tezinde ve diğer çalışmalarında seyahat acentası çalışanları üzerinde araştırma yapmış ve uzun yıllar seyahat acentalarında çalışmış olması dolayısıyla hem seyahat acentaları hem de çalışanları ile ilgili bilgi ve yorum gücüne sahip olması bu nedenler arasındadır.

Turizm alanında yapılan çalışmalarda genellikle otel işletmelerinin tercih edilmesi dolayısıyla seyahat acentaları örnekleminde yapılan araştırmaların azlığı bir başka neden olarak gösterilebilir. Araştırmacı tarafından Yüksek Öğretim Kurumu'nun Tez Merkezi'ne kayıtlı olan yüksek lisans ve doktora tezleri havuzunda bir tarama yapılmıştır. 17.10.2013 tarihinde yapılan bu tarama sonucunda başlığında "otel" kelimesi geçen 890, "konaklama" kelimesi geçen 392 araştırmaya rastlanırken, başlığında "seyahat acenta ve seyahat acente" geçen 120 araştırmaya rastlanmıştır (Yüksek Öğretim Kurulu – YÖK Tez Merkezi, 2013). Kısaca otel işletmeleri ile ilgili toplam 1.282 (%91,5) tez çalışması yapılmışken, seyahat acentaları ile ilgili sadece 120 (%8,5) tez çalışması yapılmıştır. Bu sonuç araştırma evreni olarak seyahat acentası çalışanlarının seçilmesinin nedenini destekler niteliktedir.

Turizm alanında, otelleri ve çalışanlarını konu alan araştırmalar kadar seyahat acentaları ve çalışanlarını konu alan çalışmaların da önemli olduğu düşünülmektedir. 22.10.2013 tarihi itibarıyla Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'ne kayıtlı 7.289 seyahat

acentasının bulunması (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği – TÜRSAB, 2013), seyahat acentaları tarafından yaratılan istihdamın azımsanamayacak düzeyde olduğuna işaret eden bulgulardan biri sayılabilir. Sadece bu araştırmaya katılanların belirttikleri çalışan sayısı 5000-7500 kişi civarındadır. Dolayısıyla seyahat acentalarında çalışan işgörenlere yönelik yapılacak araştırmaların, turizm literatüründe eksik kalmış bir alana katkı sağlar nitelikte olacağı söylenebilir.

Son olarak, 28.09.1972 tarih ve 14320 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu’nun ikinci kısım ve otuz ikinci maddesi gereğince, Türkiye’deki tüm seyahat acentalarının Türkiye Seyahat Acentaları Birliği’ne üye olma zorunluluğu bulunmaktadır (Resmi Gazete, 2013). Bu zorunluluk, seyahat acentalarının tamamını tek bir çatı altında toplamakta ve araştırma evrenine ulaşma konusunda kolaylık sağlamaktadır. Türkiye Seyahat Acentaları Birliği’nin resmi internet sitesinde, Türkiye genelinde faaliyet gösteren tüm seyahat acentalarının, şehirler bazında iletişim bilgilerinin listesine ulaşılabilir.

Yukarıda sayılan nedenlerden yola çıkarak araştırma evrenini, 22.10.2013 tarihi itibarıyla, Türkiye Seyahat Acentaları Birliği’ne kayıtlı olan toplam 7.289 seyahat acentasında çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Seyahat acentası sayısı kesin olarak bilinmemektedir. Araştırmacı, Türkiye genelinde seyahat acentasında çalışan kişi sayısı ile ilgili kesin bir istatistik alabilmek için Türkiye Seyahat Acentaları Birliği’ni aramıştır ancak böyle bir bilginin olmadığını öğrenmiştir. Bir başka deyişle seyahat acentalarında çalışan işgören sayısı kesin olarak bilinmemektedir. Dolayısıyla araştırmada sınırsız evren örnekleme formülünün kullanılması uygun olmaktadır.

Evrenden örneklem alma işlemi, örnekleme olarak tanımlanmaktadır ve bu işlem belli kurallara göre yapılmaktadır (Karasar, 2012: 111). Bu kurallara uyularak yapılan örnekleme sonucunda elde edilen örneklemin, evreni temsil yeteneğinin olduğu kabul edilmektedir (Karasar, 2012: 111).

Sekaran'a (2003: 294) göre evren büyüklüğünün 10.000.000 olması durumunda, örneklem büyüklüğünün 384 kişiden oluşması yeterli olmaktadır ve sayı arttıkça bu büyüklük çok fazla değişmemektedir. 100.000, 1.000.000 ve 10.000.000 için de örneklem büyüklüğü 384 olarak verilmiştir. Türkiye genelinde seyahat acentasında çalışan toplam kişi sayısı bilinmediğinden evren sınırsız kabul edilmiş ve örneklem büyüklüğünün en az 384 kişiden oluşması öngörülmüştür.

Benzer şekilde örneklem büyüklüğünü hesaplamak için nicel araştırmalarda kullanılan sınırsız evren formülü " $N > 10.000$ için $n = (P \times Q \times Z_{\alpha}^2) / H^2$ " de kullanılabilir (Ural ve Kılıç, 2011: 47). Bu formüle göre $P=0,5$ ve $Q=1-P$ 'den $Q=0,5$ 'tir. 0,05 anlam düzeyi ve 0,05 örnekleme hatasına göre örneklem büyüklüğü $n = (0,05 \times 0,05 \times 1,96^2) / 0,05^2$ yani $n=384$ olarak hesaplanacaktır.

Toplam seyahat acentası sayısı içindeki payı %1'den küçük olan şehirlerde faaliyet gösteren seyahat acentası çalışanlarının da örneklem içerisinde bir kişi ile temsil edilmesi uygun bulunmuştur. Yapılan hesaplamaların ardından (toplam içerisindeki payı %1'den küçük olanlar 1 kişi olarak kabul edildiğinde) ulaşılması gereken örneklem büyüklüğünün en az 414 kişi olması gerektiği bulunmuştur ve bu kişilerin şehirlere göre dağılımı EK 17'de gösterilmiştir. EK 17'deki bilgiler 22.10.2013 tarihinde Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'nin resmi internet sitesinden alınan seyahat acentası sayılarına göre oluşturulmuştur.

EK 17’de özetlenen örnekleme yapılırken, göz önünde bulundurulmuş özelliklerden hareketle araştırmada kullanılan örnekleme yönteminin olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden, kota örnekleme olduğu söylenebilir. Kota örneklemede evren, araştırmanın amacı doğrultusunda alt tabakalara ayrılır ve her alt tabakanın evren içindeki oranına göre kotası belirlenir (Ural ve Kılıç, 2011: 44).

Bu araştırmanın alt tabakalarını da bölge ve şehirler bazında seyahat acentaları oluşturmaktadır. Seyahat acentaları, buldukları şehirlere ve şehirlerin buldukları coğrafi bölgelere ayrılarak alt tabakalar oluşturulmuştur.

Her bir şehirde ve coğrafi bölgeler genelinde bulunan seyahat acentası sayısı, toplam seyahat acentası sayısına oranlanarak, örneklem içerisinde temsil edeceği yüzdeler hesaplanmıştır. Şehir ve bölgelerde, seyahat acentalarının temsil edecekleri yüzdeler, sınırsız evren formülü ile hesaplanan örneklem büyüklüğü ile oranlandığında, %1 temsil gücü olan bir şehir için dört seyahat acentası çalışanına ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır. Temsil yüzdesi birin altında kalan şehirlerin de örneklem içerisinde en az bir seyahat acentası çalışanı ile temsil edilmesine karar verilmiş ve ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü 414 seyahat acentası çalışanı olarak hesaplanmıştır.

Oluşturulan alt tabakalara göre yüzdeler hesaplandıktan sonra hesaplanan 414 seyahat acentası çalışanına ulaşmak için yine olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminde amaç, isteyen herkesin örneklem içerisinde temsil edilebilmesidir. Katılımcı bulma süreci belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam etmektedir (Ural ve Kılıç, 2011: 40). Bu yöntem, zaman ve paradan tasarruf sağladığı için tercih edilmiştir.

Araştırma verileri Kurban Bayramı’nın yoğunluğunun geçmesi beklenerek 22.10.2013 tarihi itibarıyla yüz-yüze ve elektronik posta aracılığı ile toplanmıştır. Veri

toplama süreci 15.11.2013 tarihine kadar devam etmiştir. Veri toplama sürecinin sonunda araştırmanın örneklemini, yüz-yüze toplanan 341 ve elektronik posta ile toplanan 261 anket ile toplam 602 seyahat acentası çalışanı oluşturmaktadır. Elektronik posta yoluyla toplanan anketlerden 168 tanesi tam doldurulmaması gerekçesiyle silinmiş ve örneklem sayısına hiç dâhil edilmemiştir. Veri toplama sürecinin ayrıntıları ilgili başlık altında açıklanmaktadır.

III. 3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak literatürden hareketle; pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu düzeylerini belirlemek üzere kullanılan ölçeklerin, genel bağımlı değişken sorularının ve kişisel bilgi formunun bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş bir anket formu kullanılmıştır. Anket, araştırmaya katılan bireylerden, birden fazla konu hakkında bilgi toplamak amacıyla kullanılan, biçimlendirilmiş bir soru formudur (Nakip, 2006: 119; Erkuş, 2005: 119).

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmasının nedenleri; geniş bir katılımcı kitlesinden, çok sayıda veriyi, kısa zamanda, kolay ve ucuz bir şekilde toplama olanağı sağlaması, katılımcıların tamamına aynı soruların sorulmasıyla bir örnekliğin sağlanması, görelilik olarak gizlilik garantisinin inandırıcı olması (Karasar, 2012: 182), sayısallaştırılabilmesi, sonuçlarının konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalarla karşılaştırılma olanağının olması ve genelleme yapılabilmesine olanak sağlaması (Nunnally ve Bernstein, 1994: 7-8) olarak sıralanabilir.

Bununla birlikte, tez konusu ile ilgili uluslararası ve ulusal literatürde incelenen ve özet tablolar halinde EK 20 ve EK 21’de verilen araştırmalardan, literatür taramasına dayalı olanlar (Luthans ve Youssef, 2004: 143-160; Envick, 2005: 41-52) hariç olmak

üzere tamamına yakınında, verilerin anket formu kullanılarak (Luthans ve Jensen, 2005: 304-310; Avey, Patera ve West, 2006: 42-60; Luthans ve diğ., 2008: 219-238) toplandığı belirlenmiştir.

Bu araştırmada kullanılan anket formu, toplam yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yirmi dört maddelik pozitif psikolojik sermaye ölçeği, ikinci bölümde yirmi maddelik işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği, üçüncü bölümde beş maddelik iş doyumunu ölçeği, dördüncü bölümde dört maddelik kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeği, beşinci bölümde beş maddelik yaşam doyumunu ölçeği, altıncı bölümde dört tane genel bağımlı değişken ifadesi, yedinci ve son bölümde ise on dört sorudan oluşan kişisel bilgi formu bulunmaktadır.

III. 3. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği (Positive Psychological Capital Questionnaire – PCQ) (EK 2), Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından 2007 yılında, pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Luthans ve diğ., 2007: 541-572). Ölçekte, Snyder ve diğ. (1996: 321-335) tarafından geliştirilen umut, Wagnild ve Young (1993: 165-178) tarafından geliştirilen psikolojik dayanıklılık, Scheier ve Carver(1985: 219-247) tarafından geliştirilen, iyimserlik ve Parker (1998: 835-852) tarafından geliştirilen öz-yeterlilik ölçeklerinden uyarlanmış ve pozitif psikolojik sermayeyi en iyi şekilde açıkladığı düşünülen altışar madde bulunmaktadır. Dolayısıyla ölçekte, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin; umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik olmak üzere, toplam dört boyut bulunmaktadır (Luthans ve diğ., 2007: 553-554).

Toplam yirmi dört maddeden oluşan ölçek, 6'lı Likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) kesinlikle

katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar katılımcıların; umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz-yeterlilik ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeylerine işaret etmektedir. Ölçek, anlık durum yaklaşımını kolaylaştırmak için “şuan kendinizle ilgili olarak ne düşünüyorsunuz?” sorusuyla birlikte verilmektedir (Luthans ve diğ., 2007: 554).

EK 2’de yer alan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz-yeterlilik boyutunu; 1., 2., 3., 4., 5. ve 6. maddeler oluşturmaktadır. Öz-yeterlilik boyutuna ilişkin örnek maddeler; “yöneticilerimin de katıldığı toplantılarda, işimle ilgili sunum yaparken kendime güvenirim” ve “işimle ilgili hedef/amaç belirleme sürecine katkı yapma konusunda kendime güvenirim” olarak sıralanabilir. Umut boyutunu; 7., 8., 9., 10., 11. ve 12. maddeler oluşturmaktadır. Umut boyutuna ilişkin örnek maddeler; “şuanda işim konusunda kedimi oldukça başarılı görmekteyim” ve “eğer işimle ilgili bir konuda çıkmaza girersem, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim” olarak sıralanabilir. Psikolojik dayanıklılık boyutunu; 13., 14., 15., 16, 17. ve 18. maddeler oluşturmaktadır. Psikolojik dayanıklılık boyutuna ilişkin örnek maddeler; “işimle ilgili aksi bir durumla karşılaştığımda, bunun üstesinden gelerek işime devam etme konusunda sıkıntı yaşamam” ve “işimle ilgili stresli bir durumla karşılaştığımda, genellikle sakin bir şekilde bu durumun üstesinden gelebilirim” olarak sıralanabilir. İyimserlik boyutunu; 19., 20., 21., 22., 23. ve 24. maddeler oluşturmaktadır. İyimserlik boyutuna ilişkin örnek maddeler; “işimle ilgili konulara her zaman iyi/olumlu tarafından bakarım” ve “benim için hali hazırda yolunda giden bir işin, eğer ters gitme olasılığı varsa, kesinlikle ters gider” olarak sıralanabilir. Ölçekte; 13., 20. ve 23. maddeler ters kodlanmaktadır (Luthans ve diğ., 2007: 554).

Luthans ve arkadaşları (2007: 555) tarafından uyarlanan ve pozitif psikolojik sermayenin boyutlarını oluşturan altışar maddelik umut, psikolojik dayanıklılık, öz-

yeterlilik ve iyimserlik boyutlarının ayrı ayrı güvenilirlikleri ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirliği, dört farklı örneklem üzerinde yapılan araştırmalarla test edilmiştir. Buna göre; umut boyutunun güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .72, .75, .80, .76; psikolojik dayanıklılık boyutunun güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .71, .71, .66, .72; öz-yeterlik boyutunun güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .75, .84,.85, .75; iyimserlik boyutunun güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .74, .69, .76, .79 ve genel pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .88, .89,.89, .89 olarak bulgulanmıştır. Psikolojik dayanıklılık boyutunda üçüncü örneklem, iyimserlik boyutunda ise ikinci örneklem için güvenilirlik katsayıları kabul görmüş sınırların altında olsa da, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirlik sonuçları dört örneklem için de kabul görmüş sınırların üzerindedir (Luthans ve diğ., 2007: 555).

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları; Çetin ve Basım (2012: 121-137) tarafından yapılmıştır. Çetin ve Basım (2012: 128), iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, ölçeğin geçerliğine ilişkin olarak, her iki örneklem için de en iyi uyum değerlerinin, ters kodlanmış maddeler (13., 20. ve 23.) ölçekten atıldıktan sonra, dört boyutlu yapıda ortaya çıktığını rapor etmişlerdir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarını; iyimserlik için .67, umut için .81, psikolojik dayanıklılık için .68 ve öz yeterlilik için .85, ölçeğin genel güvenilirlik katsayısını ise .91 olarak bulgulamışlardır ve Türkçe'ye uyarlanmış pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğunu rapor etmişlerdir (Çetin ve Basım, 2012: 129).

Bu tez çalışmasında, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007: 541-572) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012: 121-137) tarafından Türkçe'ye uyarlanan pozitif psikolojik sermaye ölçeği, yazarlardan gerekli izin alınarak (EK 9) kullanılmıştır.

III. 3. 2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği (Job-Related Affective Well-Being Scale – JAWS) (EK 3), Katwyk, Fox, Spector ve Kellowaytarafından, 2000 yılında, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını etkileyen farklı duyguları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Katwyk ve diğ., 2000: 219-230). Ölçeğin orijinalinde otuz madde bulunmaktadır ancak bu tez çalışmasında Türkçe'ye uyarlaması (Bayram ve diğ., 2004: 2-5) yapılmış olan yirmi maddelik kısa formunun kullanımı tercih edilmiştir.

Ölçekte; yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnuluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnuluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnuluk düşük uyarılmışlık (DMDU) olmak üzere, her biri beş farklı duygu durumuyla ifade edilen, toplam dört alt boyut bulunmaktadır (Katwyk ve diğ., 2000: 225).

Bu dört alt boyut, duygu ifade eden ölçek maddelerinin yüksek/düşük memnuniyetve yüksek/düşük uyarılmışlık olarak adlandırılan iki ana eksen üzerinde dağılımlarından elde edilmiştir. Memnuniyet ekseni, bireyin işiyle bağlantılı genel mutluluk düzeyini belirleme amacını taşırken, uyarılmışlık ekseni bireyin psikolojik sisteminin güdülenme (motivasyon) düzeyini açıklamaktadır (Bayram ve diğ., 2004: 2).

Toplam yirmi duygu maddesinden oluşan ölçek, 5 kategoride derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri; (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) çoğu zaman, (5) her zaman şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte, çalışanların geçirdikleri son bir ay (30 gün) içerisinde işleriyle ilgili yaşadıkları duygu durumlarını puanlamaları istenmektedir (Katwyk ve diğ., 2000: 225).

EK 3'te yer alan işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) boyutunu; 1., 2., 3., 4. ve 5. maddeler oluşturmaktadır. Yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) boyutuna ilişkin örnek maddeler; “işim

kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı” ve “işim bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı” olarak sıralanabilir. Yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) boyutunu; 11., 12., 13., 14. ve 15. maddeler oluşturmaktadır. Yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) boyutuna ilişkin örnek maddeler; “işim bende bir huzur duygusu uyandırdı” ve “işim bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı” olarak sıralanabilir. Düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) boyutunu; 6., 7., 8., 9. ve 10. maddeler oluşturmaktadır. Düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) boyutuna ilişkin örnek maddeler; “işim bende bir tiksinti duygusu yarattı” ve “işim kendimi korkmuş gibi hissetmeme neden oldu” olarak sıralanabilir. Düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) boyutunu; 16., 17., 18., 19. ve 20. maddeler oluşturmaktadır. Düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) boyutuna ilişkin örnek maddeler; “işim bende bir can sıkıntısı duygusu yarattı” ve “işim bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı” olarak sıralanabilir (Bayram ve diğ., 2004: 3).

Ölçekte yer alan; 1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14 ve 15 numaralı maddeler pozitif duygu maddeleri, 6, 7, 8, 9, 10, 16, 17, 18, 19 ve 20 numaralı maddeler negatif duygu maddeleridir. Ölçeğin genel puanı hesaplanırken, negatif duygu maddeleri ters kodlanmaktadır. Toplam puanın yüksekliği, olumlu duygu durumunu göstermektedir. Ölçeğin her bir alt boyutunun, kendi içindeki puanı hesaplanırken negatif duygu maddeleri ters kodlanmamaktadır (Bayram ve diğ., 2004: 5).

Katwyk ve arkadaşları (2000: 219-230) tarafından geliştirilen ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının boyutlarını oluşturan beşer maddelik; yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) boyutlarının ayrı ayrı güvenilirlikleri, pozitif duygu maddelerinin ve negatif duygu

maddelerinin kendi içlerindeki güvenilirlikleri ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin genel güvenilirliği, tam gün çalışan 114 üniversite personelinden oluşan bir örneklem üzerinde yapılan araştırmalarla test edilmiştir.

Buna göre; yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .90, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .81, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .80 ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .80, pozitif duygu maddelerinin güvenilirlik katsayısı .94, negatif duygu maddelerinin güvenilirlik katsayısı .92 ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı .95 olarak rapor edilmiştir. Dolayısıyla, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin geneli ve alt boyutları için hesaplanan güvenilirlik sonuçları kabul görmüş sınırların üzerinde bulgulanmıştır (Katwyk ve diğ., 2000: 226).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin Türkçe'ye uyarılma çalışmaları; Bayram, Kuşdil, Aytaç ve Bilgel (2004: 1-7) tarafından yapılmıştır. Bayram ve arkadaşları (2004: 2-5), 362 üniversite çalışanından oluşan örneklem üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, ölçeğin geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin olarak, orijinal ölçek ile benzer ve tutarlı sonuçlar elde ettiklerini rapor etmişlerdir.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda; yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .89, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .88, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .82 ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) boyutunun güvenilirlik katsayısı .82, pozitif duygu maddelerinin güvenilirlik katsayısı .94, negatif duygu maddelerinin güvenilirlik katsayısı .93 ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı .93 olarak rapor edilmiştir.

Dolayısıyla, Türkçe'ye uyarlanmış işe ilişkin duyusal iyilik algısı ölçeğinin geneli ve alt boyutları için hesaplanan güvenirlik sonuçları kabul görmüş sınırların üzerinde olduğu söylenebilir (Bayram ve diğ., 2004: 4-5)

Bu tez çalışmasında, Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000: 219-230) tarafından geliştirilen, Bayram, Kuşdil, Aytaç ve Bilgel (2004: 1-7) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işe ilişkin duyusal iyilik algısı ölçeği, yazarlardan gerekli izin alınarak (EK 10) kullanılmıştır.

III. 3. 3. İş Doyumu Ölçeği

İş doyumu ölçeği (Index of Job Satisfaction) (EK 4), Brayfield ve Rothe tarafından, 1951 yılında geliştirilmiştir (Brayfield ve Rothe, 1951: 307-311). Ölçek, Yoon ve Thye (2002: 97-124) tarafından yapılan çalışmayla kısaltılmıştır.

Toplam beş maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005: 203). EK 4'te yer alan iş doyumu ölçeği, toplam beş maddeden oluşmaktadır ve genel iş doyumunu ölçmektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler; "işimden zevk alıyorum" ve "çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum" olarak sıralanabilir. Ölçekte yer alan 5. madde ters kodlanmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005: 203). Ölçek, daha önce yapılan analizler neticesinde bulgularan; .70, .76 ve .84 güvenirlik katsayılarıyla kabul edilebilir sınırlar dâhilinde güvenilir bulunmuştur (Yoon ve Thye, 2002: 106).

Genel iş doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları; Kuşluyan ve Kuşluyan (2005: 183-203) tarafından yapılmıştır. Yazarlar, otel çalışanlarından oluşan 340 kişilik örneklem üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, ölçeğin güvenirlik katsayısını .84 olarak bulgulamışlardır ve Türkçe'ye uyarlanmış genel iş doyumu

ölçeğinin güvenilirlik değerleri kabul edilebilir düzeylerde olan geçerli bir ölçek olduğunu rapor etmişlerdir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005: 190).

Bu tez çalışmasında, Brayfield ve Rothe (1951: 307-311) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye(2002: 97-124) tarafından kısaltılan ve Kuşluyan ve Kuşluyan (2005: 183-203) tarafından Türkçe'ye uyarlanan genel iş doyumu ölçeği, yazarlardan gerekli izin alınarak (EK 11) kullanılmıştır.

III. 3. 4. Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performans Ölçeği

Kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeği (Self-Reported Individual Performance Scale) (EK 5), Staples, Hlland ve Higgings (1999: 758-776) tarafından bireylerin genel verimliliğini (performansını) ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Rego ve Cunha (2008: 739-752) yaptıkları çalışmada, Staples, Hlland ve Higgings (1999: 758-776) tarafından kullanılan altı maddelik ölçekten, üç madde çıkarıp yerine bir madde ekleyerek dört maddeli yeni bir ölçek oluşturmuşlardır.

Staples, Hlland ve Higgings (1999: 758-776) tarafından kullanılan altı maddelik ölçeğin, Rego ve Cunha (2008: 744) tarafından yeniden düzenlenmesiyle oluşturulan dört maddelik kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeği, 7'li Likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) ne katılıyorum ne katılmıyorum (5) kısmen katılıyorum, (6) katılıyorum, (7) kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar katılımcıların; kişisel beyanlarına dayalı bireysel performans düzeylerine işaret etmektedir.

EK 5'te yer alan kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeği dört maddeden oluşmaktadır ve katılımcıların genel performans düzeyini ölçmektedir. Ölçekte bulunan; “etkili bir personel olduğuma inanıyorum”, “verdiğim hizmetin kalitesinden

memnunum” ve “yöneticilerim, etkin bir personel olduğumu düşünür” maddeleri Staples, Hlland ve Higgings’in (1999: 776) çalışmasından alınmış, “iş arkadaşlarım verimli bir personel olduğumu düşünür” maddesi ise Rego ve Cunha (2008: 744) tarafından eklenmiştir. Ölçekte ters kodlanan ifade bulunmamaktadır.

Rego ve Cunha (2008: 744) tarafından uyarlanan, kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeğinin güvenilirliği, 213 katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde yapılan araştırmayla test edilmiş ve güvenilirlik katsayısı .86 olarak rapor edilmiştir. Rego, Marques, Leal, Sousa ve Cunha (2010: 1531-1552) tarafından yapılan bir başka araştırmada aynı ölçeğin güvenilirlik katsayısı .77 olarak bulgulanmıştır. Nguyen ve Nguyen (2012: 87-95) ise ölçeğin güvenilirlik katsayısını .86 olarak rapor etmiştir. Dolayısıyla kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarının, kabul görmüş sınırların üzerinde olduğu söylenebilir.

Kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeği, gerekli izin alındıktan sonra (EK 12) araştırmacı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek maddeleri orijinal haliyle, İngilizce mütercim tercümanlık mezunu olan ve yeminli tercümanlık yapan bir kişiye ve iki ayrı akademisyene gönderilmiştir. Araştırmacının kendisinin yaptığıyla birlikte toplam dört farklı ölçek çevirisi incelenmiş ve birbirleriyle tutarlı oldukları görülmüştür. Ölçek maddelerinin tekrar İngilizce’ye çevrilmesi işlemi, anadili İngilizce olan ancak uzun yıllardır Türkiye’de yaşayan ve Türkçe’yi oldukça akıcı ve doğru kullanan bir İngiliz tarafından yapılmıştır. Çevirilerin her iki dilde de kontrol edilmesinin ardından ölçek maddelerine son hali verilmiştir.

Çeviri sürecinde özellikle rapor edilmesi gereken konu, orijinal ölçek maddelerinde kullanılan “effective”, “efficient” ve “productive” kelimeleri arasındaki anlam farklılıklarıdır. İşletme literatüründe etkili, etkin ve verimli kelimeleri farklı

anlamlara gelse de çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009:2). Ölçeğin çeviri sürecinde de çeviriyi yapan kişilerce kelimelerin eş anlamlı olarak birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmüştür. Etkinlik, etkililik ve verimlilik arasındaki anlam farklarının seyahat acentası çalışanları tarafından da ayırt edilemeyeceği düşünülerek, ölçek maddelerinde her kelimenin yanında “performansı yüksek” ibaresinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu kararın verilmesinin nedeni araştırmacının katılımcılara kişisel performanslarını değerlendirmek istemesidir. Ölçekten alınan puanların, genel bağımlı değişken maddesi olarak kullanılan “genel olarak iş performansım yüksektir” ifadesi ile alınan puanlarla karşılaştırılmasıyla kontrolü sağlanmıştır. Toplam 82 seyahat acentası çalışanın katıldığı pilot araştırma sonucunda, ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı.861 olarak bulgulanmıştır. Bu sonucun ardından ölçeğin tez çalışması kapsamında yapılacak alan araştırmasında kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçekle ilgili yapılan analizlere ilişkin ayrıntılı bilgi pilot araştırmanın sonuçlarının raporlandığı bölümde verilmektedir.

Literatürde kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçümlerinin, objektif kıstaslara dayandırılarak yapılan ölçümlere göre daha az doğru bilgi sağladığı yönünde tartışmalar olsa da örgütsel davranış literatüründeki birçok çalışmada, ilgili değişken ölçümlerinde kişisel beyana dayalı yöntemler kullanılmaktadır (Van der Heijden ve Nijhof, 2004: 495). Bireylerin kendi performanslarını değerlendirirken objektif olamayacakları, iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin değerlendirmelerine nazaran kendi kendilerine daha yüksek puanlar verecekleri düşünülmektedir. Bir başka deyişle, bireyler kendi performanslarını değerlendirirken, olumlu görüş belirtme eğilimindedir. Bununla birlikte yöneticilerin beyanlarına dayalı performans ölçümlerinde, performansı değerlendirilen çalışanın yönetici tarafından sevilip sevilmemesinin veya yöneticinin

çalışan hakkındaki genel görüşünün olumlu veya olumsuz olmasının (halo etkisi), çalışanla ilgili performans değerlendirmeleri yapılırken sonuçların geçerliği ve güvenilirliğini etkilediği bilinmektedir (Van der Heijden ve Nijhof, 2004: 503). Bu bilgilerden hareketle, kişisel beyana dayalı performans değerlendirmenin, diğer performans değerlendirme yöntemlerine göre halo etkisi olmayan yöntemlerden biri olduğu belirtilmektedir (Thornton, 1980: 262-271)

Levine (1980: 259-262) yaptığı çalışmada; Levine, Flory ve Ash'ın (1977: 428-435) ve Meyer'in (1977: 508-511), kişisel beyana dayalı iş performansı ölçümlerinin değerli bilgiler verebileceği şeklindeki görüşlerini aktarmış ve psikoloji literatüründe, kişisel beyana dayalı ölçümlerin önemini arttırdığını belirtmiştir. Ayrıca bireylerin, kendilerini bildiklerinden beri kendileriyle yaşamaları (kendilerini iyi tanımaları) nedeniyle, performanslarıyla ilgili mantıklı ve akılcı bilgiler verebileceklerinin altını çizmiştir (Fox ve Dinur, 1988: 581-592).

Katılımcılar; kimliklerinin gizli kalacağına gerçekten inandıklarında, herhangi bir kariyer/terfi için tercih edilmek, performans değerlendirme veya sosyal kabul durumu için kendilerini göstermek durumunda olmadıklarını algıladıklarında, kişisel beyana dayalı performans ölçümleri değerli sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Van der Heijden ve Nijhof, 2004: 496; Rego ve Cunha, 2008: 742) .

Pozitif psikolojik sermaye literatüründe; Luthans ve arkadaşları (2007: 541-572), Luthans ve arkadaşları (2008: 219-2238), Rego ve arkadaşları (2010: 1531-1552), Hodges (2010), Sun ve arkadaşları (2012: 69-79), Nguyen ve Nguyen (2012: 87-95) pozitif psikolojik sermayenin, performansa etkilerini araştırırken kişisel beyana dayalı performans ölçümü kullanmışlardır.

Avey ve arkadaşlarının (2011: 127-152) pozitif psikolojik sermayenin, işgören tutum, davranış ve performansına etkilerini araştırdıkları meta analizi çalışmasında, pozitif psikolojik sermayenin, çeşitli (kişisel beyana dayalı, yönetici beyanına dayalı, objektif ölçüm) performans ölçümleriyle anlamlı ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Kişisel beyana dayalı, yönetici beyanına dayalı ve objektif performans ölçümleri arasında ise küçük farklar rapor edilmiştir. Kişisel beyana dayalı performans ölçümleri, aynen diğer performans ölçümlerinde (yönetici beyanına dayalı, objektif) olduğu gibi pozitif psikolojik sermaye ile benzer ilişkiler gösterdiğinden beri kişisel beyana dayalı performans ölçümlerinde ortaya çıkması muhtemel ölçüm yanlılığının çok büyük bir sorun teşkil etmeyeceği belirtilmiştir ve gelecekte yapılacak araştırmalar için; objektif performans ölçümlerinin en geçerli sonuçları vereceğini ancak kişisel beyana dayalı performans ölçümlerinin de katkı sağlayacağı önerisi getirilmiştir (Avey ve diğ., 2011: 147).

Kişisel beyana dayalı performans ölçümleriyle ilgili verilen bilgilere dayanarak bu tez çalışmasında, Staples, Hurland ve Higgings (1999: 758-776) tarafından geliştirilen, Rego ve Cunha (2008: 739-752) tarafından kısaltılarak yeniden düzenlenen ve araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanan kişisel beyana dayalı bireysel performans ölçeği kullanılmıştır.

III. 3. 5. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam doyumu ölçeği (Satisfaction with the Life Scale – SWLS) (EK 6), Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından, 1985 yılında, yaşamdan alınan genel doyumu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Diener ve diğ., 1985: 71-75). Toplam beş maddeden oluşan ölçek, 7'li Likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum (4) ne katılıyorum ne

katılmıyorum (5) kısmen katılıyorum, (6) katılıyorum (7) kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır (Yetim, 1991).

EK 6'da yer alan yaşam doyumu ölçeği, toplam beş maddeden oluşmaktadır ve genel yaşam doyumunu ölçmektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler; “hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.” ve “hayat şartlarım mükemmel” olarak sıralanabilir. Ölçekte ters kodlanan ifade bulunmamaktadır (Yetim, 1991: 120).

Diener ve arkadaşları (1985: 72) ölçeğin güvenirlik katsayısını .87 olarak rapor etmiştir. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliği ise .82 olarak bulgulanmıştır (Pavot ve diğ., 1991: 149-161). Ölçek, geçerlik ve güvenirlik koşullarını sağlamaktadır (Yetim, 1991: 120).

Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları; Yetim (1991; 1993: 277-289) tarafından yapılmıştır. Yetim (1991: 120), 200 katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, ölçeğin genel güvenirlik katsayısını .75 olarak bulgulanmıştır. Yine Yetim (1993: 277-289) tarafından yapılan bir başka araştırmada ölçeğin güvenirlik katsayısı .86 ve test-tekrar test güvenirliği .73 olarak rapor edilmiştir. Türkçe'ye uyarlanmış yaşam doyumu ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğunu söylenebilir (Yetim, 1991).

Bu tez çalışmasında, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985: 71-75) tarafından geliştirilen, Yetim (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan yaşam doyumu ölçeği, yazardan gerekli izin alınarak (EK 13) kullanılmıştır.

III. 3. 6. Bağımlı Değişken Soruları

Araştırmada kullanılan her bağımlı değişken için, kullanılan ölçeklerin dışında, genel birer bağımlı değişken ifadesi kullanılmıştır (EK 7). Bu ifadeler, temsil ettiği bağımlı değişkeni ölçen ölçekle aynı şekilde puanlanmıştır. Örneğin; iş doyumu için “genel olarak işimden memnunum” ifadesi kullanılmış ve aynen iş doyumu ölçeğindeki puanlama gibi

1’den 5’e kadar puanlanmıştır. Yaşam doyumu için “genel olarak hayatımdan memnunum” ifadesi kullanılmış ve aynen yaşam doyumu ölçeğindeki puanlama gibi 1’den 7’ye kadar puanlanmıştır. Bu ifadeler katılımcıların bağımlı değişkenleri ölçen ölçek maddelerine verdikleri ortalama puanlarla ve regresyon analizi sonuçlarıyla karşılaştırma yapabilmek amacıyla kullanılmıştır. Bu ifadelerin genel olarak kontrol amaçlı olduğu söylenebilir.

III. 3. 7. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının; demografik (yaş, cinsiyet vb.), iş yeri (personel sayısı, yönetici tipi vb.) ve çalışma koşulları (yönetim görevi, çalışma statüsü vb.) hakkında genel bilgi edinmek amacıyla toplam on altı sorudan oluşan kişisel bilgi formu (EK 8) kullanılmıştır.

III. 4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci; pilot araştırma ve temel araştırma verilerinin toplanması olarak iki ayrı bölümde değerlendirilmektedir.

III. 4. 1. Pilot Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmada kullanılacak anket formu, pilot araştırma verilerinin toplanması amacıyla dağıtılmadan önce ankette kullanılan ölçeklerin tamamının çevirilerinin kontrol edilmesine karar verilmiştir. Bunun için 13.09.2013 tarihinde, Didim’de faaliyet gösteren bir seyahat acentası yöneticisinden izin alınmış ve on iki seyahat acentası çalışanın katılımıyla yaklaşık iki saatlik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerdeki ifadelerin tek tek üzerinden geçilerek, çalışanlara ifadelerden ne anladıkları sorulmuş ve yanlış anlaşılan ifadelerin çevirileri yine orijinalleri ve Türkçe uyarlamaları da dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir.

Araştırmacı, 15.09.2013 tarihi itibarıyla, Aydın’ın Didim İlçesi’nde, Türkiye Seyahat Acentaları Birliği’ne (TURSAB) kayıtlı bulunan 40 tane seyahat acentasının adres

ve telefon bilgilerine ulaşarak, pilot araştırmada kullanılacak verileri toplamak üzere bahsi geçen seyahat acentalarını ziyaret etmiştir. Seyahat acentalarından 13 tanesine belirtilen adreslerinde ulaşılamamıştır. Ulaşılabilen seyahat acentalarının yöneticilerine tez konusu açıklanmış ve çalışanlarının anketleri doldurmaları için izin istenmiştir ancak 8 acenta yöneticisi anket dağıtılmasına izin vermemiştir.

Anket dağıtılmasına izin veren 19 seyahat acentasında, toplam 128 çalışana ulaşılmış ve doldurulmak üzere anket formları dağıtılmıştır. Anket formlarının dağıtılmasından sonraki 2. ve 5. gün seyahat acentaları tekrar ziyaret edilmiş ve doldurulan anket formları çalışanlardan teslim alınmıştır. Toplam veri toplama süresi olan 5 günün sonunda sadece 21 (%16) anket dönüşü sağlanmıştır. Araştırmacı tarafından incelenen 21 anketten 12 tanesinin eksik doldurulmuş olduğu tespit edilmiştir. Eksik doldurulmuş anketlerin ayrılmasının ardından analize uygun sadece 9 (%7) tane anket elde edilmiştir. Anketlerdeki geri dönüş oranının oldukça düşük olmasının nedeni, Didim’de Eylül ayının yüksek sezona denk gelmesi ve Kurban Bayramı yoğunluğunun da buna eklenmiş olması olabilir.

Pilot araştırmada kullanılacak gözlem sayısının, çok değişkenli istatistiksel analizlerin (faktör analizi gibi) sağlıklı sonuçlar verebilmesi için 100 ve üzeri olması gerektiği (Hair ve diğ., 2010: 102) bilgisinden hareketle araştırmacı 100 ankete ulaşmayı hedeflemiştir. Araştırmacı, toplanan 9 anket pilot araştırma için yeterli olmayacağı için farklı bir yöntemle veri toplamak üzere anketi elektronik formata dnştrmştir. Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi’nden mezun olduktan sonra seyahat acentası sahibi olan veya seyahat acentasında çalışan mezunlara ulaşmak üzere, 20.09.2013 tarihinde, Facebook sosyal paylaşım sitesinde bulunan “Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Mezunları”, “Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi”, “ME Turizm

İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. Geleneksel Kariyer Günleri” ve “Mersin Turizm Mezunları” paylaşım gruplarının sayfalarına elektronik anketin bağlantı adresi yüklenmiştir. Elektronik anketin bağlantı adresiyle birlikte paylaşılan mesajla, seyahat acentası yöneticilerine anketi çalışanlarına doldurtmaları, seyahat acentası çalışanlarına ise anketi bizzat doldurmaları konusunda çağrı yapılmıştır.

Araştırmacı, anketin doldurulması için beklediği 5 günün sonunda, toplam 155 tane elektronik ankete ulaşmıştır. Birinci gözden geçirmede doldurulan anketlerin 55 (%35) tanesi yarım bırakıldığından dolayı araştırmacı tarafından silinmiştir. Elektronik olarak elde edilen 100 anket ile elden toplanan 9 anketin birleştirilmesiyle toplamda 109 tane tam doldurulmuş ankete ulaşılmıştır. İkinci gözden geçirmede ters kodlanmış ifadeler kontrol edilmiş ve anketleri gelişi güzel doldurduğu anlaşılan 27 katılımcının daha cevapları veri setinden çıkarılmıştır. Hedeflenen 100 anket sayısına ulaşamamıştır ve nihayetinde 82 tane tam doldurulmuş anket, pilot araştırmada kullanılmak üzere sosyal bilimlerde veri analiz etmek için kullanılan istatistik programına yüklenmiştir. Pilot araştırma ile elde edilen bulgular ilgili başlık altında değerlendirilmektedir.

III. 4. 2. Temel Araştırma Verilerinin Toplanması

Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarının iletişim bilgilerine ulaşabilmek için Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'nin bilgi edinme ünitesine başvurulmuş ve birliğe kayıtlı olan seyahat acentalarının iletişim bilgileri talep edilmiştir. 25.09.2013 tarihinde birlikten araştırmacıya gönderilen elektronik posta ekinde yer alan iletişim bilgilerinden hareketle araştırmacı, 22.10.2013 tarihi itibarıyla acentalara tek tek elektronik posta göndermiştir. 25.09.2013 tarihinde gelen liste ile 22.10.2013 tarihinde Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'nin internet sitesinde yer alan iletişim bilgileri karşılaştırılmış ve eksik bilgiler tamamlanmıştır. Araştırmada kullanılan anketin çevrimiçi

olarak ulaşılabileceği bağlantı adresinin de bulunduğu, seyahat acentalarına araştırmaya katılmak üzere davette bulunan elektronik posta gönderim ayrıntıları EK 15'te sunulmuştur.

Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'ne kayıtlı acenta sayısının 22.10.2013 tarihi itibariyle tam olarak 7.289'dur. Araştırma evreninin 7.289 seyahat acentasında çalışan işğörenlerden oluştuğu söylenebilir. Ancak iletişim bilgileri (elektronik posta) listesinde yer alan toplam 5.556 seyahat acentası bulunmaktadır (1.733 acenta elektronik posta adresi belirtmemiştir EK 15). Toplam 5.556 seyahat acentasına gönderilen elektronik postaların 509 tanesi, elektronik postanın artık kullanılmaması veya yanlış olması gibi çeşitli nedenlerle geri dönmüştür. Yani araştırmacının toplamda 5.047 seyahat acentasına elektronik posta yoluyla ulaşma imkânı olmuştur. Bu sayı, araştırmanın çalışma evreninin 5.047 seyahat acentasında çalışan işğörenlerden oluştuğunu göstermektedir (EK 15).

Elde edilen elektronik posta adreslerinin tamamına ulaşılmaya çalışılmasındaki temel amaç, Türkiye genelindeki tüm seyahat acentalarına araştırmaya dâhil olabilme şansı verilmek istenmesidir. Ayrıca araştırmacının tüm Türkiye'deki seyahat acentalarını ziyaret ederek anket toplaması imkânlar dâhilinde bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmacı sadece örnekleme 136 kişi ile temsil edilecek İstanbul, 61 kişi ile temsil edilecek Antalya, 36 kişi ile temsil edilecek Muğla, 28 kişi ile temsil edilecek Ankara ve 20 kişi ile temsil edilecek İzmir'e giderek toplam 304 (yeterli sayı 281 kişi) anket formunu elden toplamıştır. Bununla birlikte araştırmacı Adana'dan 15, Mersin'den 10 ve Aydın'dan 12 anketi de yüz-yüze toplamıştır. Elektronik ortamda toplanan 261 tane anket ve elden toplanan 341 anketin şehirlere göre dağılımı EK 17'de gösterilmektedir. Pilot araştırma için toplanan veriler, temel araştırma için toplanan verilere eklenmemiştir. Ayrıca

elektronik posta yoluyla toplanan 168 anket de eksik olması nedeniyle örnekleme dâhil edilmemiştir.

III. 5. Veri Analiz Teknikleri

Anket formu ile toplanan araştırma verileri, ölçek maddeleri ve kişisel bilgi soruları için kodlanarak sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik analiz programına aktarılmıştır. Ölçeklerde bulunan ters yönlü ifadeler için ters kodlama işlemi yapılmıştır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun tanımlayıcı özelliklerinin anlaşılması için tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır.

Araştırmada geliştirilen hipotezleri test etmek üzere çok değişkenli istatistik analizler uygulanmadan önce veriler analiz için hazırlanmıştır. Toplanan verilerden geçerli sonuçlar elde edebilmek için verilerin kalitesinin incelenmesi önem arz etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 9). Bununla ilgili ilk adım verilerin hatasızlığının kontrolüdür. Verilerin hatasız olması geçerlik ve güvenirlik sonuçlarını etkilemektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 9). Dolayısıyla verilerin frekans dağılımları incelenmiş, ortalama ve standart sapmaları kontrol edilmiştir.

İkinci adım kayıp değerlerin incelenmesidir. Kayıp değerler, ölçme aracının başarısızlığından, katılımcıların tüm sorulara cevap verememesinden veya veri girişindeki hatalardan kaynaklanabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 10). Araştırmada eksik doldurulan anketler veri setine dâhil edilmemiştir dolayısıyla kayıp veri bulunmamaktadır.

Üçüncü adımda uç değerlerin etkilerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Uç değerler, bir katılımcının bir değişken ya da değişken kombinasyonu için sahip olduğu aşırı değeri ifade etmektedir. Bu değerler çok değişkenli analizlerde kritik problemlere neden olabileceklerinden kontrol edilmelidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 10).

Yapılan çok değişkenli sapan analizi sonucunda gözlemlerin t dağılımlarının %1 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=3,232$ (madde sayısı: 58) düşük olduğu ($t_{\max}=2,907$) yani veri setinde uçdeğer olmadığı bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364).

Son olarak çok değişkenli istatistik analizlerin dayandığı; normallik, doğrusallık ve eş varyanslılık varsayımları incelenmelidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 10). Bu incelemeler için yapılan analizler ve sonuçları; normallik ve doğrusallık için sayfa 160-161'de raporlanmaktadır. Sonuç olarak normallik ve doğrusallık varsayımının karşılandığı söylenebilir. Eş varyanslılık varsayımı ise normallik varsayımı ile ilişkilidir. Çok değişkenli normallik varsayımının karşılanması, iki değişkenin eş varyanslı olmasını gerektirmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 10). Dolayısıyla eş varyanslılık varsayımının da karşılandığı söylenebilir.

Çok değişkenli istatistik analizlerin uygulanabilirlik koşulları yerine getirildikten sonra veri analizi sürecinde açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini test etmek ve kuramda belirtilen faktörleşme yapısıyla uyumlu olup olmadığını öğrenmek amacıyla kullanılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 179). Açıklayıcı faktör analizine ilişkin varsayım, ön kabul ve bulgular sayfa 162'den itibaren raporlanmaktadır.

Korelasyon analizi, bir değişkenin iki veya daha fazla değişkenle arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini ölçmek amacıyla yapılmaktadır (Kalaycı, 2009: 115). Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi sorgulamak üzere geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin varsayım, ön kabul ve bulgular sayfa 188-189'da raporlanmaktadır.

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki neden sonuç ilişkisini matematiksel bir modelle açıklayan yöntem olarak tanımlanmaktadır (Özdamar, 2011: 524). Araştırmada değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerini sorgulamak üzere geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Regresyon analizine ilişkin varsayım, ön kabul ve bulgular sayfa 205’den itibaren raporlanmaktadır.

III. 6. Pilot Araştırma

Pilot araştırma için toplanan anketlerin tamamı araştırmacı tarafından gözden geçirilmiş, eksik doldurulan ve tek bir cevap üzerinden özensiz işaretlenen anketler veri setine dâhil edilmeden elenmiştir. Dolayısıyla pilot araştırma, 25.09.2013 tarihinde elde edilen 82 tane anket ile gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler, sosyal bilimlerde veri analiz etmek için kullanılan istatistik programına yüklendikten sonra hatalı veri girişleri kontrol edilmiştir. Yapılan eleme işleminden sonra elde kalan anketlerin hepsi tam doldurulduğu için eksik veri bulunmamaktadır. Dolayısıyla eksik veri tamamlama işlemi yapılmamıştır.

Analizlere başlanmadan önce ölçeklerin bazılarında bulunan ters yönlü maddeler, ters kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde bulunan 13., 20., ve 23. maddeler, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinde bulunan 6., 7., 8., 9., 10., 16., 17., 18., 19. ve 20. maddeler ve iş doyumunu ölçeğinde bulunan 5. madde ters kodlanmıştır. İşgören performansı ve yaşam doyumunu ölçeklerinde yer alan maddelerin tamamı pozitif yönlü olduğundan, ters kodlama işlemi bu ölçekler için yapılmamıştır.

Veri setinde yer alan değişkenlerin çok değişkenli istatistiksel analize uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla; pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu değişkenlerine tek tek çok değişkenli normal dağılım testi yapılmıştır. Çok değişkenli normal dağılım testinde,

küçükten büyüğe doğru sıralanmış Mahalanobis Distance değerleri ile yine küçükten büyüğe doğru sıralanmış Ki Kare Ters değerleri arasındaki korelasyon hesaplanmış ve kritik korelasyon katsayılarıyla karşılaştırılmıştır. Değişkenler için hesaplanan korelasyon katsayıları, kritik korelasyon katsayısından büyükse çok değişkenli normal dağılım koşulu sağlanmıştır denilebilir (Albayrak, 2009: 215).

Pozitif psikolojik sermaye değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .990 ve 0,005 anlam düzeyinde, 24 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .926'dır. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .995 ve 0,005 anlam düzeyinde, 20 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .912'dir. İş doyumunu değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .954 ve 0,005 anlam düzeyinde, 5 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .803'tür. İşgören performansı değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .984 ve 0,005 anlam düzeyinde, 4 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .813'tür. Yaşam doyumunu değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .982 ve 0,005 anlam düzeyinde, 5 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .803'tür. Araştırmada kullanılan değişkenler için çok değişkenli normal dağılım testi sonuçları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3: Pilot Araştırma için Çok Değişkenli Normal Dağılım Testi Sonuçları

Ölçekler	Küçükten Büyüğe Sıralanmış Mahalanobis Distance ve Ki Kare Ters Değerleri Arasındaki Korelasyon Katsayısı	0,005 Anlam Düzeyinde Serbestlik Derecesi	Kritik Korelasyon Katsayısı	Çok Değişkenli Normal Dağılım Koşulu
Pozitif Psikolojik Sermaye	.990	24	.926	SAĞLANDI
İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı	.995	20	.912	SAĞLANDI
İş Doyumu	.954	5	.803	SAĞLANDI
İşgören Performansı	.984	4	.813	SAĞLANDI
Yaşam Doyumu	.982	5	.803	SAĞLANDI

Tablo 3 incelendiğinde; pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu değişkenlerinin, çok değişkenli normal dağılım koşulunu sağladıkları görülmektedir.

Çok değişkenli normal dağılım şartı sağlanmış olmasına rağmen daha sağlıklı bir veri setine ulaşabilmek için değişkenlerde sapan değerlerin olup olmadığının da tespit edilmesine karar verilmiştir ve çok değişkenli sapan analizi yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu değişkenleri çok değişkenli sapan analizine tabi tutulmuşlardır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği verilerinin t dağılımlarının %01 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=2,492$ (ölçekteki madde sayısı: 24) düşük olduğu ($t_{max}=2,105$) yani pozitif psikolojik sermaye ölçeği için sapan değer olmadığı bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği verilerinin t dağılımlarının %01 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=2,528$ (ölçekteki madde sayısı: 20) düşük olduğu ($t_{max}=2,030$) yani işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği için sapan değer olmadığı bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364).

İş doyumunu ölçeği verilerinin t dağılımlarının %01 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=3,365$ (ölçekteki madde sayısı: 5) düşük olduğu ($t_{max}=2,992$) yani iş doyumunu ölçeği için sapan değer olmadığı bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364).

İşgören performansı ölçeği verilerinin t dağılımlarının %01 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=3,747$ (ölçekteki madde sayısı: 4) yüksek olduğu ($t_{max}=4,039$) yani işgören performansı ölçeği için sapan değerler olduğu bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364). Veri setinde bulunan 55 ($t=4,017$) ve 39 ($t=4,039$) numaralı gözlemler, işgören performansı ölçeği için sapan değerler olarak bulgulanmıştır. Bu gözlemler veri setinden

çıkarıldıktan sonra tekrarlanan çok değişkenli sapan analizi sonucunda 51 ($t=3,773$) ve 48 ($t=4,165$) numaralı gözlemler, işgören performansı ölçeği için sapan değerler olarak bulgulanmıştır. Bu gözlemlerin de veri setinden çıkarılması sonucunda işgören performansı ölçeği verilerinin t dağılımlarının %1 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=3,747$ (ölçekteki madde sayısı: 4) düşük olduğu ($t_{\max}=3,40$) yani işgören performansı ölçeği için sapan değer olmadığı bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364).

Yaşam doyumu ölçeği verilerinin t dağılımlarının %1 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=3,365$ (ölçekteki madde sayısı: 5) düşük olduğu ($t_{\max}=2,897$) yani yaşam doyumu ölçeği için sapan değer olmadığı bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364).

Çok değişkenli sapan analizinde takip edilen aşamalar Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4: Pilot Araştırma için Çok Değişkenli Sapan Analizi Sonuçları

Çoklu Sapan Analizi Süreci	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (24 madde)	İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği (20 madde)	İş Doyumu Ölçeği (5 madde)	İşgören Performans 1 Ölçeği (4 madde)	Yaşam Doyumu Ölçeği (5 madde)
%1 anlam düzeyinde ölçekler için kritik t değerleri	$t=2,492$	$t=2,528$	$t=3,365$	$t=3,747$	$t=3,365$
Çoklu Sapan Analizi 1. Aşama (gözlem sayısı=82)	$t_{\max}=2,105$	$t_{\max}=2,030$	$t_{\max}=2,992$	$t_{\max}=4,039$	$t_{\max}=2,897$
1. Aşama Sonucu Sapan Gözlem Numaraları	YOK	YOK	YOK	55 ($t=4,017$) 39 ($t=4,039$)	YOK
Çoklu Sapan Analizi 2. Aşama (gözlem sayısı=80) 55 ve 39 numaralı gözlemler atıldı	-	-	-	$t_{\max}=4,165$	-
2. Aşama Sonucu Sapan Gözlem Numaraları	-	-	-	51 ($t=3,773$) 48 ($t=4,165$)	-
Çoklu Sapan Analizi 3. Aşama (gözlem sayısı=78) 51 ve 48 numaralı gözlemler atıldı	-	-	-	$t_{\max}=3,400$	-
3. Aşama Sonucu Sapan Gözlem Numaraları	-	-	-	YOK	-

Yapılan çok değişkenli normal dağılım testi ve çok değişkenli sapan analizi sonucunda, veri setine çok değişkenli istatistik analizlerin uygulanabilme koşulunun sağlandığı söylenebilir (Albayrak, 2009: 215). Pilot araştırma için bundan sonra yapılacak analizlerde 39, 48, 51 ve 55 numaralı gözlemlerin kullanılmadığı unutulmamalıdır.

Ankette yer alan ölçeklerin içerik geçerliklerinin kontrol edilmesi amacıyla anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirlikleri araştırılmıştır. Pilot araştırmada ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; 24 maddelik pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı .924, 20 maddelik işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı .904, 5 maddelik iş doyumu ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı .877, 4 maddelik işgören performansı ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı .861 ve 5 maddelik yaşam doyumu ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı .892 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ankette yer alan ölçeklerin her birinin güvenilirlik koşullarını sağladığını göstermektedir (Hair ve diğ., 2010: 125).

Bağımsız değişkeni ölçmek amacıyla kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliğinin kontrol edilmesi amacıyla doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinalinde (Luthans ve diğ., 2007: 541-572) ve Türkçe uyarlamasında (Çetin ve Basım, 2012: 121-137) olduğu gibi dört faktörlü bir elde edilmiştir. Pilot araştırmada yapılan faktör analizi sonuçlarının burada raporlanmamasının nedeni bu analizlerin sadece araştırmacıya ön bilgi vermesi için yapılmış olmasıdır. Bir sonraki geçerlik güvenilirlik başlığı altında, temel araştırmada kullanılan verilerin tamamını kapsayan faktör analizi sonuçları belirtilmektedir.

Pilot araştırma için 15.09.2013 – 25.09.2013 tarihleri arasında 82 seyahat acentası çalışanından toplanan verilere; çok değişkenli normal dağılım testi, çok değişkenli

sapan analizi, güvenilirlik ve geçerlik analizi uygulanmıştır. Sonuçlar ankette yer alan ölçeklerin; çok değişkenli normal dağılım, güvenilirlik ve geçerlik koşullarını sağladığını göstermektedir. Pilot araştırma sonuçlarından hareketle anketin temel araştırma verilerinin toplanması için uygun olduğuna karar verilmiştir.

III. 7. Güvenirlik ve Geçerlik

Araştırmanın amacından yola çıkarak yapılacak olan çok değişkenli istatistiksel analizlerden önce kullanılan ölçekleri oluşturan maddelerin araştırmanın doğruluğunu yansıtacak şekilde, birbirleriyle ilişkili, tutarlı, anlaşılır ve yeterli sayıda olduğunun değerlendirilmesi gerekmektedir (Kalaycı, 2009: 403). Güvenirlik, değişkenleri ölçmek için kullanılan maddelerin birbirleri ile tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir (Kalaycı, 2009: 403).

Ölçme aracının amacına uygunluk derecesi ise geçerlik olarak tanımlanmaktadır (Erkuş, 2005: 114). Ölçülmek istenen yapının, öngörülen yapı olup olmadığının değerlendirilmesi ise yapı geçerliğidir (Erkuş, 2005: 117). Bir başka deyişle ölçeğin hangi kavram veya özellikleri ölçtüğünün incelenmesidir (Altunışık ve diğ., 2007: 113). Bu bölümde, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik (yapı geçerliği) sonuçlarına yer verilmektedir.

Güvenirlik ve geçerlik analizine başlamadan önce toplanan anketler içerisinde eksik doldurulanlar (168 anket) veri seti hazırlanmadan önce silinmiştir. Anketleri tek bir cevap üzerinden özensiz işaretleyen ve ters kodlanmış kontrol sorularına dikkat etmeyen katılımcıların olup olmadığı araştırmacı tarafından tekrar gözden geçirilmiştir. Bu kontrol sonucunda verilerde dikkat çekici bir sıkıntı olmadığı görülmüş ve 602 gözlem ile analizlere devam edilmesine karar verilmiştir.

Analizlere başlanmadan önce ölçeklerin bazılarında bulunan negatif yönlü maddeler, ters kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde bulunan 13., 20, ve 23. maddeler, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinde bulunan 6., 7., 8., 9., 10., 16., 17., 18., 19. ve 20. maddeler ve iş doyumunu ölçeğinde bulunan 5. madde ters kodlanmıştır. İşgören performansı ve yaşam doyumunu ölçeklerinde yer alan maddelerin tamamı pozitif yönlü olduğundan, ters kodlama işlemi bu ölçekler için yapılmamıştır.

III. 7. 1. Güvenirlik Analizi

Bir ölçeğin güvenirliliğini test etmek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır (Altunışık ve diğ.,2007: 115). Bu yöntemler arasında en yaygın kullanılanı Cronbach's Alpha katsayısıdır (Ural ve Kılıç, 2011: 286). Cronbach's Alpha; sürekli, aralıklı veya ardışık seçenekli cevaplar içeren “k” kadar sorudan oluşan bir ölçeğin, bir değişkeni ölçmedeki gücünü, yeterliliğini ve güvenirliliğini veren genel bir güvenirlik katsayısıdır (Özdamar, 2011: 604).

Cronbach's Alpha katsayısı, ölçeğin genel güvenirliliğini vermektedir. Maddelerin varyansları toplamının genel varyansa ortalanması sonucu elde edilen ağırlıklı standart sapma ortalamasıdır ve 0 ile 1 arasında değişmektedir. Cronbach's Alpha katsayısının aldığı değerlerle ölçeğin güvenirliliği ve iç tutarlığı değerlendirilmektedir. Cronbach's Alpha katsayısı; $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ise ölçek güvenilir değildir, $0,40 \leq \alpha < 0,50$ aralığında ise ölçek çok düşük, $0,50 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ise ölçek düşük derecede, $0,60 \leq \alpha < 0,70$ aralığında ise ölçek yeterli derecede, $0,70 \leq \alpha < 0,90$ aralığında ise ölçek yüksek derecede, $\alpha \geq 0,90$ ise ölçek çok yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilmektedir (Özdamar, 2011: 605).

Ölçekte yer alan maddelerin iki parçaya ayrılarak arasındaki korelasyonu hesaplayan güvenirlik yöntemi ise ikiye bölünmüş model (Split Half) olarak

adlandırılmaktadır. Bu yöntemde de her bir parça için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmaktadır (Kalaycı, 2009: 405). Madde ve bütün arasındaki korelasyonlar yöntemi ise ölçekte bulunan bir madde ile diğer maddelerin toplamından oluşan bütün arasındaki korelasyon hesaplanmasına dayanmaktadır. Bu yöntemle ölçekteki her maddenin bütün içerisindeki eklenebilirlik özelliğine bakılabilmektedir. Başka bir deyişle madde-toplam korelasyonu düşükse o ölçek maddesinin ölçeğe katkısının düşük olduğu anlaşılmaktadır. Düşük korelasyon gösteren maddeler ölçekten çıkarılabilir (Özdamar, 2011: 610). Ölçekten çıkarılmasına karar verilen maddeler için madde silindiğinde elde edilecek Cronbach's Alpha katsayısı kontrol edilmelidir. Madde-toplam korelasyonlarının negatif olmaması ve 0,25 değerinden büyük olması beklenmektedir (Kalaycı, 2009: 412).

Araştırmada kullanılan her bir ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı, ikiye bölünmüş model ve madde-bütün arasındaki korelasyonlar yöntemi kullanılarak hesaplanmaktadır.

III. 7. 1. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha katsayısı yöntemiyle pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin tamamına yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Bu durum, ölçeği oluşturan maddelerin homojen ve birbirleriyle ilişkili olduğunu anlamına gelmektedir (Özdamar, 2011: 617). Dolayısıyla elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı yorumlanabilir. Toplam 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı ,944'tür. Bu sonuç ölçeğin çok yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5'te özetlenmektedir.

Tablo 5: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEK MADDELERİ	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Silinirse Elde Edilecek Cronbach's Alpha Değeri
Uzun süredir devam eden bir soruna çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.	,675	,940
Yöneticilerimin de katıldığı toplantılarda, işimle ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.	,659	,940
Çalıştığım seyahat acentasının, izlediği stratejilerle ilgili fikir alışverişlerine katkı yapma konusunda kendime güvenirim	,632	,941
İşimle ilgili hedef/amaç belirleme sürecine katkı yapma konusunda kendime güvenirim	,670	,940
Çalıştığım seyahat acentasının dışındaki kişilerle (müşteri/tedarikçi) yaşanan sorunlara çözüm bulmak için iletişim kurarken kendime güvenirim.	,668	,940
İş arkadaşlarıma herhangi bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.	,649	,940
Eğer işimle ilgili bir konuda çıkmaza girersem, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	,687	,940
Şu sıralar, gayretli bir şekilde işimle ilgili belirlenen hedeflere ulaşmaya çalışmaktayım.	,545	,942
Herhangi bir soruna ilişkin birçok çözüm yolu bulunmaktadır.	,618	,941
Şuanda işim konusunda kendimi oldukça başarılı görmekteyim.	,650	,940
İşimle ilgili mevcut hedeflerime ulaşma konusunda birçok yol düşünebilirim.	,700	,940
Şu sıralar, işimle ilgili kendi belirlediğim hedefleri yerine getirmekteyim.	,646	,940
İşimle ilgili aksi bir durumla karşılaştığımda, bunun üstesinden gelerek işime devam etme konusunda sıkıntı yaşamam.	,587	,941
İşimle ilgili yaşadığım zorluklarla genellikle öyle veya böyle başa çıkarırım.	,699	,940
İşimle ilgili olarak eğer mecbur kalırsam, deyim yerindeyse “kendi ayaklarımın üzerinde durabilirim”.	,672	,940
İşimle ilgili stresli bir durumla karşılaştığımda, genellikle sakin bir şekilde bu durumun üstesinden gelebilirim.	,600	,941
İşimle ilgili yaşadığım zor zamanların üstesinden, daha önceleri elde ettiğim deneyimlerden yararlanarak gelebilirim.	,681	,940
İşimle ilgili olarak aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	,709	,939
İşimle ilgili belirsizlikler yaşadığım durumlarda, genellikle en iyi sonucun gerçekleşmesini umud ederim.	,562	,941
Benim için hali hazırda yolunda giden bir işin, eğer ters gitme olasılığı varsa, kesinlikle ters gider.	,462	,943
İşimle ilgili konulara her zaman iyi/olumlu tarafından bakarım.	,580	,941
İşimle ilgili gelecekte başıma gelebilecek şeyler konusunda iyimserimdir.	,586	,941
İşimle ilgili şeyler hiçbir zaman benim olmasını istediğim şekilde yürümez.	,518	,942
İşimle ilgili yaşadığım sıkıntılı durumlara “her yokuşun bir inişi vardır” şeklinde yaklaşırım.	,466	,943
Ölçeğin Tamamı için Cronbach's Alpha ,944 Ölçeğin Birinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,926 Ölçeğin İkinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,901 Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları Değer Aralığı ,462 – ,709		

Tablo 5'te, pozitif psikolojik sermaye ölçeğindeki 24 maddenin her birinin, ölçeğin toplamından oluşan bütün ile arasındaki korelasyonların 0,25 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (en düşük: ,462 en yüksek: ,709). Bu değerler ölçeği oluşturan her bir maddenin ölçeğinin tamamına yaptığı katkının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu analize göre ölçekten silinmesi gereken bir madde görülmemektedir.

İkiye bölünmüş model kullanılarak yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Toplam 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin birinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,926 ikinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise ,901'dir. Bu değerler de ölçeğin çok yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

III. 7. 1. 2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha katsayısı yöntemiyle işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin tamamına yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Bu durum, ölçeği oluşturan maddelerin homojen ve birbirleriyle ilişkili olduğunu anlamına gelmektedir (Özdamar, 2011: 617). Dolayısıyla elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı yorumlanabilir. Toplam 20 maddeden oluşan işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı ,900'dür. Bu sonuç ölçeğin çok yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6'da özetlenmektedir.

Tablo 6:İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI ÖLÇEK MADDELERİ	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Silinirse Elde Edilecek Cronbach's Alpha Değeri
İşim, kendimi <i>neşe dolu</i> hissetmemi sağladı.	,619	,896
İşim, bende büyük bir <i>sevinç</i> duygusu uyandırdı.	,647	,896
İşim, bende büyük bir <i>coşku</i> duygusu uyandırdı.	,626	,896
İşim, kendimi <i>heves dolu</i> hissetmemi sağladı.	,607	,897
İşim, bende bir <i>esinlenme</i> duygusu uyandırdı.	,506	,900
İşim, bende bir <i>tiksinti</i> duygusu yarattı.	,327	,903
İşim, kendimi <i>korkmuş</i> gibi hissetmeme neden oldu.	,342	,903
İşim, bende bir <i>hayal kırıklığı</i> duygusu uyandırdı.	,468	,900
İşim, kendimi çok <i>kızgın</i> hissetmeme neden oldu.	,391	,902
İşim, kendimi <i>tehdit altındaymışım</i> gibi hissetmeme neden oldu.	,361	,903
İşim, bende bir <i>huzur</i> duygusu uyandırdı.	,701	,894
İşim, bende bir <i>hoşnutluk</i> duygusu uyandırdı.	,690	,894
İşim, bende bir <i>memnuniyet</i> duygusu uyandırdı.	,683	,894
İşim, bende bir <i>iftihard</i> duygusu uyandırdı.	,606	,897
İşim, bende bir <i>tatmin</i> duygusu uyandırdı.	,634	,896
İşim, bende bir <i>can sıkıntısı</i> duygusu yarattı.	,474	,900
İşim, bende bir <i>kafa karışıklığı</i> duygusu yarattı.	,510	,899
İşim, bende bir <i>bunalım</i> duygusu yarattı.	,496	,900
İşim, kendimi <i>yorgun</i> hissetmeme neden oldu.	,358	,903
İşim, kendimi <i>bezgin</i> hissetmeme neden oldu.	,521	,899
Ölçeğin Tamamı için Cronbach's Alpha ,900 Ölçeğin Birinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,821 Ölçeğin İkinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,868 Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları Değer Aralığı ,327 – ,701		

Tablo 6’da, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğindeki 20 maddenin her birinin, ölçeğin toplamından oluşan bütün ile arasındaki korelasyonların 0,25 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (en düşük: ,327 en yüksek: ,701). Bu değerler ölçeği oluşturan her bir maddenin ölçeğinin tamamına yaptığı katkının kabul edilebilir sınırlar

içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu analize göre ölçekten silinmesi gereken bir madde görülmemektedir.

İkiye bölünmüş model kullanılarak yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Toplam 20 maddeden oluşan işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin birinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,821 ikinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise ,868'dir. Bu değerler de ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

III. 7. 1. 3. İş Doyumunu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha katsayısı yöntemiyle iş doyumunu ölçeğinin tamamına yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Bu durum, ölçeği oluşturan maddelerin homojen ve birbirleriyle ilişkili olduğunu anlamına gelmektedir (Özdamar, 2011: 617). Dolayısıyla elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı yorumlanabilir. Toplam 5 maddeden oluşan iş doyumunu ölçeğinin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı ,935'tir. Bu sonuç ölçeğin çok yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. İş doyumunu ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7'de özetlenmektedir.

Tablo 7: İş Doyumunu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

İŞ DOYUMU ÖLÇEK MADDELERİ	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Silinirse Elde Edilecek Cronbach's Alpha Değeri
Genel olarak işimden memnunum.	,819	,921
Genel olarak işimi seviyorum.	,846	,915
Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.	,817	,921
İşimden zevk alıyorum.	,828	,919
İşime karşı ilgimi kaybediyorum.	,817	,921
Ölçeğin Tamamı için Cronbach's Alpha ,935 Ölçeğin Birinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,907 Ölçeğin İkinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,883 Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları Değer Aralığı ,817 – ,846		

Tablo 7’de, iş doyumu ölçeğindeki 5 maddenin her birinin, ölçeğin toplamından oluşan bütün ile arasındaki korelasyonların 0,25 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (en düşük: ,817 en yüksek: ,846). Bu değerler ölçeği oluşturan her bir maddenin ölçeğinin tamamına yaptığı katkının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu analize göre ölçekten silinmesi gereken bir madde görülmemektedir.

İkiye bölünmüş model kullanılarak yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05’ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Toplam 5 maddeden oluşan iş doyumu ölçeğinin birinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,907 ikinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise ,883’tür. Bu değerler de ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

III. 7. 1. 4. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha katsayısı yöntemiyle işgören performansı ölçeğinin tamamına yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05’ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Bu durum, ölçeği oluşturan maddelerin homojen ve birbirleriyle ilişkili olduğunu anlamına gelmektedir (Özdamar, 2011: 617). Dolayısıyla elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı yorumlanabilir. Toplam 4 maddeden oluşan işgören performansı ölçeğinin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı ,915’tir. Bu sonuç ölçeğin çok yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. İşgören performansı ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 8’de özetlenmektedir.

Tablo 8:Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

KİŞİSEL BEYANA DAYALI İŞGÖREN PERFORMANSI ÖLÇEK MADDELERİ	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Silinirse Elde Edilecek Cronbach's Alpha Değeri
Verimli/performansı yüksek bir personel olduğumainanırım	,819	,884
Verdiğim hizmetlerin kalitesinden memnunum.	,786	,896
Yöneticilerim, verimli/performansı yüksek bir personel olduğumu düşünür.	,793	,894
İş arkadaşlarım verimli/performansı yüksek bir personel olduğumu düşünür.	,822	,883
Ölçeğin Tamamı için Cronbach's Alpha ,915 Ölçeğin Birinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,894 Ölçeğin İkinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,896 Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları Değer Aralığı ,786 – ,822		

Tablo 8’de, işgören performansı ölçeğindeki 4 maddenin her birinin, ölçeğin toplamından oluşan bütün ile arasındaki korelasyonların 0,25 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (en düşük: ,786 en yüksek: ,822). Bu değerler ölçeği oluşturan her bir maddenin ölçeğinin tamamına yaptığı katkının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu analize göre ölçekten silinmesi gereken bir madde görülmemektedir.

İkiye bölünmüş model kullanılarak yapılan güvenirlilik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05’ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Toplam 4 maddeden oluşan işgören performansı ölçeğinin birinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,894 ikinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise ,896’dır. Bu değerler de ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

III. 7. 1. 5. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha katsayısı yöntemiyle yaşam doyumunu ölçeğinin tamamına yapılan güvenirlilik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05’ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Bu durum, ölçeği oluşturan maddelerin homojen ve birbirleriyle ilişkili olduğunu anlamına gelmektedir (Özdamar, 2011: 617). Dolayısıyla elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı yorumlanabilir. Toplam 5 maddeden oluşan yaşam

doyumunu ölçeğinin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı ,882'dir. Bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumunu ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 9'da özetlenmektedir.

Tablo 9: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

YAŞAM DOYUMU ÖLÇEK MADDELERİ	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Silinirse Elde Edilecek Cronbach's Alpha Değeri
Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	,714	,850
Hayat şartlarım mükemmel.	,766	,837
Hayatımdan memnunum.	,679	,865
Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	,765	,838
Ölçeğin Tamamı için Cronbach's Alpha ,882 Ölçeğin Birinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,821 Ölçeğin İkinci Yarısı için Cronbach's Alpha ,868 Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları Değer Aralığı ,665 – ,766		

Tablo 9'da, yaşam doyumunu ölçeğindeki 5 maddenin her birinin, ölçeğin toplamından oluşan bütün ile arasındaki korelasyonların 0,25 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (en düşük: ,665 en yüksek: ,766). Bu değerler ölçeği oluşturan her bir maddenin ölçeğinin tamamına yaptığı katkının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu analize göre ölçekten silinmesi gereken bir madde görülmemektedir.

İkiye bölünmüş model kullanılarak yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür ($p \leq 0,001$). Toplam 5 maddeden oluşan yaşam doyumunu ölçeğinin birinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,815 ikinci yarısı için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise ,760'dır. Bu değerler de ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

III. 7. 2. Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısının, kavramsal alanda şimdiye kadar bilinen içyapı ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmek için yapı geçerliği kontrol edilmektedir (Şencan, 2005: 726). Yapı geçerliği, kullanılan ölçek maddelerinin ölçülmek istenen faktörlerle yüksek derecede ilişkili olması ve faktörler arasındaki ilişkilerin kuramla örtüşmesi olarak tanımlanabilir (Şencan, 2005: 772). Değişkenlerin bir faktör üzerindeki faktör ağırlıkları yüksekse yapısal geçerliği sağlamış oldukları söylenebilir. Bununla birlikte faktör sayısı ve faktörler arasındaki ilişkilerin de kuramla örtüşmesi gerekmektedir (Şencan, 2005: 772).

Yapısal geçerliği test etmek üzere çok sayıda yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler kullanılan ölçme aracına uygun olarak seçilmelidir. Ayrıca zaman ve maliyet bakımından tasarruf sağlayacak yöntemin seçilmesi önemlidir (Şencan, 2005: 774). Bu bağlamda araştırmada kullanılan pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumu, işgören performansı ve yaşam doyumu ölçeklerinin yapı geçerliklerinin test edilmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, az sayıda, kavramsal olarak anlamlı ve birbirinden bağımsız yeni faktörler haline getirmek için kullanılan bir yöntemdir (Kalaycı, 2009: 321; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 179). Faktör analizi uygulanmadan önce bazı temel kavramların ve olası durumların araştırılması gerekmektedir. Bunlar; örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı, teklik ve uç değerler olarak sayılabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 179).

Faktör analizi için örneklem büyüklüğü 50 çok zayıf, 100 zayıf, 200 orta, 300 iyi, 500 çok iyi ve 1000 mükemmeldir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 206).

Tez çalışmasının örneklem büyüklüğü 602 katılımcı ile çok iyi sayılabilir. Örneklem büyüklüğü açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğu ile ilgili bir başka ölçüt ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonuçlarıdır. Kaiser-Meyer-Olkin, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğüyle kısmi korelasyon katsayılarının karşılaştırılmasını temel alan bir testtir. Kaiser-Meyer-Olkin değeri, ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından tahmin edilebilme gücünü göstermektedir. Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucunun 0.50'den düşük olması faktör analizine devam edilemeyeceği anlamına gelmektedir. Test sonucunda ortaya çıkacak değer aralıkları; 0.50 – 0.60 arası kötü, 0.60 – 0.70 arası zayıf, 0.70 – 0.80 arası orta, 0.80 – 0.90 arası iyi ve 0.90 üzeri mükemmel ve olarak yorumlanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207).

Faktör analizi sonucunda her bir ölçek için bulgularan Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucu ilgili değişkene ait faktör analizi tablosunda verilmektedir. Bartlett testi, değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olma olasılığını test etmektedir ve faktör analizine devam edebilmenin bir diğer koşuludur (Kalaycı, 2009: 322). Bartlett testi sonucunda elde edilen ki-kare değerinin .01 düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir. Bu sonuçlar verilerin normal dağılımdan geldiğinin göstergesidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 219). Faktör analizi sonucunda her bir ölçek için bulgularan Bartlett testi sonucu ilgili değişkene ait faktör analizi tablosunda verilmektedir.

Faktör analizine başlanmadan önce yapılması gereken bir diğer işlem kayıp değerlerin kontrolüdür. Veri setinde kayıp değerler olması halinde çeşitli yöntemler kullanılarak çözüm üretilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207). Araştırmanın veri setinde kayıp değer bulunmadığı için bu konuda herhangi bir işlem yapılmamıştır.

Faktör analizinden sağlıklı sonuçlar alınabilmesi için değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğinin araştırılması gerekmektedir (Şencan, 2005: 377). Veri setinde yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla; pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu değişkenlerine tek tek çok değişkenli normal dağılım testi yapılmıştır. Çok değişkenli normal dağılım testinde, küçükten büyüğe doğru sıralanmış Mahalanobis Distance değerleri ile yine küçükten büyüğe doğru sıralanmış Ki Kare Ters değerleri arasındaki korelasyon hesaplanmış ve kritik korelasyon katsayılarıyla karşılaştırılmıştır. Değişkenler için hesaplanan korelasyon katsayıları, kritik korelasyon katsayısından büyükse çok değişkenli normal dağılım koşulu sağlanmıştır denilebilir (Albayrak, 2009: 215).

Pozitif psikolojik sermaye değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .990 ve 0,005 anlam düzeyinde, 24 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .926'dır. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .994 ve 0,005 anlam düzeyinde, 20 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .912'dir. İş doyumunu değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .903 ve 0,005 anlam düzeyinde, 5 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .803'tür. İşgören performansı değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .813 ve 0,005 anlam düzeyinde, 4 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .813'tür. Yaşam doyumunu değişkeni için bulunan korelasyon katsayısı .979 ve 0,005 anlam düzeyinde, 5 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı .803'tür. Son olarak ankette yer alan değişkenlerin tamamı için çok değişkenli normal dağılım testi yapılmıştır. Değişkenlerin tamamı için bulunan korelasyon katsayısı .987 ve 0,005 anlam düzeyinde, 58 serbestlik derecesinde kritik korelasyon katsayısı

.965'tir. Araştırmada kullanılan değişkenler için çok değişkenli normal dağılım testi sonuçları Tablo10'da özetlenmiştir.

Tablo 10: Çok Değişkenli Normal Dağılım Testi Sonuçları

Ölçekler	Küçükten Büyüğe Sıralanmış Mahalanobis Distance ve Ki Kare Ters Değerleri Arasındaki Korelasyon Katsayısı	0,005 Anlam Düzeyinde Serbestlik Derecesi	Kritik Korelasyon Katsayısı	Çok Değişkenli Normal Dağılım Koşulu
Pozitif Psikolojik Sermaye	.990	24	.926	SAĞLANDI
İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı	.994	20	.912	SAĞLANDI
İş Doyumu	.903	5	.803	SAĞLANDI
İşgören Performansı	.813	4	.813	SAĞLANDI
Yaşam Doyumu	.979	5	.803	SAĞLANDI
Tüm Ölçekler	.987	58	.965	SAĞLANDI

Tablo 10 incelendiğinde; pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu değişkenlerinin tek tek ve bir arada çok değişkenli normal dağılım koşulunu sağladıkları görülmektedir.

Çok değişkenli normal dağılım şartının sağlanmış olması, değişken çiftleri arasındaki ilişkinin doğrusal olduğuna da işaret etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 210). Çoklu bağlantı sorunu ise ölçek maddelerinin ikişerli halde birbirleriyle yüksek derecede ilişkili olması durumudur. Bir değişkenin bir başka değişkenle onun yerine geçebilecek kadar benzer olup olmadığını bir göstergesi sayılmaktadır. Değişkenler arasındaki korelasyonların 0.90'ın üzerinde olmaması beklenmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 210). Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmüştür.

Veri setindeki kontrol altına alınamayan, başka değişkenler tarafından üretilen ve varyansa ait olmayan gözlemlerin olup olmadığını tespit edebilmek için uç değerlerin kontrolü gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 210). Veri setindeki uç değerlerin tespiti için çok değişkenli sapan analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda gözlemlerin t dağılımlarının %1 anlam düzeyinde kritik t değerinden $t=3,232$

(madde sayısı: 58) düşük olduğu ($t_{\max}=2,907$) yani veri setinde uçdeğer olmadığı bulgulanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007: 364).

Örnekleme büyüklüğü, kayıp değerler, normal dağılım, doğrusallık, çoklu bağlantı, uç değerler ile ilgili yapılan kontroller sonucunda, faktör analizi yapabilme ön koşullarının sağlandığı söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 205-211). Bununla birlikte açıklayıcı faktör analizinin, bir dizi işlem ve bu işlemler sonucu ortaya çıkan sonuçların yorumlanması süreci olduğu söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 205-211). Bu sürecin devam ettirilebilmesi için bazı ön kabuller oluşturulmuş ve analiz sonuçları bu ön kabuller doğrultusunda yorumlanmıştır. Her bir ölçek için yapılan açıklayıcı faktör analizi için ön kabuller aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Ön Kabul 1: Ölçeğin tümü için madde toplam korelasyonu incelenmekte ve korelasyon katsayılarının ,30'un üzerinde olması beklenmektedir. Korelasyon katsayısı ,30'un altında kalan maddelerin ölçekten çıkarılması gerekmektedir (Şencan, 2005: 380). Bu kontrol, güvenirlik analizi sonuçlarında yer alan düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ile yapılmaktadır. Araştırmada yer alan ölçek maddelerinin hiçbirinde, ,30'un altında korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçeklerden çıkarılması gereken madde bulunmamaktadır denilebilir.

Ön Kabul 2: Ortak varyans (communality), bir değişkenin analize dâhil edilen diğer değişkenlerle paylaştığı varyans miktarıdır (Kalaycı, 2009: 329). Faktör analizi sonucunda ortak varyansı ,50'nin altında olan değişkenler analizden çıkarılabilir. Ortak varyansı düşük olan değişkenlerin analizden çıkarılması KMO ve açıklanan varyans değerini yükseltecektir (Kalaycı, 2009: 329).

Ön Kabul 3: Öz değer, faktör ile orijinal değişkenler arasındaki ilişkinin gücüne işaret etmektedir ve faktörlerce açıklanan varyansı hesaplamada ve faktör sayısına

karar vermede kullanılmaktadır. Faktör analizinde, öz değerleri bir ve birin üzerinde olan faktörler kararlı sayılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 192).

Ön Kabul 4:Faktör yük değeri, ölçek maddelerinin faktörle ilişkisini açıklayan katsayıdır. Maddelerin ait oldukları faktördeki yüklerinin yüksek olması gerekmektedir. Faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme varsa bu durum bir araya gelen maddelerin söz konusu yapıyı ölçtüğüne işaret etmektedir. Faktör yük değerleri, standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır ve değişkenle faktör arasındaki korelasyonu göstermektedir. Asgari yük değeri 0.30, 0.30 – 0.59 arası yük değeri orta, 0.60 ve üzeri yük değeri yüksek düzey olarak kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194).

Ön Kabul 5:Varyans oranı, bir faktördeki maddelerin faktör yük değerlerinin kareleri toplamının, o faktördeki toplam madde sayısına bölünmesi ile hesaplanmaktadır. Açıklanan varyans oranının yüksek olması ölçeğin faktör yapısının gücüne işaret etmektedir. Sosyal bilimlerde açıklanan varyans %40 – %60 arasında ise kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 197).

Ön Kabul 6:Temel bileşenler analizi, en sık kullanılan faktörleşme tekniklerinden birisidir. Ölçülmek istenen konunun temel boyutlarının ortaya koyulması, maddelerin hangi faktörler altında gruplandığı saptanmak istediğinde kullanılan bir yöntemdir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 198). Bu yöntemle ortaya çıkan faktörler birbirinden bağımsızdır. Yapılan tüm açıklayıcı faktör analizlerinde faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler analizi (principal components analysis) kullanılmıştır.

Ön Kabul 7: Döndürme işlemiyle, faktör uzayındaki değişkenlerin konumları ölçülerek faktör eksenleri hareket ettirilir ve yapıların doğası hakkında daha açık bilgiler

elde edilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 200). Yapılan açıklayıcı faktör analizlerinde daha iyi yorum yapılabilmesi için faktör varyanslarının maksimum olmasını sağlayacak şekilde döndürme yapan (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 203) dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (Varimax) tercih edilmiştir.

III. 7. 2. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi

Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenlerin, pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan ve toplam 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Luthans ve diğ., 2007: 541-572). Literatürde dört boyutla ifade edilen pozitif psikolojik sermaye yapısının, seyahat acentası çalışanları ile yapılan araştırma kapsamında da şimdiye kadar bilinen içyapı ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmek için açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Test sonucunda KMO örneklem yeterliliği değeri ,951 olarak bulunmuştur. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için mükemmel derecede yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207). Bartlett küresellik testi sonucuna göre elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (χ^2 : 8923,149; s.d.: 276; $p < 0.001$). Bu sonuç ile verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 219).

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise dik döndürme

yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Analiz sonucunda, analize tabi tutulan 24 ölçek maddesi için öz değeri 1'in üzerinde olan dört faktör (bileşen) olduğu bulgulanmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkı oranı %65,665'tir. Ortaya çıkan dört faktör, açıklanan toplam varyansa yaptıkları katkının önemi açısından değerlendirildiğinde, katkı derecelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir (1. Faktör Öz-yeterlilik: %17,380; 2. Faktör İyimserlik: %16,135; 3. Faktör Umut: %16,131; 4. Faktör Psikolojik Dayanıklılık: %16,020). Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan dörtlü faktör yapısının, literatürde belirtilen (Luthans ve diğ., 2007: 541-572; Çetin ve Basım, 2012: 121-137) yapıyla da uyumlu olduğu görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, ortak varyans (communality) değerleri için kabul düzeyi ,50 (Kalaycı, 2009: 329) ve faktör yük değerleri için kabul düzeyi ,30 olarak belirlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194). Dört faktör için yapılan analiz sonucunda 24 ölçek maddesi, ortak varyans, faktör yükleri ve binişiklik (birden fazla faktöre birbirine yakın düzeyde yüklenme) açısından değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerinde; ,50 ortak varyans (en düşük: 0,571 – en yüksek: 0,746) ve ,30 faktör yükü (en düşük: 0,666 – en yüksek: 0,757) kabul düzeyinin altında kalan maddeye rastlanmamıştır. Ayrıca birden fazla faktöre aynı anda boyutlanan, bir başka deyişle binişik madde de bulunmamaktadır. Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 11'de özetlenmektedir.

Tablo 11: Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Alfa
1. FAKTÖR: ÖZ-YETERLİLİK (6 MADDE)			10,566	17,380	5,3414	,909
Hedefbelirlenmeye katkı yapma	,746	,782				
Stratejilerle ilgili katkı yapma	,710	,768				
Yöneticiye sunum yapma	,703	,756				
Müşteri ile yaşanan sorunu çözme	,700	,745				
Devam eden soruna çözüm bulma	,647	,688				
İş arkadaşlarına bilgi verme	,631	,687				
2. FAKTÖR: İYİMSERLİK (6 MADDE)			2,398	16,135	4,9499	,871
Her yokuşun bir inişi vardır	,606	,757				
Bir işin, ters gidecekse gider	,601	,755				
İşeyi tarafından bakma	,660	,753				
Gelecek konusunda iyimser olma	,656	,741				
İşler istendiği gibi yürümez	,571	,713				
Belirsizlikte en iyiyi umudetme	,590	,703				
3. FAKTÖR: UMUT (6 MADDE)			1,525	16,131	5,1406	,891
Kendi hedeflerini yerine getirme	,703	,764				
Belirlenen hedeflere ulaşma çabası	,624	,737				
İşte kendini başarılı görme	,661	,708				
Hedefler için çıkar yol düşünme	,693	,706				
Sorunların çözüleceğine inanma	,594	,673				
Çıkmazdan çıkış yolu düşünme	,658	,673				
4. FAKTÖR: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK (6 MADDE)			1,271	16,020	5,1672	,896
Zor zamanların üstesindengeme	,722	,753				
Kendi ayakları üzerinde durma	,703	,732				
Stresli durumlarda sakin kalma	,611	,710				
Aynı anda birçok şeyi başarma	,701	,704				
Yaşanan zorluklarla başa çıkma	,679	,692				
Aksaklığı aşip işe devam edememe	,589	,666				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: % 65,665 KMO Örneklem Yeterliliği: ,951 – Bartlett Küresellik Testi: χ^2 : 8923,149 s.d.: 276 p<0.001 Genel Ortalama: 5,1498 – Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,944 Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılmıyorum (4) Kısmen Katılıyorum (5) Katılıyorum (6) Kesinlikle Katılıyorum						

Tablo 11 incelendiğinde pozitif psikolojik sermayeye ilişkin faktör analizi sonuçlarının belirtilen ön kabullere uygun olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayeyi açıklayan toplam 24 madde, dört faktör altında bir araya gelmekte ve toplam varyansa %65,665 oranında katkı sağlamaktadır.

Birinci faktör, açıklanan varyansa %17,380 oranında katkı yapmaktadır ve 6 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “işimle ilgili hedef/amaç belirleme sürecine katkı yapma konusunda kendime güvenirim”, “çalıştığım seyahat acentasının izlediği stratejilerle ilgili fikir alışverişlerine katkı yapma konusunda kendime güvenirim”, “yöneticilerimin de katıldığı toplantılarda işimle ilgili sunum yaparken kendime güvenirim”, “çalıştığım seyahat acentasının dışındaki kişilerle (müşteri/tedarikçi) yaşanan sorunlara çözüm bulmak için iletişim kurarken kendime güvenirim”, “uzun süredir devam eden bir soruna çözüm bulma konusunda kendime güvenirim” ve “iş arkadaşlarıma herhangi bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün “öz-yeterlilik” ile ilgili olduğu görülmektedir.

İkinci faktör, açıklanan varyansa %16,135 oranında katkı yapmaktadır ve 6 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “işimle ilgili yaşadığım sıkıntılı durumlara “her yokuşun bir inişi vardır” şeklinde yaklaşırım”, “benim için hali hazırda yolunda giden bir işin, eğer ters gitme olasılığı varsa, kesinlikle ters gider”, “işimle ilgili konulara her zaman iyi/olumlu tarafından bakarım”, “işimle ilgili gelecekte başıma gelebilecek şeyler konusunda iyimserimdir”, “işimle ilgili şeyler hiçbir zaman benim olmasını istediğim şekilde yürümez” ve “işimle ilgili belirsizlikler yaşadığım durumlarda, genellikle en iyi sonucun gerçekleşmesini umudederim” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün “iyimserlik” ile ilgili olduğu görülmektedir.

Üçüncü faktör, açıklanan varyansa %16,131 oranında katkı yapmaktadır ve 6 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “şu sıralar, işimle ilgili kendi belirlediğim hedefleri yerine getirmekteyim”, “şu sıralar, gayretli bir şekilde işimle ilgili belirlenen hedeflere ulaşmaya çalışmaktayım”, “şuanda işim konusunda kendimi oldukça başarılı görmekteyim”, “işimle ilgili mevcut hedeflerime ulaşma konusunda birçok yol

düşünebilirim”, “herhangi bir soruna ilişkin birçok çözüm yolu bulunmaktadır” ve “eğer işimle ilgili bir konuda çıkmaza girersem, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün“umut” ile ilgili olduğu görülmektedir.

Dördüncü faktör, açıklanan varyansa %16,020 oranında katkı yapmaktadır ve 6 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “işimle ilgili yaşadığım zor zamanların üstesinden, daha önceleri elde ettiğim deneyimlerden yararlanarak gelebilirim”, “işimle ilgili olarak eğer mecbur kalırsam, deyim yerindeyse kendi ayaklarımın üzerinde durabilirim”, “işimle ilgili stresli bir durumla karşılaştığımda, genellikle sakin bir şekilde bu durumun üstesinden gelebilirim”, “işimle ilgili olarak aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili yaşadığım zorluklarla genellikle öyle veya böyle başa çıkarım” ve “işimle ilgili aksi bir durumla karşılaştığımda, bunun üstesinden gelerek işime devam etme konusunda sıkıntı yaşamam” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün“psikolojik dayanıklılık” ile ilgili olduğu görülmektedir.

Birinci faktörün (öz-yeterlilik) ortalaması 5,3414; ikinci faktörün (iyimserlik) ortalaması 4,9499; üçüncü faktörün (umut) ortalaması 5,1406 ve dördüncü faktörün (psikolojik dayanıklılık) ortalaması 5,1672’dir. Araştırmaya katılanlar, 1. faktör olan öz-yeterliliğe en yüksek ortalamayı vermiştir (6 en yüksek ve 1 en düşük değer). Sırasıyla, 4. faktör olan psikolojik dayanıklılık ikinci, 3. faktör olan umut üçüncü ve 2. faktör olan iyimserlik dördüncü yani en düşük ortalamayı almıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçları; Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinalinde ve Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında olduğu gibi dört faktörlü yapıyı desteklemektedir.

III. 7. 2. 2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi

Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenlerin, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan ve toplam 20 maddeden oluşan işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği; yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) ve düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Katwyk ve diğ., 2000: 219-230). Literatürde dört boyutla ifade edilen işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı yapısının, seyahat acentası çalışanları ile yapılan araştırma kapsamında da şimdiye kadar bilinen içyapı ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmek için açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Test sonucunda KMO örneklem yeterliliği değeri ,894 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207). Bartlett küresellik testi sonucuna göre elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (χ^2 :6742,027; s.d.: 190; $p<0.001$). Bu sonuç ile verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 219).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Analiz sonucunda, analize tabi tutulan 20 ölçek maddesi için öz değeri 1'in üzerinde olan dört

faktör (bileşen) olduğu bulgulanmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkı oranı %66,010'dur. Ortaya çıkan dört faktör, açıklanan toplam varyansa yaptıkları katkının önemi açısından değerlendirildiğinde, ilk üç faktörün katkı derecelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir (1 Faktör YMDU: %17,924; 2. Faktör YMYU: %17,816; 3. Faktör DMDU: %16,345) Dördüncü faktör olan DMYU ise %13,925 ile açıklanan toplam varyansa en az katkısı olan faktördür. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan dörtlü faktör yapısının, literatürde belirtilen (Katwyk ve diğ., 2000: 219-230; Bayram ve diğ., 2004: 1-7) yapıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, ortak varyans (communality) değerleri için kabul düzeyi ,50 (Kalaycı, 2009: 329) ve faktör yük değerleri için kabul düzeyi ,30 olarak belirlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194). Dört faktör için yapılan analiz sonucunda 20 ölçek maddesi, ortak varyans, faktör yükleri ve binişiklik (birden fazla faktöre birbirine yakın düzeyde yüklenme) açısından değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerinde; ,50 ortak varyans (en düşük: 0,514 – en yüksek: 0,789) ve ,30 faktör yükü (en düşük: 0,678 – en yüksek: 0,826) kabul düzeyinin altında kalan maddeye rastlanmamıştır. Ayrıca birden fazla faktöre aynı anda boyutlanan, bir başka deyişle binişik madde de bulunmamaktadır. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 12'de özetlenmektedir.

Tablo 12: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI	Eş Kökenlilik	Faktör Yüklü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Alfa
1. FAKTÖR: YÜKSEK MEMNUNİYET DÜŞÜK UYARILMIŞLIK – YMDU (5 MADDE)			7,136	17,924	3,8824	,913
Memnuniyet	,789	,813				
İftihar	,729	,812				
Tatmin	,721	,795				
Hoşnutluk	,775	,795				
Huzur	,713	,726				
2. FAKTÖR: YÜKSEK MEMNUNİYET YÜKSEK UYARILMIŞLIK – YMYU (5 MADDE)			3,071	17,816	3,7296	,886
Coşku	,768	,826				
Sevinç	,772	,821				
Neşe dolu	,678	,756				
Heves	,665	,753				
Esinlenme	,573	,713				
3. FAKTÖR: DÜŞÜK MEMNUNİYET DÜŞÜK UYARILMIŞLIK – DMDU (5 MADDE)			1,755	16,345	4,1206	,865
Yorgun	,643	,798				
Bunalım	,702	,793				
Kafa karışıklığı	,678	,780				
Can sıkıntısı	,642	,772				
Bezgin	,622	,732				
4. FAKTÖR: DÜŞÜK MEMNUNİYET YÜKSEK UYARILMIŞLIK – DMYU (5 MADDE)			1,240	13,925	4,6106	,787
Tiksinti	,553	,733				
Korkmuş	,565	,733				
Tehdit altında	,524	,708				
Hayal kırıklığı	,575	,700				
Kızgın	,514	,678				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: % 66,010 KMO Örneklem Yeterliliği: ,894 – Bartlett Küresellik Testi: χ^2 : 6742,027 s.d.: 190 p<0.001 Genel Ortalama: 4,0858 – Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,900 Yanıt kategorileri: (1) Hiçbir Zaman (2) Nadiren (3) Bazen (4) Çoğu Zaman (5) Her Zaman						

Tablo 12 incelendiğinde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına ilişkin faktör analizi sonuçlarının belirtilen ön kabullere uygun olduğu görülmektedir. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısını açıklayan toplam 20 madde, dört faktör altında bir araya gelmekte ve toplam varyansa %66,010 oranında katkı sağlamaktadır.

Birinci faktör, açıklanan varyansa %17,924 oranında katkı yapmaktadır ve 5 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “işim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı”, “işim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı”, “işim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı”, “işim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı” ve “işim, bende bir huzur duygusu uyandırdı” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün “yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık” ile ilgili olduğu görülmektedir.

İkinci faktör, açıklanan varyansa %17,816 oranında katkı yapmaktadır ve 5 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “işim, bende büyük bir coşku duygusu uyandırdı”, “işim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı”, “işim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı”, “işim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı” ve “işim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün “yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık” ile ilgili olduğu görülmektedir.

Üçüncü faktör, açıklanan varyansa %16,345 oranında katkı yapmaktadır ve 5 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “işim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu”, “işim, bende bir bunalım duygusu yarattı”, “işim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı”, “işim, bende bir can sıkıntısı duygusu yarattı” ve “işim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün “düşük memnunluk düşük uyarılmışlık” ile ilgili olduğu görülmektedir.

Dördüncü faktör, açıklanan varyansa %13,925 oranında katkı yapmaktadır ve 5 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün alt maddeleri; “işim, bende bir tiksinti duygusu yarattı”, “işim, kendimi korkmuş gibi hissetmeme neden oldu”, “işim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu”, “işim, bende bir hayal kırıklığı duygusu

uyandırdı” ve “işim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu” şeklinde sıralanmaktadır. Maddeler incelendiğinde, faktörün “düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık” ile ilgili olduğu görülmektedir.

Birinci faktörün (YMDU) ortalaması 3,8824; ikinci faktörün (YMYU) ortalaması 3,7296; üçüncü faktörün (DMDU) ortalaması 4,1206 ve dördüncü faktörün (DMYU) ortalaması 4,6106’dır. Araştırmaya katılanlar, 4. faktör olan DMYU’ya en yüksek ortalamayı vermiştir (5 en yüksek ve 1 en düşük değer). Sırasıyla, 3. faktör olan DMDU ikinci, 1. faktör olan YMDU üçüncü ve 2. faktör olan YMYU dördüncü yani en düşük ortalamayı almıştır.

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçları; Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000: 219-230) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinalinde ve Bayram, Kuşdil, Aytaç ve Bilgel (2004: 1-7) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında olduğu gibi dört faktörlü yapıyı desteklemektedir.

III. 7. 2. 3. İş Doyumu Ölçeğinin Faktör Analizi

Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenlerin, iş doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan ve toplam 5 maddeden oluşan iş doyumu ölçeği; tek faktörlü bir yapıdır ve genel iş doyumu düzeyini ölçmek için kullanılmaktadır (Brayfield ve Rothe, 1951: 307-311). İlgili literatürde tek bir boyut ile ifade edilen iş doyumu yapısının, seyahat acentası çalışanları ile yapılan araştırma kapsamında da şimdiye kadar bilinen içyapı ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmek için açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Test sonucunda KMO örneklem yeterliliği değeri ,883 olarak

bulgulanmıştır. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207). Bartlett küresellik testi sonucuna göre elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (χ^2 :2505,816; s.d.: 10; $p<0.001$). Bu sonuç ile verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 219).

İş doyumunu ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Analiz sonucunda, analize tabi tutulan 5 ölçek maddesi için öz değeri 1'in üzerinde olan tek bir faktör (bileşen) olduğu bulgulanmıştır. Bu faktörün toplam varyansa yaptığı katkı oranı %79,261'dir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek faktörlü yapının, literatürde belirtilen (Yoon ve Thye, 2002: 97-124; Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005: 183-203) yapıyla da uyumlu olduğu görülmektedir.

İş doyumunu ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, ortak varyans (communality) değerleri için kabul düzeyi ,50 (Kalaycı, 2009: 329) ve faktör yük değerleri için kabul düzeyi ,30 olarak belirlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194). Tek faktör için yapılan analiz sonucunda 5 ölçek maddesi, ortak varyans, faktör yükleri açısından değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerinde; ,50 ortak varyans (en düşük: 0,781 – en yüksek: 0,819) ve ,30 faktör yükü (en düşük: 0,884 – en yüksek: 0,905) kabul düzeyinin altında kalan maddeye rastlanmamıştır. İş doyumuna ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 13'te özetlenmektedir.

Tablo 13: İş Doyumuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İŞ DOYUMU	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Alfa
1. FAKTÖR: İŞ DOYUMU (5 MADDE)			3,963	79,261	4,4243	,935
İşimi seviyorum	,786	,905				
İşimden zevk alıyorum	,819	,891				
İşimden memnunum	,783	,886				
İyi bir işim olduğunu düşünüyorum	,795	,885				
İşime karşı ilgimi kaybediyorum	,781	,884				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: % 79,261 KMO Örneklem Yeterliliği: ,883 – Bartlett Küresellik Testi: χ^2 :2505,816 s.d.: 10 p<0.001 Genel Ortalama: 4,4243 – Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,935 Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum						

Tablo 13 incelendiğinde iş doyumuna ilişkin faktör analizi sonuçlarının belirtilen ön kabullere uygun olduğu görülmektedir. İş doyumunu açıklayan toplam 5 madde, tek bir faktör altında bir araya gelmekte ve toplam varyansa %79,261 oranında katkı sağlamaktadır. Genel iş doyumunu düzeyini ölçen maddeler; “işimi seviyorum”, “işimden zevk alıyorum”, “işimden memnunum”, “iyi bir işim olduğunu düşünüyorum” ve “işime karşı ilgimi kaybediyorum” şeklinde sıralanmaktadır. İş doyumunu ölçeğinin genel ortalaması 4,4243’tür (5 en yüksek ve 1 en düşük değer).

İş doyumunu ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçları; Brayfield ve Rothe (1951: 307-311) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye(2002: 97-124) tarafından kısaltılan ölçeğin orijinalinde ve Kuşluyan ve Kuşluyan (2005: 183-203) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında olduğu gibi tek faktörlü yapıyı desteklemektedir.

III. 7. 2. 4. Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Ölçeğinin Faktör

Analizi

Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenlerin, kişisel beyana dayalı performans düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan ve toplam 4 maddeden oluşan kişisel beyana dayalı işgören performansı ölçeği; tek faktörlü bir yapıdır ve genel işgören performansı düzeyini ölçmek için kullanılmaktadır (Rego ve Cunha, 2008: 739-752). İlgili literatürde tek bir boyut ile ifade edilen işgören performansı yapısının, seyahat acentası çalışanları ile yapılan araştırma kapsamında da şimdiye kadar bilinen içyapı ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmek için açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Test sonucunda KMO örneklem yeterliliği değeri ,795 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207). Bartlett küresellik testi sonucuna göre elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (χ^2 :1806,999; s.d.: 6; $p<0.001$). Bu sonuç ile verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 219).

İşgören performansı ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Analiz sonucunda, analize tabi tutulan 4 ölçek maddesi için öz değeri 1'in üzerinde olan tek bir faktör (bileşen) olduğu bulgulanmıştır. Bu faktörün toplam varyansa yaptığı katkı oranı %79,670'dir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek faktörlü yapının,

literatürde belirtilen (Rego ve Cunha 2008: 739-752) yapıyla da uyumlu olduğu görülmektedir.

İşgören performansı ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, ortak varyans (communality) değerleri için kabul düzeyi ,50 (Kalaycı, 2009: 329) ve faktör yük değerleri için kabul düzeyi ,30 olarak belirlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194). Tek faktör için yapılan analiz sonucunda 4 ölçek maddesi, ortak varyans, faktör yükleri açısından değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerinde; ,50 ortak varyans (en düşük: 0,778 – en yüksek: 0,814) ve ,30 faktör yükü (en düşük: 0,882 – en yüksek: 0,902) kabul düzeyinin altında kalan maddeye rastlanmamıştır. İşgören performansına ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 14’te özetlenmektedir.

Tablo 14: Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

KİŞİSEL BEYANA DAYALI İŞGÖREN PERFORMANSI	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Alfa
1. FAKTÖR: İŞGÖREN PERFORMANSI(4 MADDE)			3,187	79,670	6,0972	,915
Verimli (performansı yüksek) bir personel olduğuma inanırım.	,814	,902				
Verdiğim hizmetlerin kalitesinden memnunum	,778	,902				
Yöneticilerim verimli (performansı yüksek) bir personel olduğumu düşünür	,782	,884				
İş arkadaşlarım verimli (performansı yüksek) bir personel olduğumu düşünür	,814	,882				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: % 79,670 KMO Örnekleme Yeterliliği: ,795 – Bartlett Küresellik Testi: χ^2 :1806,999 s.d.: 6 p<0.001 Genel Ortalama: 6,0972 – Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,915 Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılmıyorum (4) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (5) Kısmen Katılıyorum (6) Katılıyorum (7) Kesinlikle Katılıyorum						

Tablo 14 incelendiğinde işgören performansına ilişkin faktör analizi sonuçlarının belirtilen ön kabullere uygun olduğu görülmektedir. İşgören performansını

açıklayan toplam 4 madde, tek bir faktör altında bir araya gelmekte ve toplam varyansa %79,670 oranında katkı sağlamaktadır. Kişisel beyana dayalı genel işgören performansı düzeyini ölçen maddeler; “verimli (performansı yüksek) bir personel olduğuma inanırım”, “verdiğim hizmetlerin kalitesinden memnunum”, “yöneticilerim verimli (performansı yüksek) bir personel olduğumu düşünür” ve “iş arkadaşlarım verimli (performansı yüksek) bir personel olduğumu düşünür” şeklinde sıralanmaktadır. Kişisel beyana dayalı işgören performansı ölçeğinin genel ortalaması 6,0972’dir (7 en yüksek ve 1 en düşük değer).

Araştırmacı tarafından Türkçe’ye uyarlanan kişisel beyana dayalı işgören performansı ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçları; Staples, Hlland ve Higgings (1999: 758-776) tarafından geliştirilen, Rego ve Cunha (2008: 739-752) tarafından kısaltılarak yeniden düzenlenen orijinal ölçekte olduğu gibi tek faktörlü yapıyı desteklemektedir.

III. 7. 2. 5. Yaşam Doymu Ölçeğinin Faktör Analizi

Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenlerin, yaşam doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan ve toplam 5 maddeden oluşan yaşam doyumu ölçeği; tek faktörlü bir yapıdır ve genel yaşam doyumu düzeyini ölçmek için kullanılmaktadır (Diener ve diğ., 1985: 71-75). İlgili literatürde tek bir boyut ile ifade edilen yaşam doyumu yapısının, seyahat acentası çalışanları ile yapılan araştırma kapsamında da şimdiye kadar bilinen içyapı ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmek için açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Test sonucunda KMO örneklem yeterliliği değeri ,878 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:

207). Bartlett küresellik testi sonucuna göre elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (χ^2 :1511,616; s.d.: 10; $p<0.001$). Bu sonuç ile verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 219).

Yaşam doyumu ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Analiz sonucunda, analize tabi tutulan 5 ölçek maddesi için öz değeri 1'in üzerinde olan tek bir faktör (bileşen) olduğu bulgulanmıştır. Bu faktörün toplam varyansa yaptığı katkı oranı %68,074'tür. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek faktörlü yapının, literatürde belirtilen (Diener ve diğ., 1985: 71-75; Yetim 1991) yapıyla da uyumlu olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumu ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, ortak varyans (communality) değerleri için kabul düzeyi ,50 (Kalaycı, 2009: 329) ve faktör yük değerleri için kabul düzeyi ,30 olarak belirlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194). Tek faktör için yapılan analiz sonucunda 5 ölçek maddesi, ortak varyans, faktör yükleri açısından değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerinde; ,50 ortak varyans (en düşük: 0,613 – en yüksek: 0,741) ve ,30 faktör yükü (en düşük: 0,783 – en yüksek: 0,861) kabul düzeyinin altında kalan maddeye rastlanmamıştır. Yaşam doyumuna ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 15'te özetlenmektedir.

Tablo 15: Yaşam Doyumuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

YAŞAM DOYUMU	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Alfa
1. FAKTÖR: YAŞAM DOYUMU (5 MADDE)			3,404	68,074	5,0153	,882
Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın	,677	,861				
Hayat şartlarım mükemmel	,741	,860				
Hayatımdan memnunum	,633	,823				
Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	,740	,795				
Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim	,613	,783				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: % 68,074 KMO Örneklem Yeterliliği: ,878 – Bartlett Küresellik Testi: χ^2 :1511,616 s.d.: 10 p<0.001 Genel Ortalama: 5,0153 – Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,882 Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılmıyorum (4) Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum (5) Kısmen Katılıyorum (6) Katılıyorum (7) Kesinlikle Katılıyorum						

Tablo 15 incelendiğinde yaşam doyumuna ilişkin faktör analizi sonuçlarının belirtilen ön kabullere uygun olduğu görülmektedir. Yaşam doyumunu açıklayan toplam 5 madde, tek bir faktör altında bir araya gelmekte ve toplam varyansa %68,074 oranında katkı sağlamaktadır. Yaşam doyumunu ölçen maddeler; “hayatım birçok yönden idealimdekine yakın”, “hayat şartlarım mükemmel”, “hayatımdan memnunum”, “hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim” ve “eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim” şeklinde sıralanmaktadır. Yaşam doyumunu ölçeğinin genel ortalaması 5,0153’tür(7 en yüksek ve 1 en düşük değer).

Yaşam doyumunu ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçları; Diener,Emmons, Larsen ve Griffin (1985: 71-75) tarafından geliştirilen orijinalinde ve Yetim (1991) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında olduğu gibi tek faktörlü yapıyı desteklemektedir.

IV. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde, Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentası çalışanlarından toplanmış 602 anketle yapılan veri analizi sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır. Sırasıyla örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri, iş doyumu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumu arasındaki korelasyonlara ve regresyonel ilişkilere ilişkin bulgular raporlanmaktadır.

IV. 1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan 602 acenta çalışanına; demografik, acentacılık, çalışma koşulları ve iş yeri ile ilgili özelliklerinin neler olduğunu belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu (EK8) aracılığıyla bazı sorular sorulmuştur. Alınan cevapların frekans dağılımları incelenerek örneklem grubu ile ilgili tanımlayıcı özellikler açıklanmıştır. Araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanın tanımlayıcı özelliklerinin tamamı EK 18’de verilmiştir.

IV. 1. 1. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanın yaş, cinsiyet, eğitim ve gelir durumları ile ilgili demografik bulgulara yer verilmektedir. Tablo 16’da katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular özetlenmektedir.

Tablo 16: Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
YAŞ			CİNSİYET		
18 - 20 yaş arası	6	1,0	Kadın	246	40,9
21 - 25 yaş arası	94	15,6	Erkek	356	59,1
26 - 30 yaş arası	164	27,2	<i>Toplam</i>	602	100,0
31 - 35 yaş arası	105	17,4	MEDENİ DURUM		
36 - 40 yaş arası	89	14,8	Evli	317	52,7
41 - 45 yaş arası	62	10,3	Bekâr	285	47,3
46 - 50 yaş arası	40	6,6	<i>Toplam</i>	602	100,0
51 - 55 yaş arası	24	4,0	EĞİTİM DURUMU		
56 - 60 yaş arası	14	2,3	Lise	101	16,8
61 - 65 yaş arası	3	0,5	Ön Lisans (2 yıllık)	134	22,3
66 yaş ve üzeri	1	0,2	Lisans (4 yıllık)	316	52,5
<i>Toplam</i>	602	100,0	Yüksek Lisans	46	7,6
			Doktora	5	0,8
			<i>Toplam</i>	602	100,0

Araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanının; 6'sı (%1,0) 18 ve 20 yaş aralığında, 94'ü (%15,6) 21 ve 25 yaş aralığında, 164'ü (%27,2) 26 ve 30 yaş aralığında, 105'i (%17,4) 31 ve 35 yaş aralığında, 89'u (%14,8) 36 ve 40 yaş aralığında, 62'si (%10,3) 41 ve 45 yaş aralığında, 40'ı (%6,6) 46 ve 50 yaş aralığında, 24'ü (%4,0) 51 ve 55 yaş aralığında, 14'ü (%2,3) 56 ve 60 yaş aralığında, 3'ü (%0,5) 61 ve 65 yaş aralığında, 1'i ise (%0,2) 66 yaş ve üzerindedir. Erik Erikson'un psikolojik gelişim aşamalarına göre 19 – 40 yaş arası genç yetişkin, 40 – 65 yaş arası orta yaş, 65 yaş üzeri ise olgunluk dönemi olarak sınıflandırılmıştır (psychology.about.com, 2013). Bu sınıflandırmaya göre seyahat acentası çalışanlarının %76'sı (458 katılımcı) genç yetişkin, %23,7'si (143 katılımcı) orta yaş, %0,2'si (1 katılımcı) olgun grubuna girmektedir.

Katılımcıların 256'sı (%40,9) kadın, 356'sı (%59,1) erkektir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 317'sinin (%52,7) evli, 285'inin (%47,3) ise bekâr olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarından 101'i (%16,8) lise, 134'ü (%22,3) ön lisans (2 yıllık), 316'sı (%52,5) lisans (4 yıllık), 46'sı (%7,6) yüksek lisans, 5'i (%0,8) doktora eğitimi almıştır.

IV. 1. 2. Örneklem Grubunun Seyahat Acentacılığı Özelliklerine İlişkin

Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanın turizm eğitimi alıp almadıkları, kaç yıllık acentacılık tecrübeleri olduğu, seyahat acentasında çalışmaya nasıl karar verdikleri ile ilgili seyahat acentacılığı özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Tablo 17’de katılımcıların seyahat acentacılığı özelliklerine ilişkin bulgular özetlenmektedir.

Tablo 17: Örneklem Grubunun Seyahat Acentacılığı Özelliklerine İlişkin Bulgular

	Frenkans	Yüzde (%)		Frenkans	Yüzde (%)
TURİZM EĞİTİMİ			ACENTACILIK TECRÜBESİ		
Lisede	23	3,8	1 yıldan az	26	4,3
Ön Lisansta	94	15,6	1 - 5 yıl	197	32,7
Lisansta	107	17,8	6 - 10 yıl	177	29,4
Yüksek Lisansta	7	1,2	11 - 15 yıl	72	12,0
Lisede ve Ön Lisansta	18	3,0	16 - 20 yıl	65	10,8
Lisede ve Lisansta	37	6,1	21 - 25 yıl	36	6,0
Ön Lisansta ve Lisansta	6	1,0	26 - 30 yıl	18	3,0
Lisansta ve Yüksek Lisansta	10	1,7	30 yıldan	11	1,8
Lisede Ön Lisansta ve Lisansta	1	0,2	<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>
Lisede Lisansta ve Y. Lisansta	2	0,3	ACENTADA ÇALIŞMA KARARI		
Turizm Eğitimi Almadım	297	49,3	İsteyerek	307	51,0
<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>	Mecburiyet	47	7,8
			Tesadüfen	185	30,7
			Tavsiye Üz.	56	9,3
			Baba Mes.	7	1,2
			<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>

Toplam 602 katılımcıdan; 23’ü (%3,8) lisede, 94’ü (%15,6) ön lisansta (2 yıllık), 107’si (%17,8) lisansta (4 yıllık), 7’si (%1,2) yüksek lisansta turizm eğitimi almıştır. Bununla birlikte 18’i (%3,0) lisede ve ön lisansta, 37’si (%6,1) lisede ve lisansta, 6’sı (%1,0) ön lisansta ve lisansta, 10’u lisansta ve yüksek lisansta turizm eğitimini devam ettirmiştir. Ayrıca 1’i (%0,2) hem lisede hem ön lisansta hem de lisansta, 2’si (%0,3) hem lisede hem lisansta hem de yüksek lisansta turizm eğitimi almıştır. Son olarak katılımcılardan 297’si (%49,3) turizm eğitimi almadığını bildirmiştir. Turizm eğitimi alma

oranlarına bakıldığında, 305 katılımcı (%50,7) öğrenim hayatının herhangi bir aşamasında turizm eğitimi almışken, 297 katılımcı (%49,3) hiç turizm eğitimi almadığı görülmektedir.

Katılımcıların seyahat acentacılığı tecrübeleri incelendiğinde; 26 katılımcının (%4,3) 1 yıldan az, 197 katılımcının (%32,7) 1 ve 5 yıl arası, 177 katılımcının (%29,4) 6 ve 10 yıl arası, 72 katılımcının (%12,0) 11 ve 15 yıl arası, 65 katılımcının (%10,8) 16 ve 20 yıl arası, 36 katılımcının (%6,0) 21 ve 25 yıl arası, 18 katılımcının (%3,0) 26 ve 30 yıl arası, 11 katılımcının ise (%1,8) 30 yıldan fazla acentacılık tecrübesi olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle 400 katılımcı (%66,4) 10 yıl ve daha az, 137 katılımcı (%22,8) 11 ve 20 yıl arası, 65 katılımcı (%10,8) ise 21 yıl ve üzeri seyahat acentacılığı tecrübesine sahiptir.

Araştırmaya katılanların; %51,0'i (307 katılımcı) isteyerek, %7,8'i (47 katılımcı) mecburiyetten, %30,7'si (185 katılımcı) tesadüfen, %9,3'ü tavsiye üzerine, %1,2'si (7 katılımcı) baba mesleği olduğu için seyahat acentasında çalışma kararı almıştır.

IV. 1. 3. Örneklem Grubunun Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanın yönetim görevlerinin olup olmadığı, çalışma statülerinin ne olduğu, şu an çalıştıkları seyahat acentasında kaç yıldır görev yaptıkları ile ilgili çalışma koşullarına ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Tablo 18'de katılımcıların çalışma koşullarına ilişkin bulgular özetlenmektedir.

Tablo 18: Örneklem Grubunun Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
YÖNETİM GÖREVİ			ÇALIŞMA STATÜSÜ		
Acenta Sahibi	82	13,6	Daimi	583	96,8
Acenta Ortağı	53	8,8	Sezonluk	19	3,2
Genel Müdür	26	4,3	<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>
Bölge Müdürü	4	0,7	ŞUANKİ ACENTADA ÇALIŞMA YILI		
Acenta Müdürü	13	2,2	1 yıldan az	55	9,1
Şube Müdürü	3	0,5	1 - 5 yıl	317	52,7
Operasyon Md.	40	6,6	6 - 10 yıl	138	22,9
Rezervasyon Md.	5	0,8	11 - 15 yıl	41	6,8
Satış Müdürü	26	4,3	16 - 20 yıl	29	4,8
Kontrat Müdürü	6	1,0	21 - 25 yıl	12	2,0
Tur Dep. Md.	3	0,5	26 - 30 yıl	7	1,2
Kongre Dep. Md.	3	0,5	30 yıldan fazla	3	0,5
Biletleme D. Md.	9	1,5	<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>
Hac Dep. Md.	1	0,2			
İnsan Kay. Md.	2	0,3			
Pazarlama Md.	2	0,3			
Muhasebe Md.	13	2,2			
Finans Müdürü	3	0,5			
Proje Koor.	4	0,7			
Yön. görevi yok	304	50,5			
<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>			

Katılımcılardan 82'si (%13,6) acenta sahibi, 53'ü (%8,8) acenta ortağıdır. 26'sı (%4,3) genel müdürlük, 4'ü (%0,7) bölge müdürlüğü, 13'ü (%2,2) acenta müdürlüğü ve 3'ü (%0,5) şube müdürlüğü yapmaktadır. 40'ı (%6,6) operasyon, 5'i (%0,8) rezervasyon, 26'sı (4,3) satış, 6'sı (%1,0) kontrat, 3'ü (%0,5) tur, 3'ü (%0,5) kongre, 9'u (%1,5) biletleme, 1'i (%0,2) hac, 2'si (%0,3) insan kaynakları, 2'si (%0,3) muhasebe, 3'ü (%0,5) finans departmanı müdürü olup 4'ü (%0,7) proje koordinatörüdür. 304 katılımcının (%50,5) ise herhangi bir yönetim görevi bulunmamaktadır. Bir başka deyişle 181 katılımcının (%30,1) üst düzey ve 117 katılımcının (%19,4) orta düzey yöneticilik görevi bulunmaktadır. 304 katılımcının (%50,5) ise herhangi bir yöneticilik görevi yoktur.

Katılımcıların %96,8'i (583 katılımcı) daimi, %19'u (19 katılımcı) ise sezonluk çalışan olduğunu belirtmiştir. 55 katılımcı (%9,1) 1 yıldan az, 317 katılımcı (%52,7) 1 ve 5 yıl, 138 katılımcı (%22,9) 6 ve 10 yıl, 41 katılımcı (%6,8) 11 ve 15 yıl, 29 katılımcı (%4,8) 16 ve 20 yıl, 12 katılımcı (%2,0) 21 ve 25 yıl, 7 katılımcı (%1,2) ise 26 ve 30 yıl arası

süredir şuan (anketi doldurdıkları an) çalıştıkları seyahat acentasında hizmet vermeye devam ettiklerini belirtmiştir. Başka bir anlatımla 510 katılımcının (%84,7) 10 yıl ve daha az, 70 katılımcının (%11,6) 11 ve 20 yıl arası, 22 katılımcının (%3,7) ise 21 yıl ve üzeri süredir aynı seyahat acentasında çalışmaya devam ettiği söylenebilir.

IV. 1. 4. Örneklem Grubunun İş Yeri Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanın birlikte çalıştıkları yönetici tipi, çalıştıkları seyahat acentasının; grubu, IATA üyesi olup olmadığı, çalışan sayısı ve bulunduğu şehir ile ilgili iş yeri özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Tablo 19’da katılımcıların iş yeri özelliklerine ilişkin bulgular özetlenmektedir.

Tablo 19: Örneklem Grubunun İş Yeri Özelliklerine İlişkin Bulgular

	Frenkans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
YÖNETİCİ TİPİ			ACENTANIN GRUBU		
Sahip Yönetici	501	83,2	A Grubu	581	96,5
Prof. Yönetici	101	16,8	A Geçici Grubu	2	0,3
<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>	B Grubu	16	2,7
ÇALIŞAN SAYISI			C Grubu	3	0,5
5 kişiden az	200	33,2	<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>
5 - 10 kişi	191	31,7	BULUNDUĞU BÖLGE		
11 - 25 kişi	113	18,8	Akdeniz Bölgesi	123	20,0
26 - 50 kişi	47	7,8	Doğu Anadolu	30	5,0
51 - 100 kişi	34	5,6	Ege Bölgesi	91	15,0
101 - 250 kişi	12	2,0	Güneydoğu A.	23	4,0
250 kişiden fazla	5	0,8	İç Anadolu	83	14,0
<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>	Karadeniz	38	6,0
IATA ÜYELİĞİ			Marmara	214	36,0
IATA üyesi	303	50,3	<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>
IATA üyesi değil	299	49,7			
<i>Toplam</i>	<i>602</i>	<i>100,0</i>			

Araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanından 501’i (%83,2) sahip yöneticiyle, 101’i (%16,8) ise profesyonel yönetici ile çalışmaktadır. 200 katılımcı (%33,2) çalışan sayısı 5 kişiden az, 113 katılımcı (%18,8) çalışan sayısı 11 ve 25 arası, 47 katılımcı (%7,8) çalışan sayısı 26 ve 50 arası, 34 katılımcı (%5,6) çalışan sayısı 51 ve 100 arası, 12

katılımcı (%2,0) çalışan sayısı 101 ve 250 arası, 5 katılımcı (%0,8) ise çalışan sayısı 250 kişiden fazla olan seyahat acentalarında görev yapmaktadır.

Resmi Gazetede 19/10/2005 tarihli ve 2005/9617 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmeliğin değiştirilen 5. Maddesi uyarınca KOBİ'ler; 10 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler "mikro" işletme, 50 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri sekiz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler "küçük" işletme ve 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler "orta büyüklükteki" işletme olarak sınıflandırılmıştır (Resmi Gazete, 2013). Bu sınıflandırmaya göre 391 katılımcı (%64,9) mikro ölçekli işletme, 160 katılımcı (%26,6) küçük ölçekli işletme, 46 katılımcı (%7,6) orta büyüklükte işletme ve 5 katılımcı (%0,8) büyük ölçekli işletme sınıfındaki seyahat acentalarında çalışmaktadır.

Katılımcılardan 581'i (%96,5) A grubu, 2'si (%0,3) A geçici grubu, 16'sı (%2,7) B grubu ve 3'ü (%0,5) C grubu seyahat acentasında çalışmaktadır. 303 katılımcının (%50,3) çalıştığı seyahat acentası IATA üyesi iken, 299 katılımcının (%49,7) çalıştığı seyahat acentasının IATA üyeliği yoktur.

Araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanının 123'ü (%20,0) Akdeniz Bölgesi'nde, 30'u (%5,0) Doğu Anadolu Bölgesi'nde, 91'i (%15,0) Ege Bölgesi'nde, 23'ü (%4,0) Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, 83'ü (%14,0) İç Anadolu Bölgesi'nde, 38'i (%6,0) Karadeniz Bölgesi'nde, 214'ü (%36,0) ise Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışmaktadır.

IV. 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara Yönelik Bulgular

Araştırmada pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyusal iyilik algısı ve bileşenleri, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü test etmek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Korelasyon analizi, bir değişkenin iki veya daha fazla değişkenle arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek ve ilişki varsa bu ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek üzere kullanılan bir yöntemdir (Kalaycı, 2009: 115; Ural ve Kılıç, 2011: 247). Korelasyon analizinde amaç bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin hangi yönde değişeceğini tespit etmektir (Kalaycı, 2009: 115).

Korelasyon analizi yapabilmek için analize tabii tutulan değişkenlerin her birinin sürekli olması ve normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Ural ve Kılıç, 2011: 247). Bu ön koşullar yerine getirilirse analizden güvenilir sonuçlar elde edilebilecektir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 260). Likert'in ölçek tanımında madde puanları dizisi sürekli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Tezbaşaran, 2008: 31). Dolayısıyla korelasyon analizi için süreklilik koşulu sağlanmaktadır. Normal dağılım koşulunun sağlandığı daha önce sayfa 160-161'de geçerlik başlığı altında rapor edilmiştir. Böylelikle korelasyon analizi için süreklilik ve normal dağılım ön koşullarının sağlandığı söylenebilir.

Korelasyon analizinde, sayısal (niceliksel) değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin kuvveti ve yönü, veriler normal dağılım koşulunu sağladığı için Pearson korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir (Alpar, 2012: 338). Pearson korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır ($-1 \leq r \leq +1$). Katsayı her iki yönde de 0'a yaklaşırken ilişkinin kuvveti azalmakta, her iki yönde de 1'e yaklaşırken ilişkinin kuvveti artmaktadır. İki değişken arasında ilişkinin olmadığı durumlarda korelasyon katsayısı 0

veya 0'a çok yakındır (Alpar, 2012: 338). Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının (r) 0,00 ile 0,19 arasında olması durumunda değişkenler arasında ilişkinin olmadığı veya önemsenmeyecek kadar düşük olduğu söylenebilir (Alpar, 2012: 338). Korelasyon katsayısının aldığı değerler; 0,20 ile 0,39 arasında ise zayıf (düşük) ilişki, 0,40 ile 0,69 arasında ise orta düzeyde ilişki, 0,70 ile 0,89 arasında ise kuvvetli (yüksek) ilişki, 0,90 ile 1,00 arasında ise çok kuvvetli ilişki olduğu kabul edilebilir (Alpar, 2012: 338).

Korelasyon katsayısının iki değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisiyle ilgili bilgi vermediği unutulmamalıdır (Alpar, 2012: 335). Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonuçlara verilen bu bilgiler doğrultusunda raporlanmaktadır.

IV. 2. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri olan umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri olan pozitif duygular, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), negatif duygular, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) ve düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle, hipotez 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve her birinin 4'er tane alt hipotezi (ilk 35 hipotez) test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 20'de özetlenmektedir.

Tablo 20: Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ve Bileşenleri Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

		İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı	Pozitif Duygular	YMYU	YMDU	Negatif Duygular	DMYU	DMDU
Pozitif Psikolojik Sermaye	Pearson Correlation	,388**	,380**	,321**	,369**	-,241**	-,251**	-,168**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	602	602	602	602	602	602	602
Umut	Pearson Correlation	,335**	,376**	,318**	,363**	-,138**	-,143**	-,096*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,018
	N	602	602	602	602	602	602	602
Öz-yeterlilik	Pearson Correlation	,298**	,299**	,263**	,280**	-,175**	-,197**	-,111**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007
	N	602	602	602	602	602	602	602
İyimserlik	Pearson Correlation	,336**	,301**	,237**	,307**	-,251**	-,241**	-,192**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	602	602	602	602	602	602	602
Psikolojik Dayanıklılık	Pearson Correlation	,300**	,268**	,230**	,256**	-,224**	-,240**	-,151**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	602	602	602	602	602	602	602

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2tailed)

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,388$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_1 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,335$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de artmakta; umut düzeyleri azaldıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{1a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,298$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de artmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{1b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,336$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de artmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{1c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,300$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, işe

ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de artmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{1d} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile pozitif duygu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,380$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, pozitif duygu düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, pozitif duygu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_2 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile pozitif duygu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,376$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, pozitif duygu düzeyleri de artmaktadır; umut düzeyleri azaldıkça, pozitif duygu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{2a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile pozitif duygu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,299$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, işe pozitif duygu düzeyleri de artmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, işe pozitif duygu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{2b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile pozitif duygu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,301$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, pozitif duygu düzeyleri de artmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, pozitif duygu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{2c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile pozitif duygu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,268$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, pozitif duygu düzeyleri de artmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, pozitif duygu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{2d} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,321$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_3 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,318$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de artmakta; umut düzeyleri azaldıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{3a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,263$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de artmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{3b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,237$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de artmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{3c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,230$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de artmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{3d} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,369$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri de artmaktadır. Dolayısıyla H_4 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,363$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri de artmaktadır. Dolayısıyla H_{4a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,280$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri de artmaktadır. Dolayısıyla H_{4b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,307$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri de artmaktadır. Dolayısıyla H_{4c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,256$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri de artmaktadır. Dolayısıyla H_{4d} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile negatif duygu düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r= - 0,241$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, negatif duygu düzeyleri azalmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, negatif duygu düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_5 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile negatif duygu düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r= - 0,138$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, negatif duygu düzeyleri azalmakta; umut düzeyleri azaldıkça, negatif duygu düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{5a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile negatif duygu düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,175$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, negatif duygu düzeyleri azalmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, negatif duygu düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{5b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile negatif duygu düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,251$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, negatif duygu düzeyleri azalmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, negatif duygu düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{5c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile negatif duygu düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,224$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, negatif duygu düzeyleri azalmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, negatif duygu düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{5d} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,251$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_6 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,143$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk yüksek

uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; umut düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{6a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,197$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{6b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,241$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{6c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,240$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{6d} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,168$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_7 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,096$; $p < 0,05$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; umut düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{7a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,111$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{7b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,192$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{7c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = - 0,151$; $p < 0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri azalmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla H_{7d} kabul edilmiştir.

IV. 2. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doymu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri olan umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile iş doymu arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle, H_8 ve alt hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 21’de özetlenmektedir.

Tablo 21: Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile İş Doymu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

		İş Doymu
Pozitif Psikolojik Sermaye	Pearson Correlation	,396**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Umut	Pearson Correlation	,337**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Öz-yeterlilik	Pearson Correlation	,332**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
İyimserlik	Pearson Correlation	,303**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Psikolojik Dayanıklılık	Pearson Correlation	,323**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)		

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doymu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,396$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, iş doymu düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, iş doymu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_8 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile iş doymu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,337$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, iş doymu düzeyleri de artmakta; umut düzeyleri azaldıkça, iş doymu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{8a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,332$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, iş doyumunu düzeyleri de artmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, iş doyumunu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{8b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,303$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, iş doyumunu düzeyleri de artmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, iş doyumunu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{8c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,323$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, iş doyumunu düzeyleri de artmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, iş doyumunu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{8d} kabul edilmiştir.

IV. 2. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri olan umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle, H_9 ve alt hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 22’de özetlenmektedir.

Tablo 22: Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

		Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı
Pozitif Psikolojik Sermaye	Pearson Correlation	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Umut	Pearson Correlation	,391**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Öz-yeterlilik	Pearson Correlation	,445**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
İyimserlik	Pearson Correlation	,252**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Psikolojik Dayanıklılık	Pearson Correlation	,342**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)		

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,438$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_9 kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,391$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de artmakta; umut düzeyleri azaldıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{9a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,445$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, işe kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de artmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{9b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,252$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de artmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{9c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,342$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de artmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{9d} kabul edilmiştir.

IV. 2. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri olan umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle, H_{10} ve alt hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 23'te özetlenmektedir.

Tablo 23: Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

		Yaşam Doyumu
Pozitif Psikolojik Sermaye	Pearson Correlation	,383**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Umut	Pearson Correlation	,325**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Öz-yeterlilik	Pearson Correlation	,313**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
İyimserlik	Pearson Correlation	,307**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
Psikolojik Dayanıklılık	Pearson Correlation	,305**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	602
** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)		

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,383$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, yaşam doyumu düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, yaşam doyumu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{10} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,325$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının umut düzeyleri arttıkça, yaşam doyumu düzeyleri de artmakta; umut düzeyleri azaldıkça, yaşam doyumu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{10a} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,313$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyleri arttıkça, yaşam doyumu düzeyleri de artmakta; öz-yeterlilik düzeyleri azaldıkça, yaşam doyumu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{10b} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,307$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının iyimserlik düzeyleri arttıkça, yaşam doyumu düzeyleri de artmakta; iyimserlik düzeyleri azaldıkça, yaşam doyumu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{10c} kabul edilmiştir.

Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,305$; $p<0,01$). Seyahat acentası çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça, yaşam doyumu düzeyleri de artmakta; psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, yaşam doyumu düzeyleri de azalmaktadır. Dolayısıyla H_{10d} kabul edilmiştir.

IV. 3. Değişkenler Arasındaki Regresyonel İlişkilere Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri, iş doyumu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumu arasındaki neden sonuç ilişkilerini matematiksel bir modelle açıklayabilmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmada basit doğrusal regresyon ve çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Basit doğrusal regresyon, bir bağımlı ve bir bağımsız değişken olduğunda, çoklu doğrusal regresyon ise bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken olduğunda kullanılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2011: 253). Pozitif psikolojik sermaye değişkeninin tek başına bağımsız değişken olduğu ve bağımlı değişkenlerle tek tek ilişkisinin test edildiği durumlarda (H_{11} , H_{12} , H_{13} , H_{14} , H_{15} , H_{16} , H_{17} , H_{18} , H_{19} ve H_{20}) basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerin bir arada bağımsız değişkenler olduğu ve bağımlı değişkenlerle tek tek ilişkilerinin test edildiği durumlarda ise (H_{11a} , H_{11b} , H_{11c} , H_{11d} , H_{12a} ,

H_{12b}, H_{12c}, H_{12d}, H_{13a}, H_{13b}, H_{13c}, H_{13d}, H_{14a}, H_{14b}, H_{14c}, H_{14d}, H_{15a}, H_{15b}, H_{15c}, H_{15d}, H_{16a}, H_{16b}, H_{16c}, H_{16d}, H_{17a}, H_{17b}, H_{17c}, H_{17d}, H_{18a}, H_{18b}, H_{18c}, H_{18d}, H_{19a}, H_{19b}, H_{19c}, H_{19d}, H_{20a}, H_{20b}, H_{20c}, H_{20d}) çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bağımlı değişken Y ve bağımsız değişken X ile ifade edilmek üzere; basit doğrusal regresyon modeli ($Y=a+bX$) şeklinde, çoklu regresyon modeli ise ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) şeklinde ifade edilebilir. Modeldeki “a” katsayısı sabite ait beta değerini, “b”, “c” ve “d”... katsayıları ise bağımsız değişkenlere ait beta katsayılarını ifade etmektedir (Ural ve Kılıç, 2011: 255-256).

Basit doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişkendeki ölçüm hatalarının önemsenmeyebileceği, değişkenlerin normal dağılım gösterdiği, varyansların homojen olduğu ve doğrusal olduğu varsayılmaktadır (Alpar, 2012: 368). Hiçbir ölçüm işlemi hatasız olmadığı için birinci koşulun sağlandığı varsayılmıştır. Varyansların homojenliğinin kontrolü için Levene testinden faydalanılmıştır (Alpar, 2012: 215). Levene test istatistiğine ilişkin P değerlerinin $\alpha \geq 0,05$ olduğu yani varyansların homojen olduğu bulgulanmıştır. Normal dağılım ve doğrusallık koşulunun sağlandığı daha önce sayfa 160-161’de geçerlik başlığı altında rapor edilmiştir.

Çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımlı değişkenin sürekli veya kesikli niceliksel (sayısal) veri türünde olması, bağımsız değişkenlerin sürekli-kesikli niceliksel (sayısal) veri veya niteliksel veri türünde olması, gözlem sayısının (n), bağımsız değişken sayısının en az 5 katı kadar olması ve bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyon olmaması gerekmektedir. Ölçekler Likert tipi olduğu için bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sürekli olduğu kabul edilmektedir (Tezbaşaran, 2008: 31). Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere toplam 4 tane bağımsız değişken için olması gereken gözlem sayısı (n) 20’dir, araştırmanın gözlem sayısı ise

602'dir. Dolayısıyla bu koşul da sağlanmıştır. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonları kontrol etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 24'te özetlenmiştir.

Tablo 24: Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

		Umut	Öz-yeterlilik	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık
Umut	Pearson Correlation	1	,657**	,475**	,614**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	602	602	602	602
Öz-yeterlilik	Pearson Correlation	,657**	1	,417**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	602	602	602	602
İyimserlik	Pearson Correlation	,475**	,417**	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	602	602	602	602
Psikolojik Dayanıklılık	Pearson Correlation	,614**	,657**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	602	602	602	602
** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)					

Bulgular incelendiğinde, umut ile öz-yeterlilik arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,657$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Umut ile iyimserlik arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,475$; $p<0,01$). Umut ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,614$; $p<0,01$) bulgulanmıştır. Öz-yeterlilik ile iyimserlik arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,417$; $p<0,01$). Öz-yeterlilik ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,657$; $p<0,01$); iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,517$; $p<0,01$) bulgulanmıştır. Dolayısıyla çoklu regresyon için son koşul da sağlanmıştır.

Çoklu doğrusal regresyon analizinde modelin yeterliliği ile ilgili olarak çoklu açıklayıcılık katsayısı R^2 değeri yüksek çıkmalı ve modelin anlamlılığına ilişkin F istatistiği anlamlı olmalıdır (Alpar, 2012: 391). F değeri, regresyon katsayılarının sıfıra eşit olup olmadığına ilişkin bir sonuçtur ve yapılan varyans analizi sonucu elde edilir. F değeri

anlamlıysa ($p < 0,05$) en azından bir regresyon katsayısının sıfırdan farklı olduğu anlaşılır (Alpar, 2012: 391). Bunun dışında bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları yüksek olmamalıdır. Korelasyonların yüksek olması çoklu bağlantı sorununa işaret etmektedir. Çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı, varyans şişme değerleri (VIF) ile kontrol edilebilir. VIF değerlerinin 10'un üzerinde olmaması beklenir ($VIF < 10$). VIF değerinin 10'dan büyük olduğu durumlarda ($VIF > 10$) çoklu bağlantı sorunu olduğu söylenir (Alpar, 2012: 391). Regresyon modelinde oto korelasyon olup olmadığı Durbin-Watson (D-W) testi ile kontrol edilir. Genelde 1,5 ile 2,5 civarındaki bir D-W değeri oto korelasyon olmadığını göstergesidir (Kalaycı, 2009: 267).

Regresyon katsayıları (b), diğer değişkenlerin varlığında her bir değişkenin bağımlı değişkende (Y) meydana getireceği artış veya azalış miktarını verir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin (0'dan farklılığına) t istatistiği, regresyon katsayılarının standart hatalara bölünmesiyle hesaplanır ve ilgili P değeriyle yorumlanır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin P olasılığı (alfa yanılma düzeyi) genellikle 0,05; 0,01 veya 0,001 olarak belirlenebilir. Örneğin 0,05 olarak belirlenen alfa yanılma düzeyi için 0,05'ten küçük P değerine sahip olan katsayıların sıfırdan farklı ve modele katkısının anlamlı olduğu söylenir. Regresyon denkleminin standart hatasının (s) küçük olması istenir. Standart hatanın büyük olduğu durumlarda model yeterliliği için R^2 incelenmelidir. Çoklu regresyon katsayısı (Multiple R) bağımlı değişkenle 1'den çok bağımsız değişken arasındaki ilişkinin derecesini verir. "R" olarak ifade edilir ve 0 ile +1 arasında değişen değerler alır. Çoklu açıklayıcılık katsayısı (Multiple R square) çoklu korelasyon katsayısının karesine denir ve " R^2 " olarak ifade edilir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni (bağımlı değişkendeki değişimi) ne oranda açıkladığını gösterir. R^2 değeri 0 ile

+1 arasında değişir ve 1'e yakın olması arzu edilir (Alpar, 2012: 390-391). Araştırmada yapılan tüm regresyon analizleri verilen bu bilgilere dayanarak değerlendirilmektedir.

IV. 3. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısındaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{11} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 25'te özetlenmektedir.

Tablo 25: Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,434	,161		15,165	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,321	,031	,388	10,323	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı							
R: 0,388; R ² :0,151; Düzeltilmiş R ² : 0,149; Model için F: 106,567; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,775							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=106,567; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,775 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği (t=10,323; p<0,05) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı (p<0,05) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki (R=0,388) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama

oranı olan R^2 değeri 0,151 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, işe ilişkin duyusal iyilik algısındaki değişimlerin %15,1'inin, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, işe ilişkin duyusal iyilik algısını 0,321 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=2,434$ ve $b=0,321$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=2,434+0,321X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{11} kabul edilmiştir.

IV. 3. 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile İşe İlişkin Duyusal İyilik Algısı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, işe ilişkin duyusal iyilik algısı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, işe ilişkin duyusal iyilik algısındaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{11a} , H_{11b} , H_{11c} ve H_{11d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 26'da özetlenmektedir.

Tablo 26: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin İşe İlişkin Duyusal İyilik Algısına Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,404	,162		14,863	,000		
Umut	,106	,036	,158	2,951	,003	,489	2,045
Öz-yeterlilik	,055	,038	,080	1,452	,147	,465	2,151
İyimserlik	,140	,031	,205	4,549	,000	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	,029	,036	,044	,800	,424	,468	2,138
Bağımlı Değişken: İşe İlişkin Duyusal İyilik Algısı							
R: 0,399; R^2 :0,159; Düzeltilmiş R^2 : 0,153; Model için F: 28,236; $p=0,000$; s.d.: 4; D-W: 1,746							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=28,236$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,746 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; umut ($t=2,951$; $p<0,05$) ve iyimserlik ($t=4,549$; $p<0,05$) için anlamlı, öz-yeterlilik ($t=1,452$; $p>0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t=0,800$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece umut ve iyimserlik ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,399$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (umut ve iyimserlik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,159 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısındaki değişimlerin %15,9'unun, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısını açıklamada öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

Umuttaki 1 birimlik artış, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını 0,106 birim artırmaktadır. İyimserlikteki 1 birimlik artış, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını 0,140 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=2,404$; $b=0,106$ ve $c=0,140$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=2,404+0,106X_1+0,140X_2$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{11a} ve H_{11c} kabul edilmiştir. H_{11b} ve H_{11d} reddedilmiştir.

IV. 3. 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Pozitif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, pozitif duygular bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, pozitif duygulardaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{12} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 27’de özetlenmektedir.

Tablo 27: Pozitif Psikolojik Sermayenin Pozitif Duygulara Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,493	,230		6,485	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,449	,045	,380	10,078	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Pozitif Duygular							
R: 0,380; R ² :0,145; Düzeltilmiş R ² : 0,143; Model için F: 101,572; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,780							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=101,572$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,780 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığına göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği ($t=10,078$; $p<0,05$) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,380$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,145 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, pozitif duygulardaki değişimlerin %14,5’inin, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki

1 birimlik artış, pozitif duyguları 0,449 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=1,493$ ve $b=0,449$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=1,493+0,449X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{12} kabul edilmiştir.

IV. 3. 4. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Pozitif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, pozitif duygular bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, pozitif duygulardaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{12a} , H_{12b} , H_{12c} ve H_{12d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 28’de özetlenmektedir.

Tablo 28: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Pozitif Duygulara Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,468	,231		6,365	,000		
Umut	,258	,051	,269	5,030	,000	,489	2,045
Öz-yeterlilik	,074	,054	,075	1,369	,172	,465	2,151
İyimserlik	,152	,044	,155	3,455	,001	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	-,026	,052	-,027	-,495	,621	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Pozitif Duygular							
R: 0,404; R ² :0,163; Düzeltmiş R ² : 0,158; Model için F: 29,111; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 1,775							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=29,111$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,775 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; umut ($t=5,030$; $p<0,05$) ve iyimserlik ($t=3,455$; $p<0,05$) için anlamlı, öz-yeterlilik ($t=1,369$; $p>0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t=-0,495$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece umut ve iyimserlik ile pozitif duygular arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,404$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (umut ve iyimserlik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,163 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, pozitif duygulardaki değişimlerin %16,3'ünün, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif duyguları açıklamada öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

Umuttaki 1 birimlik artış, pozitif duyguları 0,258 birim artırmaktadır. İyimserlikteki 1 birimlik artış, pozitif duyguları 0,152 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=1,468$; $b=0,258$ ve $c=0,152$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=1,468+0,258X_1+0,152X_2$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{12a} ve H_{12c} kabul edilmiştir. H_{12b} ve H_{12d} reddedilmiştir.

IV. 3. 5. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yüksek Memnuluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan

regresyon analizi ile H_{13} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 29’da özetlenmektedir.

Tablo 29: Pozitif Psikolojik Sermayenin Yüksek Memnuluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,646	,252		6,530	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,405	,049	,321	8,293	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Yüksek Memnuluk Yüksek Uyarılmışlık							
R: 0,321; R ² :0,103; Düzeltmiş R ² : 0,101; Model için F: 68,768; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,876							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=68,768$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,876 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığını göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği ($t=8,293$; $p<0,05$) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlık arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,321$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,103 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimlerin %10,3’ünün, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını 0,449 birim artırmaktadır. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, yüksek memnuluk yüksek uyarılmışlığı 0,405 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=1,646$ ve $b=0,405$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=1,646 +0,405X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{13} kabul edilmiştir.

IV. 3. 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{13a} , H_{13b} , H_{13c} ve H_{13d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 30'da özetlenmektedir.

Tablo 30: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,633	,254		6,436	,000		
Umut	,230	,056	,225	4,076	,000	,489	2,045
Öz-yeterlilik	,086	,059	,082	1,458	,145	,465	2,151
İyimserlik	,109	,048	,105	2,259	,024	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	-,016	,057	-,016	-,288	,773	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık							
R: 0,338; R ² :0,114; Düzeltmiş R ² : 0,108; Model için F: 19,240; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 1,884							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=19,240; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,884 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; umut (t=4,076; p<0,05)

ve iyimserlik ($t=2,259$; $p<0,05$) için anlamlı, öz-yeterlilik ($t=1,458$; $p>0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t=-0,288$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece umut ve iyimserlik ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,338$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (umut ve iyimserlik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,114 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimlerin %11,4'ünün, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. Yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığı açıklamada öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

Umuttaki 1 birimlik artış, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığı 0,230 birim artırmaktadır. İyimserlikteki 1 birimlik artış, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlığı 0,109 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=1,633$; $b=0,230$ ve $c=0,109$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+...$) ise $Y=1,633+0,230X_1+0,109X_2$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{13a} ve H_{13c} kabul edilmiştir. H_{13b} ve H_{13d} reddedilmiştir.

IV. 3. 7. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan

regresyon analizi ile H_{14} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 31’de özetlenmektedir.

Tablo 31: Pozitif Psikolojik Sermayenin Yüksek Memnuluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,340	,262		5,110	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,494	,051	,369	9,724	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Yüksek Memnuluk Düşük Uyarılmışlık							
R: 0,369; R ² :0,136; Düzeltmiş R ² : 0,135; Model için F: 94,562; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,746							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=94,562$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,746 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığına göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği ($t=9,724$; $p<0,05$) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile yüksek memnuluk düşük uyarılmışlık arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,369$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,136 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yüksek memnuluk düşük uyarılmışlıktaki değişimlerin %13,6’sının, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, yüksek memnuluk düşük uyarılmışlığı 0,494 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=1,340$ ve $b=0,494$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=1,340+0,494X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{14} kabul edilmiştir.

IV. 3. 8. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{14a} , H_{14b} , H_{14c} ve H_{14d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 32’de özetlenmektedir.

Tablo 32: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,304	,262		4,967	,000		
Umut	,286	,058	,264	4,902	,000	,489	2,045
Öz-yeterlilik	,061	,061	,055	,997	,319	,465	2,151
İyimserlik	,195	,050	,176	3,890	,000	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	-,035	,059	-,032	-,591	,555	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık							
R: 0,396; R ² :0,157; Düzeltmiş R ² : 0,151; Model için F: 27,725; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 1,719							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=27,725$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,719 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; umut ($t=4,902$; $p<0,05$)

ve iyimserlik ($t=3,890$; $p<0,05$) için anlamlı, öz-yeterlilik ($t=0,997$; $p>0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t=-0,591$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece umut ve iyimserlik ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,396$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (umut ve iyimserlik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri $0,157$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlıktaki değişimlerin %15,7'sinin, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. Yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığı açıklamada öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

Umuttaki 1 birimlik artış, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığı $0,286$ birim artırmaktadır. İyimserlikteki 1 birimlik artış, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlığı $0,195$ birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=1,304$; $b=0,286$ ve $c=0,195$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=1,304+0,286X_1+0,195X_2$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{14a} ve H_{14c} kabul edilmiştir. H_{14b} ve H_{14d} reddedilmiştir.

IV. 3. 9. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Negatif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, negatif duygular bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, negatif duygulardaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{15} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 33'te özetlenmektedir.

Tablo 33: Pozitif Psikolojik Sermayenin Negatif Duygulara Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,624	,163		16,064	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	-,192	,032	-,241	-6,082	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Negatif Duygular							
R: 0,241; R ² :0,058; Düzeltilmiş R ² : 0,056; Model için F: 36,985; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,651							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=36,985; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,651 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığını göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği (t=-6,082; p<0,05) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile negatif duygular arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı (p<0,05) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki (R=0,241) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R² değeri 0,056 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, negatif duygulardaki değişimlerin %5,6'sının, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, negatif duyguları 0,192 birim azaltmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; a=2,624 ve b=-0,192 olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=2,624+(-0,192)X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H₁₅ kabul edilmiştir.

IV. 3. 10. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Negatif Duygular Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, negatif duygular bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, negatif duygulardaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{15a} , H_{15b} , H_{15c} ve H_{15d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 34’te özetlenmektedir.

Tablo 34: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Negatif Duygulara Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,660	,164		16,251	,000		
Umut	,046	,036	,071	1,257	,209	,489	2,045
Öz-yeterlilik	-,036	,038	-,054	-,940	,347	,465	2,151
İyimserlik	-,129	,031	-,195	-4,122	,000	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	-,084	,037	-,131	-2,278	,023	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Negatif Duygular							
R: 0,279; R ² :0,178; Düzeltilmiş R ² : 0,072; Model için F: 12,626; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 1,678							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=12,626$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,678 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; iyimserlik ($t=-4,122$; $p<0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t=-2,278$; $p<0,05$) için anlamlı, umut ($t=1,257$; $p>0,05$) ve öz-yeterlilik ($t=-0,940$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile negatif duygular arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki ($R=0,279$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,178 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, negatif duygulardaki değişimlerin %17,8'inin, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile açıklandığını göstermektedir. Negatif duyguları açıklamada umut ve öz-yeterliliğin etkisi bulunmamaktadır.

İyimserlikteki 1 birimlik artış, negatif duyguları -0,129 birim azaltmaktadır. Psikolojik dayanıklılıktaki 1 birimlik artış, negatif duyguları -0,084 birim azaltmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=2,660$; $b=-0,129$ ve $c=-0,084$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=2,660+(-0,129X_1)+(-0,084X_2)$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{15c} ve H_{15d} kabul edilmiştir. H_{15a} ve H_{15b} reddedilmiştir.

IV. 3. 11. Pozitif Psikolojik Sermayeye Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{16} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 35'te özetlenmektedir.

Tablo 35: Pozitif Psikolojik Sermayenin Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,443	,166		14,699	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	-,205	,032	-,251	-6,363	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık							
R: 0,251; R ² :0,063; Düzeltmiş R ² : 0,062; Model için F: 40,489; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,834							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=40,489$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,834 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığına göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği ($t=-6,363$; $p<0,05$) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki ($R=0,251$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,063 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimlerin %6,3'ünün, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığı 0,205 birim azaltmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=2,443$ ve $b=-0,205$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=2,443+(-0,205)X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{16} kabul edilmiştir.

IV. 3. 12. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{16a} , H_{16b} , H_{16c} ve H_{16d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 36'da özetlenmektedir.

Tablo 36: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,473	,167		14,836	,000		
Umut	,055	,037	,083	1,481	,139	,489	2,045
Öz-yeterlilik	-,057	,039	-,084	-1,460	,145	,465	2,151
İyimserlik	-,113	,032	-,168	-3,559	,000	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	-,097	,037	-,149	-2,605	,009	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık							
R: 0,285; R ² :0,081; Düzeltmiş R ² : 0,075; Model için F: 13,149; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 1,859							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=13,149; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,859 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; iyimserlik (t=-3,559;

$p < 0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t = -2,605$; $p < 0,05$) için anlamlı, umut ($t = 1,481$; $p > 0,05$) ve öz-yeterlilik ($t = -1,460$; $p > 0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki ($R = 0,285$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,081 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlıktaki değişimlerin %8,1'inin, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile açıklandığını göstermektedir. Düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığı açıklamada umut ve öz-yeterliliğin etkisi bulunmamaktadır.

İyimserlikteki 1 birimlik artış, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığı -0,113 birim azaltmaktadır. Psikolojik dayanıklılıktaki 1 birimlik artış, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlığı -0,097 birim azaltmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a = 2,473$; $b = -0,113$ ve $c = -0,097$ olmak üzere ($Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + \dots$) ise $Y = 2,473 + (-0,113X_1) + (-0,097X_2)$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{16c} ve H_{16d} kabul edilmiştir. H_{16a} ve H_{16b} reddedilmiştir.

IV. 3. 13. Pozitif Psikolojik Sermayeile Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, düşük memnunluk düşük uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan

regresyon analizi ile H_{17} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 37’de özetlenmektedir.

Tablo 37: Pozitif Psikolojik Sermayenin Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,806	,222		12,620	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	-,180	,043	-,168	-4,181	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlık							
R: 0,168; R ² :0,028; Düzeltmiş R ² : 0,027; Model için F: 17,478; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,537							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=17,478$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,537 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığını göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği ($t=-4,181$; $p<0,05$) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki ($R=0,168$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,028 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, düşük memnunluk düşük uyarılmışlıktaki değişimlerin %2,8’inin, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, düşük memnunluk düşük uyarılmışlığı 0,108 birim azaltmaktadır Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=2,806$ ve $b=-0,108$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=2,806 +(-0,108)X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{17} kabul edilmiştir.

IV. 3. 14. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Düşük Memnuluk Düşük Uyarılmışlık Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, düşük memnuluk düşük uyarılmışlık bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, düşük memnuluk düşük uyarılmışlıktaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{17a} , H_{17b} , H_{17c} ve H_{17d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 38’de özetlenmektedir.

Tablo 38: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Düşük Memnuluk Düşük Uyarılmışlığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,846	,224		12,730	,000		
Umut	,037	,050	,042	,735	,463	,489	2,045
Öz-yeterlilik	-,015	,052	-,017	-,288	,773	,465	2,151
İyimserlik	-,144	,043	-,163	-3,381	,001	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	-,070	,050	-,082	-1,393	,164	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Düşük Memnuluk Düşük Uyarılmışlık							
R: 0,204; R ² :0,041; Düzeltmiş R ² : 0,035; Model için F: 6,449; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 1,556							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=6,449; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,556 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; iyimserlik (t=-3,381; p<0,05) için

anlamlı, umut ($t=0,735$; $p>0,05$), öz-yeterlilik ($t=-0,288$; $p>0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t=-1,393$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece iyimserlik ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki ($R=0,204$) vardır. Bağımsız değişkenin (iyimserlik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,041 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, düşük memnunluk düşük uyarılmışlıktaki değişimlerin %4,1'inin, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. Düşük memnunluk düşük uyarılmışlığı açıklamada umut ve öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

İyimserlikteki 1 birimlik artış, düşük memnunluk düşük uyarılmışlığı -0,144 birim azaltmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=2,846$; $b=-0,144$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=2,846+(-0,144X_1)$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{17c} kabul edilmiş, H_{17a} , H_{17b} ve H_{17d} ise reddedilmiştir.

IV. 3. 15. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, iş doyumuna bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, iş doyumundaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{18} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 39'da özetlenmektedir.

Tablo 39: Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Doyumuna Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,358	,196		12,029	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,401	,038	,396	10,578	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: İş Doyumu							
R: 0,396; R ² :0,157; Düzeltmiş R ² : 0,156; Model için F: 111,895; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 2,106							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=111,895; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 2,106 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği (t=10,578; p<0,05) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı (p<0,05) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki (R=0,396) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R² değeri 0,157 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, iş doyumundaki değişimlerin %15,7'sinin, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, iş doyumunu 0,401 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; a=2,358 ve b=0,401 olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=2,358+0,401X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H₁₈ kabul edilmiştir.

IV. 3. 16. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile İş Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, iş doyumuna bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, iş doyumundaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{18a} , H_{18b} , H_{18c} ve H_{18d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 40’te özetlenmektedir.

Tablo 40: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin İş Doyumuna Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,339	,198		11,791	,000		
Umut	,109	,044	,133	2,473	,014	,489	2,045
Öz-yeterlilik	,111	,046	,133	2,408	,016	,465	2,151
İyimserlik	,120	,038	,143	3,177	,002	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	,065	,045	,080	1,460	,145	,468	2,138
Bağımlı Değişken: İş Doyumu							
R: 0,398; R ² :0,158; Düzeltmiş R ² : 0,153; Model için F: 28,052; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 2,107							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=28,052$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulunmuştur ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 2,138 olarak bulunmuştur. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; umut ($t=2,473$; $p<0,05$), öz-yeterlilik ($t=2,408$; $p<0,05$) ve iyimserlik ($t=3,177$; $p<0,05$) için anlamlı, psikolojik dayanıklılık ($t=1,460$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,398$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,158 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, iş doyumundaki değişimlerin %15,8'inin, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. İş doyumunu açıklamada psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

Umuttaki 1 birimlik artış, iş doyumunu 0,109 birim artırmaktadır. Öz-yeterlilikteki 1 birimlik artış, iş doyumunu 0,111 birim artırmaktadır. İyimserlikteki 1 birimlik artış, iş doyumunu 0,120 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=2,339$; $b=0,109$, $c=0,111$ ve $d=0,120$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=2,339+0,109X_1+0,111X_2+0,120X_3$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{18a} , H_{18b} ve H_{18c} kabul edilmiştir. Hipotez H_{18d} reddedilmiştir.

IV. 3. 17. Pozitif Psikolojik Sermayeile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, kişisel beyana dayalı işgören performansı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, kişisel beyana dayalı işgören performansındaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{19} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 41'de özetlenmektedir.

Tablo 41: Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansına Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,947	,349		5,572	,000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,806	,068	,438	11,924	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı							
R: 0,438; R ² :0,192; Düzeltilmiş R ² : 0,190; Model için F: 142,189; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 2,080							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=142,189; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 2,080 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği (t=11,924; p<0,05) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı (p<0,05) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki (R=0,438) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R² değeri 0,192 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, kişisel beyana dayalı işgören performansındaki değişimlerin %19,2'sinin, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, kişisel beyana dayalı bireysel performansı 0,806 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; a=1,947 ve b=0,806 olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=1,947+0,806X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H₁₉ kabul edilmiştir.

IV. 3. 18. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, kişisel beyana dayalı işgören performansı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, kişisel beyana dayalı işgören performansındaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile hipotez H_{19a} , H_{19b} , H_{19c} ve H_{19d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 42’de özetlenmektedir.

Tablo 42: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansına Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,908	,348		5,482	,000		
Umut	,228	,077	,153	2,945	,003	,489	2,045
Öz-yeterlilik	,481	,081	,315	5,936	,000	,465	2,151
İyimserlik	,057	,066	,037	,852	,395	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	,032	,078	,022	,416	,678	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Kişisel Beyana Dayalı İşgören Performansı							
R: 0,466; R ² :0,217; Düzeltmiş R ² : 0,212; Model için F: 41,355; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 2,084							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=41,355$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 2,084 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; umut ($t=2,945$; $p<0,05$)

ve öz-yeterlilik ($t=5,936$; $p<0,05$) için anlamlı, iyimserlik ($t=0,852$; $p>0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($t=0,416$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece umut ve öz-yeterlilik ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,466$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (umut ve öz-yeterlilik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,217 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, kişisel beyana dayalı işgören performansındaki değişimlerin %21,7'sinin, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve öz-yeterlilik ile açıklandığını göstermektedir. Kişisel beyana dayalı işgören performansını açıklamada iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

Umuttaki 1 birimlik artış, kişisel beyana dayalı işgören performansını 0,228 birim artırmaktadır. Öz-yeterlilikteki 1 birimlik artış, kişisel beyana dayalı işgören performansını 0,481 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=1,908$; $b=0,228$ ve $c=0,481$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=1,908+0,228X_1+0,481X_2$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{19a} ve H_{19b} kabul edilmiştir. H_{19c} ve H_{19d} reddedilmiştir.

IV. 3. 19. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif psikolojik sermaye bağımsız, yaşam doyumuna bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, yaşam doyumundaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{20} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 43'te özetlenmektedir.

Tablo 43: Pozitif Psikolojik Sermayenin Yaşam Doyumuna Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	,850	,412		2,062	,040		
Pozitif Psikolojik Sermaye	,809	,080	,383	10,142	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu							
R: 0,383; R ² :0,146; Düzeltmiş R ² : 0,145; Model için F: 102,857; p=0,000; s.d.: 1; D-W: 1,872							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=102,857$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,872 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği ($t=10,142$; $p<0,05$) anlamlıdır.

Pozitif psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,383$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,146 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yaşam doyumundaki değişimlerin %14,6'sinin, pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,809 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=0,850$ ve $b=0,809$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=0,850 +0,809X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{20} kabul edilmiştir.

IV. 3. 20. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak sıralanan pozitif psikolojik sermaye bileşenleri bağımsız, yaşam doyumuna bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, yaşam doyumundaki değişimin ne kadarının pozitif psikolojik sermaye bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{20a} , H_{20b} , H_{20c} ve H_{20d} test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 44'te özetlenmektedir.

Tablo 44: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yaşam Doyumuna Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	,792	,417		1,901	,058		
Umut	,229	,093	,133	2,471	,014	,489	2,045
Öz-yeterlilik	,203	,097	,116	2,088	,037	,465	2,151
İyimserlik	,285	,079	,163	3,592	,000	,692	1,444
Psikolojik Dayanıklılık	,107	,094	,063	1,141	,254	,468	2,138
Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu							
R: 0,386; R ² :0,149; Düzeltmiş R ² : 0,143; Model için F: 26,104; p=0,000; s.d.: 4; D-W: 1,868							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=26,104$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; en düşük 1,444 ve en yüksek 2,151 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,868 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; umut ($t=2,471$; $p<0,05$), öz-yeterlilik ($t=2,088$; $p<0,05$) ve iyimserlik ($t=3,592$; $p<0,05$) için anlamlı, psikolojik dayanıklılık ($t=1,141$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden sadece umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,386$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,149 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yaşam doyumundaki değişimlerin %14,9'ünün, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. Yaşam doyumunu açıklamada psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır.

Umuttaki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,229 birim artırmaktadır. Öz-yeterlilikteki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,203 birim artırmaktadır. İyimserlikteki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,285 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli; $a=0,792$; $b=0,229$, $c=0,203$ ve $d=0,285$ olmak üzere ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise $Y=0,792+0,229X_1+0,203X_2+0,285X_3$ olarak kurulabilir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{20a} , H_{20b} ve H_{20c} kabul edilmiştir. Hipotez H_{20d} reddedilmiştir.

Yapılan tüm analizler sonucu elde edilen bulgulardan hareketle, geliştirilmiş olan toplam 100 hipotezin kabul edilme veya reddedilme durumu ile ilgili özet tablo EK 19'da verilmiştir.

SONUÇ

Tez çalışmasında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış akımlarından hareketle geliştirilen, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramının, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu ile ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde araştırılması amaçlanmıştır. Değişkenler arası ilişkiler, tekil ve ilişkisel tarama özelliğinde yapılandırılan araştırma modeli bağlamında ve anket formuyla toplanan veriler aracılığıyla araştırılmıştır. Alan araştırması, 22.10.2013 – 15.11.2013 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan 770 kişi araştırmaya katılmıştır ancak 602 anket geçerli kabul edilmiştir. Seyahat acentası çalışanından elde edilen veriler doğrultusunda seyahat acentası çalışanlarına ilişkin bazı tanımlayıcı özellikler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Seyahat acentası çalışanlarının %76'sı (458 katılımcı) genç yetişkin, %23,7'si (143 katılımcı) orta yaşlı, %0,2'si (1 katılımcı) olgundur. Katılımcıların büyük çoğunluğunun genç yetişkin grubuna girmesi, turizm sektörünün özellikleri dikkate alındığında seyahat acentası çalışanlarının sektörün yoğun çalışma temposuna ayak uydurabilecek enerjide olduklarına işaret etmektedir denilebilir.

Katılımcıların 256'sı (%40,9) kadın, 356'sı (%59,1) erkektir. Seyahat acentası çalışanları arasında cinsiyet açısından büyük bir farkın olmadığı söylenebilir. Oldukça yüksek olan kadın çalışan oranı, seyahat acentalarının kadınlar tarafından çalışılacak iş kolları arasında görüldüğünün bir işareti olarak kabul edilebilir. Seyahat acentalarında, rezervasyon, biletleme, ofis operasyon gibi departmanların çalışma saatlerinin diğer departmanlara göre nispeten düzenli olduğu söylenebilir. Düzenli çalışma saatleri,

kadınların hem iş hayatını hem de aile hayatını yürütebilmelerine olanak sağlaması açısından göz önünde bulundurulmuş tercih nedenlerinden sayılabilir. Seyahat acentalarında hizmetin genellikle yüz-yüze verildiği düşünüldüğünde, acenta yöneticilerinin de kadın çalışanları tercih ettikleri söylenebilir. Kadınların beşeri ilişkilerde başarılı olmaları ve görsel anlamda iş ortamını tamamlamaları (Kozak, 1996: 17) seyahat acentası yöneticilerinin de kadınlarla çalışmayı tercih etmelerinde etken olabilir.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 317'sinin (%52,7) evli, 285'inin (%47,3) ise bekâr olduğu görülmektedir. Türkiye'de 2012 yılında ortalama ilk evlenme yaşı; erkekler için 26,7, kadınlar için 23,5'tir (TÜİK, 2013). Medeni duruma ilişkin oran, katılımcıların yaş profiline uygun bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Medeni durum açısından seyahat acentası çalışanları arasında dengeli bir durum olduğu söylenebilir. Örneğin, yüksek sezonda karşılayıcı hizmetler sunan seyahat acentaları için mesai süresinin belli olmaması dolayısıyla bekâr çalışanların, genelde bilet satışı gibi hizmetlerin verildiği ve mesai saatinin belli olduğu seyahat acentaları için hem bekâr hem de evli çalışanların uygun olabileceği söylenebilir. Dolayısıyla seyahat acentaları, hem evli hem de bekâr çalışanların istihdam edilebileceği iş yerleri arasındadır denilebilir.

Araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarından 101'i (%162,8) lise, 134'ü (%22,3) ön lisans (2 yıllık), 316'sı (%52,5) lisans (4 yıllık), 46'sı (%7,6) yüksek lisans, 5'i (%0,8) doktora eğitimi almıştır. Buradan hareketle, seyahat acentası çalışanlarının büyük çoğunluğunun eğitim düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bulgular, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin seyahat acentalarında çalışmayı tercih ettiği şeklinde yorumlanabileceği gibi, seyahat acentası sahip ve yöneticileri tarafından eğitim düzeyi yüksek bireylerin çalıştırılmak üzere tercih edildikleri şeklinde de yorumlanabilir. Örneğin biletleme departmanında çalışacak bir işgörenin, biletlemeyle ilgili çeşitli paket

programlara hâkim olması gerekmektedir. Bununla birlikte müşterinin taleplerini anlayarak aynı zamanda bu taleplere eş zamanlı cevap verebilmesi önemlidir. Bir başka açıdan ofis veya kongre operasyonunda çalışan işgörenlerin planlama, organize etme gibi yönetsel özelliklere sahip olması gerekliliği de eğitim seviyesinin önemine işaret eden konular arasında sayılabilir.

Turizm eğitimi alma oranlarına bakıldığında, 305 katılımcı (%50,7) öğrenim hayatının herhangi bir aşamasında turizm eğitimi almışken, 297 katılımcı (%49,3) hiç turizm eğitimi almamıştır. Oranların birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Turizm Personeli Meslek Yasası'nın olmaması, turizm eğitimi almış veya almamış olmasına bakılmaksızın herkesin seyahat acentaları dâhil turizm sektöründeki bütün iş kollarında çalışabilmelerini olanaklı kılmaktadır. İstihdama yönelik bu sorunlara Türkiye Turizminin Hukuksal Sorunları Çalıştayı (Ankara, 2013) sonuç raporunda da yer verilmiştir. Sadece seyahat acentaları için değil turizm sektöründe faaliyet gösteren tüm işletmeler için turizm eğitimi almış işgörenlerle çalışmak önemlidir. Örneğin satın aldığı turdan veya tatil paketinden memnun olmayan bir müşterinin şikâyetini anlamak, şikâyet doğrultusunda çözüm önerileri sunabilmek seyahat acentası çalışanlarının sahip olması gereken özellikler arasındadır. Olası kriz durumlarında sakin kalarak krizi yönetebilme becerisi de oldukça önemlidir. Bir seyahat acentası çalışanı müşterinin memnuniyetsizlik durumunu, pratik düşünerek ve doğru çözümleri sunarak tersine çevirebilir. Bu gibi durumlarda turizm eğitimi almış olmak karşılaşılabilecek olası olumsuz durumlara hazırlıklı olmayı sağlayabilecektir.

Katılımcıların seyahat acentacılığı tecrübelerine bakıldığında; 223 çalışanın 5 yıl ve daha az (%47), 379 çalışanın ise 6 yıl ve daha fazla (%63) süredir seyahat acentasında çalışma tecrübesi olduğu bulgulanmıştır. Beş yıldan az süredir seyahat

acentasında çalışanların oranı, katılımcıların büyük çoğunluğunun genç yetişkin olması ile paralellik göstermektedir. Ayrıca 6 yıl ve daha fazla süredir seyahat acentasında çalışan ve halen çalışmaya devam eden katılımcı oranının da yüksek olması, sektördeki işgören devir hızının görece düşük olduğunun bir göstergesi olabilir. Bu durum çalışanların seyahat acentalarından, yöneticilerin de çalışanlardan beklentilerini karşıladıkları yönünde de yorumlanabilir.

Katılımcıların; %51,0'i (307 katılımcı) isteyerek, %7,8'i (47 katılımcı) mecburiyetten, %30,7'si (185 katılımcı) tesadüfen, %9,3'ü tavsiye üzerine, %1,2'si (7 katılımcı) baba mesleği olduğu için seyahat acentasında çalışma kararı almıştır. İsteyerek seyahat acentasında çalışmayı seçen katılımcıların oranının yüksek olması, bu çalışanların performanslarına, çalışma mutluluklarına, iş ve yaşam doyumlarına olumlu yönde etki ediyor olabilir. Bu araştırmada böyle bir etkinin varlığı araştırılmamıştır ancak gelecekte yapılacak çalışmalar için önerilmektedir.

Araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanından 181'i (%30,1) üst düzey, 117'si (%19,4) orta düzey yöneticidir. 304 kişinin (%50,5) ise herhangi bir yöneticilik görevi yoktur. Araştırmanın her kademedeki seyahat acentası çalışanın temsil edileceği şekilde gerçekleştirilmiş olması, bulguların genellenebilirliği açısından önemlidir.

Katılımcıların %96,8'i (583 kişi) daimi, %19'u (19 kişi) ise sezonluk çalışan olduğunu belirtmiştir. Ayrıca 55 katılımcı (%9,1) 1 yıldan az, 317 katılımcı (%52,7) 1 ve 5 yıl, 138 katılımcı (%22,9) 6 ve 10 yıl, 41 katılımcı (%6,8) 11 ve 15 yıl, 29 katılımcı (%4,8) 16 ve 20 yıl, 12 katılımcı (%2,0) 21 ve 25 yıl, 7 katılımcı (%1,2) ise 26 ve 30 yıl arası süredir halen çalıştıkları seyahat acentasında hizmet vermeye devam ettiğini belirtmiştir. Bulgular uzun yıllardan beri seyahat acentasında çalışan ve halen çalışmaya devam eden çalışan oranının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bu durum seyahat

acentalarındaki görece düşük işgören devir hızının bir sonucu olabilir. Ayrıca seyahat acentacılığı tecrübelerinde ortaya çıkan sonucu destekler niteliktedir. İstatistiklere göre 2013 yılı Ağustos ayında Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 361 bin kişi artarak 2 milyon 806 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise 1 puanlık artış ile %9,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı 1 puanlık artış ile %12,3, 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı ise 1,5 puanlık artış ile %18,7 olarak rapor edilmiştir (TÜİK, 2013). Seyahat acentalarının uzun süreli ve sürekli çalışma ortamı sağlaması bireylerin seyahat acentalarında çalışmayı tercih etmelerinde önemli bir etken olabilir. Ayrıca seyahat acentalarının genç yetişkinlerin istihdamına önemli katkıda bulunması ülke ekonomisi açısından da olumlu bir göstere sayılabilir.

Araştırmaya katılan 602 seyahat acentası çalışanın 501'i (%83,2) sahip yöneticiyle, 101'i (%16,8) ise profesyonel yönetici ile çalışmaktadır. Ayrıca 391 katılımcı (%64,9) mikro ölçekli işletme, 160 katılımcı (%26,6) küçük ölçekli işletme, 46 katılımcı (%7,6) orta büyüklükte işletme ve 5 katılımcı (%0,8) büyük ölçekli işletme sınıfındaki seyahat acentasında çalışmaktadır. Bulgular seyahat acentalarının büyük bir bölümünün sahipleri tarafından yönetilen ve çoğunlukla mikro ölçekli işletmeler olduklarına işaret etmektedir.

Katılımcılardan 581'i (%96,5) A grubu, 2'si (%0,3) A geçici grubu, 16'sı (%2,7) B grubu ve 3'ü (%0,5) C grubu seyahat acentasında çalışmaktadır. Bulgular seyahat acentalarının çok büyük çoğunluğunun A grubu seyahat acentalarının vermeye yetkili olduğu hizmetleri sunabildiğinin bir göstergesidir.

Seyahat acentası çalışanlarından 303'ünün (%50,3) çalıştığı seyahat acentası IATA üyesiyken, 299'unun (%49,7) çalıştığı seyahat acentasının IATA üyeliği yoktur. Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA), dünya çapında ortalama 240 havayolu

şirketinin ortaklığıyla kurulan ticari bir birliktir (IATA, 2013). IATA üyeliği seyahat acentalarının bu birliğe üye olan havayolu şirketlerinin bilet satışlarını ortak bir platform üzerinden yapabileceklerinin göstergesidir.

Katılımcılardan 123'ü (%20,0) Akdeniz Bölgesi'nde, 30'u (%5,0) Doğu Anadolu Bölgesi'nde, 91'i (%15,0) Ege Bölgesi'nde, 23'ü (%4,0) Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, 83'ü (%14,0) İç Anadolu Bölgesi'nde, 38'i (%6,0) Karadeniz Bölgesi'nde, 214'ü (%36,0) ise Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışmaktadır. Bu oranların, araştırma sonuçlarının Türkiye genelini yansıtması açısından önemli olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Kuramsal Çıktıları

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile ilgili yapılan bu araştırmanın birçok kuramsal çıktısı olduğu söylenebilir. Öncelikle pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Türkiye'de seyahat acentası çalışanlarına uygulanmasıyla literatürdeki dört faktörlü yapısı teyit edilmiştir. Ölçeğin, pozitif psikolojik sermayenin ölçülmesi açısından geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Bu sonuç Çetin ve Basım (2012: 128) tarafından yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Aynı zamanda Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000: 219-230) tarafından geliştirilen, Bayram ve arkadaşları (2004: 2-5) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işe ilişkin duyusal iyilik algısı ölçeğinin de dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Bu ölçeğin de seyahat acentası çalışanlarının işe ilişkin duyusal iyilik algısı düzeylerini ölçmede geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği söylenebilir. Geçerlik ve güvenilirlik bulguları literatürle örtüşmektedir.

Hem pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin hem de işe ilişkin duyusal iyilik algısı ölçeğinin turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde kullanılabilir olduğu, bu

tez çalışmasının bulgularıyla desteklenmektedir. Bu sonuç, turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ile imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin farklı özellikte olması dolayısıyla önemlidir. Turizm sektörünün kendine has özellikleri, geçerliği ve güvenilirliği farklı sektörlerde test edilmiş ölçeklerin, turizm örnekleminde aynı sonuçları vermemesi ihtimalini ortaya çıkabilir. Her iki ölçeğin de turizm örnekleminde kullanılabilirliğinin ortaya konması, önemli bir kuramsal çıktı olarak görülmektedir.

Cole, Daly ve Mak (2009: 464-474), Polatçı (2013: 273-293) ve Erkuş ve Fındıklı (2012: 420-422) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye ile öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve mutluluk arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Avey ve arkadaşları da (2010: 17-28) pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluşun bir öncülü olduğunu belirtmişlerdir. Verilen örneklerden anlaşılacağı üzere literatürde pozitif psikolojik sermaye ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar olmasına rağmen öznel iyi oluş kavramını oluşturan değişkenlerden biri olan duyuşsal iyilik algısı ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisine değinen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma ile seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermayenin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının öncülü olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artması veya azalması işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeylerini de aynı yönde artıracak veya azaltacaktır denilebilir.

Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye bileşenleri (umut, öz-yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık) ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı bileşenleri (pozitif

duygular, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık, negatif duygular, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık) arasında da istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umudun ve iyimserliğin, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı bileşenlerinden pozitif duygulara ve pozitif duyguları oluşturan yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık ve yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık alt faktörlerinin tamamının anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte regresyon analizi bulguları; öz-yeterliliğin ve psikolojik dayanıklılığın, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının belirtilen bileşenlerinin anlamlı yordayıcısı olmadığına işaret etmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğindeki umut ve iyimserlik maddelerinin seyahat acentası çalışanları tarafından pozitif duygu maddeleri ile bağdaştırıldığı görülmektedir. Seyahat acentası çalışanları tarafından neşe, sevinç, coşku, heves, esinlenme, huzur, hoşnutluk, memnuniyet, iftihar, tatmin gibi pozitif duygular; farklı çözüm yolları üretme, hedeflere ulaşma, sorunlarla başa çıkabilme, başarı duygusu gibi umut; olumlu düşünme ve gelecekte her şey yolunda gideceğine inanma gibi iyimserlik faktörlerinin çalışma mutluluğu ve psikolojik motivasyon düzeyleriyle ilişkilendirilmiştir.

Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik de negatif duyguların anlamlı yordayıcısıyken umudun ve öz-yeterliliğin bu ilişkide anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Hatta düşük memnunluk düşük uyarılmışlık faktörüne umut ve öz-yeterlilik ile birlikte psikolojik dayanıklılık da etki etmemektedir. Can sıkıntısı, kafa karışıklığı, bunalım, yorgunluk ve bezginlik gibi negatif duygular, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın etkisiyle hafifletilebilmekteyken; tiksinti, korku, hayal kırıklığı, kızgınlık ve tehdit altında hissetme gibi düşük memnunluk düşük uyarılmışlık düzeyleri sadece iyimserlik faktörünün etkisiyle hafifletilebilmektedir. Bireyler negatif duyguları ağır

bastığında iyimser düşünüp her şeyin olumlu sonuçlanacağına ve işleriyle ilgili tüm zorlukların üstesinden gelebileceklerine inanarak bu duygularla baş etmeye çalışmaktadırlar denilebilir.

Pozitif psikolojik sermaye alt faktörlerinden hangisinin hangi işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı alt faktörünü neden daha çok veya az etkilediğinin araştırılması farklı bir çalışmanın konusu olabilir. Ancak bu çalışmanın bulgularına dayanarak iyimserliğin, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı alt faktörlerinin tamamı için ortak yordayıcı değişken olduğunu söylemek mümkündür. İyimser seyahat acentası çalışanlarının pozitif duygularını artırma, negatif duygularını hafifletme ve dolayısıyla daha mutlu ve memnun olarak çalışma olanağı elde edebildikleri söylenebilir.

Seyahat acentası çalışanlarının memnunluk düzeyleri işleriyle ilgili mutluluklarına, uyarılmışlık düzeyleri ise işleriyle ilgili psikolojik motivasyonlarına işaret etmektedir (Bayram ve diğ., 2004: 2). Bu sonuçlardan hareketle seyahat acentası çalışanlarının genel pozitif psikolojik sermaye düzeylerindeki artış veya azalışların, çalışma mutluluğu ve psikolojik motivasyon düzeylerini de aynı yönde artıracığı ve azaltacağı söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri arasındaki anlamlı ilişkilere işaret eden bu bulgular, daha önce araştırılmamış olmaları dolayısıyla pozitif örgütsel davranış literatürüne katkı sağlama potansiyeline sahiptir denilebilir. Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin çalışma mutluluğu ve psikolojik motivasyona anlamlı etkisi, pozitif örgütsel davranış akımının benimsediği, bireylerin pozitif ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılıp geliştirilmesiyle ilgili ilkelerle de örtüşmektedir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin bazılarının işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı bileşenlerinden bazılarıyla istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler

göstermemiş olması da literatüre bunun nedenlerinin araştırılabileceği farklı çalışma konularına işaret etmesi açısından önemli görülmektedir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, iş doyumunu düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, iş doyumunu düzeyleri de azalmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye iş doyumundaki değişimlerin %15,7'sini açıklamaktadır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye değişkeninin iş doyumunun öncüllerinden biri olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermaye bileşenlerinin tek tek iş doyumuna etkisi araştırıldığında sadece psikolojik dayanıklılığın iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı bulgulanmıştır. Psikolojik dayanıklılık, bireyin aksiliklerle karşılaştığında işine devam edebilmesi, zorluklarla başa çıkabilmesi, kendi ayakları üzerinde durabilmesi, stres altında sakin kalabilmesi, zorlukların üstesinden deneyimlerinden faydalanarak gelebilmesi ve aynı anda birçok zorluğu atlatabilmesi gibi özellikleriyle ilgilidir. Araştırma verilerinin yüksek sezon ve bayram tatilinin hemen ardından toplanmış olması bu sonuçları etkilemiş olabilir. Seyahat acentası çalışanlarının yoğun bir çalışma temposundan çıkarak rahatlamış olması, işe bağlı stres düzeylerinin görece azalması psikolojik anlamda ayakta durabilmek için bir direnç gösterme ihtiyaçlarını da görece azaltmış olabilir. Aynı araştırmanın yüksek sezonda yapılması psikolojik dayanıklılığın iş doyumunu yordayıcı etkisinin olup olmadığının anlaşılmasında daha anlamlı bulgulara işaret edebilecektir. Aynı zamanda psikolojik sermaye ve bileşenlerinin yüksek ve düşük sezonda tükenmişlik sendromuna olası etkilerinin araştırılması da literatüre katkı sağlayacak farklı bir araştırmanın konusu olabilir.

Pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki Jensen (2003), Larson (2004), Larson ve Luthans (2006: 75-92), Luthans ve arkadaşları (2007: 541-572), Appollis de (2010), Uslu (2010a: 759-766), Uslu (2010b: 807-817), Akçay (2011a; 2012: 123-140), Topcu ve Ocak (2012: 685-690) tarafından yapılan araştırma sonuçlarını da destekler niteliktedir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin, seyahat acentası çalışanları örneğinde de iş doyumu ile pozitif ve anlamlı ilişkide olduğu ve aynı zamanda iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, kişisel beyana dayalı işgören performansı düzeyleri de azalmaktadır. Ayrıca kişisel beyana dayalı işgören performansındaki değişimlerin %19,2'si, pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Varyanstaki bu değişim pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve öz-yeterlilikten kaynaklanmaktadır.

Kişisel beyana dayalı işgören performansını açıklamada iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır. Öz-yeterlilik bireylerin işlerini yaparken kendilerine duydukları güvenle, umut ise kişinin işini yaparken kendini başarılı görmesi, hedefleri doğrultusunda ilerlemesiyle ilgilidir. Seyahat acentası çalışanları bu özelliklerini, kişisel performanslarını değerlendirirken dikkate almışlardır. Psikolojik dayanıklılık faktörünün etkili olmamasının nedeni yine verilerin toplanma zamanı ile ilgili olabilir. İyimserlik faktörü ise direk olarak yapılan işteki performanstan çok gelecekle ilgili olumlu düşünme konusuyla ilgili görülerek seyahat acentası çalışanları tarafından performansını nitelerken dikkate alınmayacak bir faktör olarak görülmüş olabilir.

Pozitif psikolojik sermayenin işgören performansı ile arasında bulgularan pozitif ve anlamlı ilişki Luthans ve arkadaşları (2005: 249-271; 2007: 541-572; 2008: 219-238; 2008: 818-827; 2010: 41-67), Gooty ve arkadaşları (2009: 353-367), Cromer (2009), Hodges (2010), Rego ve arkadaşları (2010: 1531-1552), Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010: 384-401), Avey ve arkadaşları (2011), Ardichvili (2011), Uslu ve arkadaşları (2011: 495-500), Peterson ve arkadaşları (2011: 427-450), Polatçı (2011; 2013: 273-293), Nguyen ve Nguyen (2012: 87-95), Çetin ve Varoğlu (2013: 468-471) tarafından yapılan araştırma sonuçlarını da destekler niteliktedir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye, seyahat acentası çalışanları örnekleminde de işgören performansı ile pozitif ve anlamlı ilişkidir denilebilir.

Ancak pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile kişisel beyana dayalı işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı çıkmayan ilişkilerin farklı araştırmacılar tarafından yeniden araştırılması önerilmektedir. Bu araştırmalarda yüksek ve düşük sezon ayrımı gözetilebilir, işgören performansını ölçen daha ayrıntılı ölçekler kullanılabilir ve kişisel beyana dayalı performans verileri ile yönetici beyanına dayanan işgören performansı verileri bir arada toplanarak karşılaştırma yapılabilir.

Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Seyahat acentası çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, yaşam doyumu düzeyleri de artmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldığında, yaşam doyumu düzeyleri de azalmaktadır. Ayrıca yaşam doyumundaki değişimlerin %14,6'sı, pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Ancak yaşam doyumunu açıklamada psikolojik dayanıklılığın etkisi bulunmamaktadır. Psikolojik dayanıklılık faktörü iş doyumunu açıklamada da istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermemiştir. Sonuçlar bu anlamda

birbirleriyle örtüşmektedir denilebilir. Psikolojik dayanıklılığın yaşam doyumunu yordamada etkisinin olmaması yine araştırılması gereken konulara işaret etmektedir. Yüksek sezonda araştırmanın tekrarlanması bu sonuçların farklılaşmasına neden olabilir. Psikolojik dayanıklılığın neden yaşam doyumunu yordamadığının öğrenilmesi önemli çıkarımlara işaret edebilecektir. Ayrıca yaşam doyumunu ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını kapsayan öznel iyi oluş değişkeninin de pozitif psikolojik sermaye ile ilişkilerinin hem düşük hem de yüksek sezonda araştırılması da önerilmektedir.

Yaşam doyumunu ilişkilerine dair bulgular, Uslu'nun (2010a: 459-466; 2010b: 807-817) yaptığı ve pozitif örgütsel davranışların yaşam doyumunu artırdığı sonucuna ulaştığı çalışmalarda da desteklenmektedir. Toor (2010: 103-107) ise psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin düşük olanlara göre yaşamdan daha çok keyif aldıklarını bulgulamıştır. Araştırma sonuçlarının literatürdeki bulgularla örtüştüğü söylenebilir. Bir başka deyişle pozitif psikolojik sermaye seyahat acentası çalışanları örnekleminde de yaşam doyumunu ile pozitif ve anlamlı ilişkidir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye yaşam doyumunun öncüllerindedir denilebilir.

Araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkileri ilk defa seyahat acentası çalışanları özelinde 602 katılımcı ile test edilmiştir. Örneklem, Türkiye'deki tüm şehirlerden seyahat acentası çalışanları ile temsil edilmektedir. Dolayısıyla araştırma sonuçları gelecekte turizm alanında yapılacak araştırma bulgularıyla karşılaştırma yapılabilmesine olanak sağlayacaktır. Araştırma bulguları, pozitif psikolojik sermaye kavramının farklı iş kollarında da literatürle bağdaştığını göstermektedir. Bu sonuç araştırmanın, pozitif örgütsel davranış alanına farklı bir örneklem düzeyinde katkı sağladığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca işe ilişkin duyuşsal

iyilik algısı ve yaşam doyumu ilişkileri literatürde görece daha az araştırıldığından bu değişkenlere ilişkin bulguların da değerli olduğu söylenebilir. Yine tez çalışmasında pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile ilişkileri değerlendirilen bağımlı değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkilerin bulgulanması, bu sonuçların nedenlerinin araştırılması gerekliliğine işaret etmesi bakımından diğer araştırmacılara yol gösterici olabilecektir.

Araştırmanın Uygulamaya Yönelik Çıktıları

Seyahat acentası çalışanları örnekleminde yapılan bu araştırmanın uygulamaya yönelik çıktıları da bulunmaktadır. Bu araştırmayla özellikle seyahat acentası çalışanlarının; çalışma mutluluğunu, psikolojik motivasyonunu, iş doyumunu, performansını ve yaşam doyumunu artırma arzusunda olan seyahat acentası sahipleri ve yöneticilerinin pozitif psikolojik sermaye kavramına dikkati çekilmektedir.

Luthans ve arkadaşları (2006: 387-393) yazdıkları makalede ayrıntıları ile açıklanan psikolojik sermaye müdahalesi sürecini uygulayarak yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye müdahalesinin ardından deney grubundaki işletme öğrencilerinin psikolojik sermaye seviyelerinin arttığını bulgulamıştır. Ayrıca farklı örgüt kollarında çalışan yönetici grubuna uygulanan 2 saatlik psikolojik sermaye müdahalesinden sonra, işletme öğrencilerinde olduğu gibi, psikolojik sermaye seviyesinde artış bulgulamıştır. Yüksek teknoloji üreten firmalarında çalışan mühendislik müdürlerine uygulanan 2.5 saatlik psikolojik sermaye müdahalesi ile de anlamlı bir psikolojik sermaye artışı rapor etmiştir.

Luthans, Avey ve Patera (2008: 209-221), ön-test, son-test, kontrol grubu kullanarak tasarladıkları araştırma sonucunda, deney grubu katılımcılarının psikolojik

sermaye düzeylerinde anlamlı artış gözlemiştir. Ayrıca katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin, kısa, web tabanlı eğitim müdahalesi ile geliştirilebileceğini rapor etmiştir.

Yine Luthans ve arkadaşları (2010: 41-67) psikolojik sermaye eğitim müdahalesinde bulunan deney grubunun psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı artış gözlemiştir. Demerouti ve arkadaşları da (2011), katılımcıların kişisel beyana dayalı psikolojik sermaye düzeylerinin verilen eğitim sonrasında arttığını rapor etmiştir.

Literatürde daha önce yapılmış araştırma bulguları, pozitif psikolojik sermayenin 1-2 saat gibi kısa süreli eğitimlerle artırılabilirliğinin altını çizmektedir. Bir başka deyişle, seyahat acentası çalışanlarına ve yöneticilerine verilecek pozitif psikolojik sermaye eğitimleriyle pozitif psikolojik sermayenin buna bağlı olarak da çalışma mutluluğu, psikolojik motivasyon, iş doyumunu, performans ve yaşam doyumunu düzeylerinin artırılabilirliği görünmektedir.

İnsan kaynağının kilit öneme sahip olduğu seyahat acentalarında çalışanların pozitif ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılarak geliştirilmesi hem arzu edilen çıktılara ulaşmada hem de rekabet avantajı sağlamada seyahat acentalarına yardımcı olabilecektir. Uzun süren ve maliyeti yüksek eğitim programlarına göre hem zaman hem de maliyet açısından avantajlı ve her şeyden önce de uygulanabilir özellikte olan pozitif psikolojik sermaye eğitimlerinin seyahat acentası sahip ve yöneticileri tarafından dikkate alınması önemlidir. Çıktısı hizmet olan seyahat acentalarına, pozitif duyguları yüksek çalışanlara istihdamda öncelik verilmesi önerilebilir. Diğer taraftan çalışanlarına yatırım yapan seyahat acentalarının da potansiyel çalışanlar tarafından tercih edilebileceği öngörülebilir.

Örgütler faaliyette buldukları iş kollarına, verdikleri hizmetlere ve işe alacakları personelde ihtiyaç duydukları çeşitli özelliklere göre işe alım süreçlerinde; zekâ, kişilik, yetenek, dikkat, fiziksel ve duygusal, algı, motor, bilgi, yönetim becerisi, ilgi

(Özgen ve Yalçın, 2010:118-120) gibi çeşitleri testlere başvurabilmektedir. Bu bağlamda seyahat acentası sahipleri ve yöneticileri tarafından pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin işe alım süreçlerinde kullanılabileceği düşünülmektedir. Tez çalışmasının literatür taraması bölümünde pozitif psikolojik sermayenin; örgütsel bağlılık, güven, iş doyumunu, çalışma mutluluğu, performans, yaşam doyumunu, işte kalma niyeti gibi birçok kavramla ilişkili olduğuna değinilmektedir. Dolayısıyla seyahat acentasında çalışmak üzere başvuruda bulunan potansiyel işgörenlerin umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile ilgili fikir sahibi olmak seyahat acentası sahip ve yöneticilerinin pratik anlamda fayda sağlayabilecekleri bir uygulama olabilir. Pozitif yönleri güçlü olan işgörenlerin, seyahat acentası gibi müşterilerle genellikle yüz yüze çalışma gerektiren bir ortama daha çabuk uyum sağlayacakları düşünülmektedir.

Seyahat acentalarının emeğe dayalı hizmet üreten işletmeler olmaları dolayısıyla insan kaynaklarının seyahat acentaları için değerli ve vazgeçilmesi zor bir üretim faktörü olmasından tez çalışmasının seyahat acentaları ile ilgili bölümünde bahsedilmektedir. Bu bağlamda seyahat acentalarının insan kaynaklarını kullanarak yine insanlara hizmet ettiklerini söylemek mümkün olabilecektir. İnsanın kilit rolde olduğu örgütlerde insan ilişkileri de önem kazanmaktadır. Aytürk (2010: 9), örgütlerde insan ilişkilerinin amacının; örgütün kalitesine, etkinliğine, verimliliğine; işgörenlerin işten aldıkları doyuma, mutluluklarına katkı yaparak daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlamak olduğuna değinmektedir. İşgörenler arasında çıkabilecek olası anlaşmazlık ve çatışmaları önlemek, ekip olarak çalışabilmek, uyum ve işbirliği sağlamak, dostluğa dayalı samimi bir ortam oluşturmak da bu amaçlar arasında sayılmaktadır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek seyahat acentası sahip ve yöneticilerinin yine pozitif psikolojik sermayesi yüksek işgörenlerle oluşturacakları çalışma ortamlarının; işgörenlerin

yöneticileriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve müşterilerle kuracakları insan ilişkilerine de fayda sağlayacağı söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda (Jensen, 2003; Jensen ve Luthans, 2006; Norman, 2006; Toor ve Ofori, 2010; Walumbwa ve diğ., 2011; Woolley, Caza ve Lester, 2011; Eid ve diğ., 2012; Sitar, 2013) psikolojik sermaye ve bileşenleri ile otantik liderlik unsurları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Psikolojik sermayenin otantikliğin yordayıcısı olduğu da literatürdeki bulgular arasındadır (Sitar, 2013). Seyahat acentası sahip ve yöneticileri pozitif psikolojik sermayelerini geliştirerek otantik liderlik özelliklerine, çalışma mutluluklarına dolayısıyla çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına, iş doyumlarına katkı sağlayabileceklerdir (Jensen, 2003). Buradan hareketle pozitif psikolojik sermayenin sadece seyahat acentası çalışanlarına değil aynı zamanda seyahat acentası sahip ve yöneticilerine de olumlu katkılar sağlayacağı söylenebilir.

Duygular ve duygu durumları, bireylerin iş ve özel hayatının bir parçası olarak görülmektedir. Duygusal olaylar teorisi, işgörenlerin iş yerinde gerçekleşen olaylara verdikleri duygusal tepkileri ve bu tepkilerin performans ve memnuniyet üzerindeki etkisiyle ilgilidir. İş yerinde gerçekleşen olaylar, bireylerin karakterlerine göre olaylara gösterecekleri olumlu veya olumsuz tepkileri tetiklemektedir. Duygular; örgütsel vatandaşlık, örgüte bağlılık, çaba, işten ayrılma niyeti ve sapkınlık gibi birçok doyum ve performans değişimi üzerinde etkili olmaktadır (Robbins ve Judge, 2012: 111). Tez çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin bireylerin pozitif ve negatif duygularından oluşan işe ilişkin duygusal iyilik algılarını yordadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak seyahat acentası sahip ve yöneticilerinin, hem kendilerinin hem de çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırarak, pozitif duygu yönelimlerini de

artırabilecekleri dolayısıyla da iş doyumunu ve performans düzeylerinde olumlu artışlar sağlayabilecekleri söylenebilir.

Gelecek Araştırmalar için Öneriler

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin demografik değişkenlerle ilişkileri bu araştırma kapsamında test edilmemiştir. Bu ilişkilerin araştırılması; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir gibi demografik faktörlerle pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında olası farklılıklara işaret ederek literatüre katkı sağlayabilecektir.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri ile ilişkilerinin test edildiği bu araştırma sonuçlarının farklı araştırmacılar tarafından yapılacak çalışmalarla tekrarlanması, değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulguların güvenilirliği açısından önem arz etmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin tek tek alt boyutlarının bağımlı değişkenlerle ilişkileri incelenirken öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın genel işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, pozitif duygular, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık ve yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık değişkenlerini yordamada; umut ve öz-yeterliliğin negatif duygular, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık değişkenlerini yordamada; umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın, düşük memnunluk düşük uyarılmışlık değişkenini yordamada istatistiksel olarak anlamlı bir katkı yapmamasının nedenlerinin de araştırılması önemlidir. Dolayısıyla benzer bir çalışmanın yüksek sezonda da tekrarlanması farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

İş doyumunu ve yaşam doyumunun pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden psikolojik dayanıklılık tarafından yordanmaması da araştırılması gereken bir başka konudur. Bu faktörün iş ve yaşam doyumunu etkilememesinin altında yatan faktörlerin neler olduğunun, bu faktörlerin turizm sektörünün kendine has özelliklerinden kaynaklanıp

kaynaklanmadığının araştırılması da literatüre katkı sağlayacağı düşünülen konulardır. Yüksek sezonda pozitif psikolojik sermayenin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkileri ile işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik sendromu ile olası ilişkileri de birlikte araştırılabilir.

Seyahat acentası çalışanlarının kendi performanslarını değerlendirirken iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık faktörlerinden ziyade umut ve öz-yeterlilik faktörlerini dikkate almış olmaları da bu tez çalışmasının sonuçlarından biridir. Bu sonuç yine farklı araştırma konularına kapı aralar niteliktedir denilebilir. Turizm sektöründeki farklı iş kollarında daha geniş kapsamlı performans ölçümü yapılmasına olanak sağlayan ölçeklerle hem kişisel beyana hem de yönetici beyanına dayalı işgören performansının ölçülerek karşılaştırılması da önerilen araştırma konuları arasındadır.

Tez çalışmasının uygulamaya yönelik çıktılarında bahsedilen psikolojik sermaye eğitiminin turizm sektöründe de işgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerini artırarak iş doyumunu ve performanslarına olumlu katkı yapıp yapmadığı da araştırılması gereken bir diğer konu olarak önerilmektedir.

Yapılan literatür taraması, pozitif psikolojik sermayenin genellikle bağımsız değişken olarak pozitif veya negatif etkide bulunduğu kavramlarla ilişkilerinin araştırıldığına işaret etmektedir. Gelecekte pozitif psikolojik sermayenin bağımlı, moderatör ve mediatör değişken olarak ele alınması faydalı olabilecektir. Kısaca pozitif psikolojik sermaye değişkeninin öncüllerinin de araştırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. C. (2009). *Leadership and PsyCap: A study of the relationship between positive leadership behaviors and followers' positive psychological capital*. Capella University. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Akçay, V. H. (2011a). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İktisat) Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Akçay, V. H. (2011b). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 73-98.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 123-140.
- Akdoğan, A., ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 273-293.
- Alkire, T. D., ve Avey, J. B. (2013). Psychological capital and the intent to pursue employment with developed and emerging market multinational corporations. *Human Resource Development International*, 16, 40-55.
- Alpar, R. (2012). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Amini, A., ve Mortazavi, S. (2012). Effectiveness of psychological capital on mistake management culture as a resource for learning in organization. *International Journal of Human Sciences*, 9, 339-353.
- Andrews, F. M., ve McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive, and other components. *Social Indicators Research*, 8, 127-155.
- Anolik, A., ve Hawks, J. K. (2005). *The frequent traveler's guide what smart travelers and travel agents know*. Illinois: Sphinks Publishing.
- Appollis, V. P. (2010). *The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape*. University of the Western Cape, EMS Faculty, Department of Industrial Psychology. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ardichvili, A. (2011). Invited reaction: Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 153-156.
- Arvey, R. D., Bouchard, Jr. T. J., Segal, N. L., ve Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.
- Avey, J. B. (2007). *The performance impact of leader positive psychological capital and situational complexity*. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.

- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., ve Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 384-401.
- Avey, J. B., Patera, J. L., ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60.
- 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. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Aydın, A., Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10, 1470-1490.
- Aytaç, S. (2006). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55, 833-851.
- Aytürk, N. (2010). *Örgütsel ve yönetsel davranış: Örgütlerde insan ilişkileri ve yönetsel davranış yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Babalola, S. S. (2009). Women entrepreneurial innovative behaviour: The role of psychological capital. *International Journal of Business and Management*, 4, 184-192.

- Babalola, S. S. (2010). The role of socio-psychological capital assets on identification with self-employment and perceived entrepreneurial success among skilled professionals. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 23, 159-172.
- Babinchak, J. A. (2012). *The impact of an intervention on the psychological capital levels of career college learners: A quasi-experimental study*. Capella University. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Baltes, P. B., ve Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*, 55, 122-136.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* içinde (sayı 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.
- Bartee, L. M. (2011). *The relationship between teachers' implicit theories of intelligence and psychological capital in urban high schools*. Walden University College of Education. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Baumeister, R. F., ve Exline, J. J. (2000). Self-control, morality, and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 29-42.

- Bayram, N., Kuşdil, M. E., Aytaç, S., Bilgel, N. (2004). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin (job-related affective well-being – JAWS) Türçe versiyonunun güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: ÖNERİ*, 6, 1-7.
- Beal, L. III. (2011). *A case study of the U.S. Army human resources command in army business transformation: Measuring psychological capital, resistance to change, and organizational citizenship behavior to understand the role of positive organizational behavior in the context of organizational change*. Lawrence Technological University College of Management. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Bektaş, Ç., ve Yılmaz, H. (2012). Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları, psikolojik sermaye ve yenilikçi davranış arasındaki ilişki: Tekstil sektöründe bir araştırma. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.438-444). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., ve Luthans, B. (2013). The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 232-241.

- Bernstein, S. D. (2003). Positive organizational scholarship: Meet the movement: An interview with Kim Cameron, Jane Dutton, and Robert Quinn. *Journal of Management Inquiry*, 12, 266-271.
- Beyazgöl, M., ve Çelik, C. (2012). Psikolojik sermaye ve performans ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesine yönelik bir çalışma. 20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.29-33). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., ve Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-93.
- Borman, W. C., Klimoski, R. J., ve Ilgen, D. R. (2003). Stability and change in industrial and organizational psychology. W. C. Borman, D. R. Ilgen ve R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology volume 12 industrial and organizational psychology* içinde (ss. 1-17). USA: John Wiley & Sons, Inc. 1. baskı.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., ve Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja The Finnish Journal of Business Economics LTA*, 3, 263-289.
- Brayfield, A. H., ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brewer, J. F. (2010). *Leader character quality, goal achievement, psychological capital, and spirituality among the American Physical Therapy Association*. Dallas Baptist University. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55, 15-23.

- Cameron, K. S. (2007). Positive organizational scholarship. S. Clegg ve J. Bailey (Eds.), *International Encyclopedia of Organizational Studies* içinde. Beverly Hills: Sage. 1. baskı.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (1st. ed.). San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Cameron, K. S., ve Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of positive organizationla scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47, 731-739.
- Campos, J. J. (2003). When the negative becomes positive and the reverse: comments on Lazarus's critique of positive psychology. *Psychological Inquiry*, 14, 110-113.
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., ve Caza, B. B. (2010). Psychological capital and authentic leadership: Measurement, gender, and cultural extension. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2, 53-70.
- Chen, D. J. Q., ve Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839.
- Chen, M-C. (2007). *Assessment of managerial aspects and psychological capital of physicians and the public hospitals' workforce following the hurricanes katrina and rita disasters*. Tulane University The School of Public Health and Tropical Medicine. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Cheng, E. W. L., Li, H., ve Fox, P. (2007). Job performance dimensions for improving final project outcomes. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133, 592-599.

- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., ve Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 227-240.
- Coggins, E. D. (2012). *The relationship of followers' perceptions of leaders' servant leadership behaviors to followers' self-ratings of the four components of psychological capital: A comparative study of Evangelical Christian leader-follower relationships in the United States and Cambodia*. Regent University School of Business and Leadership. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Cole, K., Daly, A., ve Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal of Socio-Economics*, 38, 464-474.
- Combs, G. M., Milosevic, I., Jeung, W., ve Griffith, J. (2012). Ethnic identity and job attribute preferences: The role of collectivism and psychological capital. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 19, 5-16.
- Cromer, K. W. (2009). *A conceptual model of volunteer engagement: The influence of organizational assimilation and psychological capital constructs as reflections of overall volunteer engagement attitude on multidimensional and overall individual effective volunteer behavior*. TUI University, College of Business Administration. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Crowell, C. R. (2004). Beyond positive reinforcement: OBM as a humanizing approach to management practices. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 195-202.
- Crowell, C. R., ve Anderson, D. C. (2004). On reinventing OBM: Comments regarding Geller's proposals for change. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 27-53.

- Csikszentmihalyi, M. (2003). Legs or wings? A reply to R. S. Lazarus. *Psychological Inquiry, 14*, 113-115.
- Çalışkan, S. C., ve Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri (POD) ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: POD'nin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. *18. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.658-670). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Adana.
- Çetin, F., Hazır, K., ve Basım, N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31*, 31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, N. (2012). Örgütsel psikolojik sermayenin çalışan tükenmişliğine etkisi: Kamuda bir araştırma. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.681-684). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi, 45*, 121-137.
- Çetin, F., ve Varoğlu A. K. (2013). Psikolojik sermayenin algılanan performansa ve işten ayrılma niyetine etkilerinde iş tatmini ve cinsiyetin rolü. *21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.468-471). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.

- Çetinkaya, A. Ş., Kaplan, M., ve Öğüt, A. (2013). Duygusal emek ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü. *21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.481-483). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Programı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolakoğlu, O. E., ve Çolakoğlu, Ü. (2007). *Seyahat acentaları yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Deadrick, D. L., ve Gardner, D. G. (2000). Performance distributions: Measuring employee performance using total quality management principles. *Journal of Quality Management*, 4, 225-241.
- Demerouti, E., Eeuwijk van, E., Snelder, M., ve Wild, U. (2011). Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60-81.
- Demir, H., Özbek, F., ve Okan, T. (2011). Etik liderlik ve işgören performansı ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi. *19. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.453-458). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Çanakkale.

- Demir, K. (2011). Editörden: Pozitif örgüt araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi – Journal of Educational Sciences Research*, 1, <http://ebad-jesr.com/>.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E. (2003). What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna. *Psychological Inquiry*, 14, 115-120.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., ve Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* içinde (ss. 63-73). New York: Oxford University Press, Inc. 1. baskı.
- Diener, E., Napa-Scollon, C. K., Oishi, S., Dzokoto, V., ve Suh, E. M. (2000). Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*, 1, 159-176.
- Diener, E., ve Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E., ve Suh, E. M. (1999). National differences in subjective well-being. D. Kahneman, E. Diener, ve N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* içinde (ss. 434-450). New York: Russell Sage Foundation.

- Donaldson, S. I., ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 177-191.
- Duyan, E. C., Aytaç, S., Akyıldız, N., ve Van Laar, D. (2013). Measuring work related quality of life and affective well-being in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4, 105-116.
- Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J. C., ve Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety Science*, 50, 55-61.
- Emmons, R. A., ve Crumpler, C. A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 56-69.
- Emmons, R. A., ve Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 89-97.
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Erkmen, T., ve Esen E. (2012a). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14, 55-72.
- Erkmen, T., ve Esen E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri*, 10, 23-30.

- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012b). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 89-103.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2010). Psikolojik sermaye ile mesleki örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler: Meslek yaşamı projesinin aracılık etkisi. *18. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.766-772). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Adana.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2012). İş yaşamında mutluluk: Psikolojik sermaye ve iş çevresinin etkileri üzerine bir araştırma. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.420-422). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1, 1-20.
- Firestone, D. J. (2010). *Measuring psychological capital in non-profit social service organizations*. University of Nevada. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Folkman, S., ve Moskowitz, J. T. (2003). Positive psychology from a coping perspective. *Psychological Inquiry*, 14, 121-125.
- Follette, W. C., Linnerooth, P. J. N., ve Ruckstuhl, L. E. Jr. (2001). Positive Psychology: A Clinical Behavior Analytic Perspective. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 102-134.

- Fox, S., ve Dinur, Y. (1988). Validity of self-assessments: a field evaluation. *Personnel Psychology*, 41, 581-592.
- Froman, L. (2010). Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*, 17, 59-69.
- Geller, E. S. (2004). On making mountains out of molehills. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 175-184.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15, 19-26.
- George, L. K., Larsons, D. B., Koeing, H. G., ve McCullough, M. E. (2000). Spirituality and health: What we know, what we need to know. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 102-116.
- Gillham, J. E., ve Seligman, M. E. P. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37, 163-173.
- Goldsmith, A. H., Darity Jr. W., ve Veum, J. R. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *The Review of Black Political Economy*, 26, 9-21.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., ve Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 353-367.
- Griffith, J. N. (2010). *The influence of pre-training positive psychological capital development on training motivation*. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Hacıoğlu, N. (2006). *Seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279.
- Harms, P. D., ve Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 589-594.
- Harvey, J. H., ve Pauwels, B. G. (2003). The ironies of positive psychology. *Psychological Inquiry, 14*, 125-128.
- Hayek, M. (2012). Control beliefs and positive psychological capital: Can nascent entrepreneurs discriminate between what can and cannot be controlled? *Journal of Management Research, 12*, 3-13.
- Hayek, M., Novicevic, M. M., Buckley, R. M., Clayton, R. W., ve Roberts, F. (2012). Narrative analysis of Dale Carnegie's How to Stop Worrying and Start Living: Using psychological capital as the analytical framework. *Journal of Management History, 18*, 268-284.
- Hayes, S. C. (2004). Fleeing from the elephant: Language, cognition and post-skinnerian behavior analytic science. *Journal of Organizational Behavior Management, 24*, 155-173.
- Hefferon, K., ve Boniwell, I. (2011). *Positive psychology theory, research and applications*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Book.
- Hineline, P. N. (2004). The several meanings of "positive". *Journal of Organizational Behavior Management, 24*, 55-66.

- Hodges, T. D. (2010). An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Horley, J., ve Little, B. R. (1985). Affective and cognitive components of global subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 17, 189-197.
- Hyten, C. (2004). Disconnecting positive psychology and OBM. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 67-73.
- Ingledeu, D. K., Wray, J. L., Markland, D., ve Hardy, L. (2005). Work-related goal perceptions and affective well-being. *Journal of Health Psychology*, 10(1), 101-122.
- International Air Transport Association – IATA. Erişim tarihi: 23 Kasım 2013, <http://www.iata.org/about/Pages/index.aspx>
- İçöz, O. (2000). *Seyahat acentaları ve tur operatörlüğü yönetimi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- İnce, F. (2012). *Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma*. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Jensen, S. M. (2003). *Entrepreneurs as leaders: Impact of psychological capital and perceptions of authenticity on venture performance*. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Jensen, S. M., ve Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18, 254-273.

- Judge, T. A., Hulin, C. L., ve Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology* içinde (ss. 496-525). New York: Oxford University Press.
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., ve Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, ve C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* içinde (pp. 25-52). London, UK: Sage.
- Judge, T. A., ve Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. M. Eid ve R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* içinde (ss. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Judge, T. A., ve Klinger, R. (2009). Promote job satisfaction through mental challenge. E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* içinde (ss. 107-121). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kamariah, I., Wafa, K., Tajammal, H., ve Syed, K. A. J. (2011). Perceptions for transformational leadership, followers' psychological capital and intent to leave in Pakistan: An insight from medical and engineering sector. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1, 49-61.
- Kangarlouei, S. J., Shadkami, N., ve Motavassel, M. (2012). The impact of intellectual capital, social capital and psychological capital on competitive advantage of vehicle industries in Tehran Stock Exchange (TSE). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2, 559-566.

- Kaplan, M., ve Biçkes, M. (2012). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde yapılan bir araştırma. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.691-696). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Karacaoğlu, K., ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizim üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayii işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 181-202.
- Kararımkak, Ö., ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 102-115.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Katwyk, P. T. Van, Fox, S., Spector, P. E., ve Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
- Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3, 343-350.
- Keleş, H. N., ve Özkan, T. K. (2011). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ve bıkkınlık eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkileri. *19. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.518-521). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Çanakkale.

- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- King, L. A. (2001). The hard road to the good life: The happy, mature person. *Journal of Humanistic Psychology, 41*, 51-72.
- King, L. A. (2003). Some truths behind the trombones? *Psychological Inquiry, 14*, 128-131.
- Kozak, M. A. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 7*, 16-23.
- Kozak, M. A. (2009). *Otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi ve örnek olaylar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kozak, N. (2004). *Turizmde aracı işletmelerin geleceğe yönelik beklentileri Türkiye’de faaliyet göstermekte olan seyahat acenteleri üzerine bir araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kozak, N., Kozak, M. A., ve Kozak, M. (2006). *Genel turizm ilkeler kavramlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kramer, D. A. (2000). Wisdom as a classical source of human strength: Conceptualization and empirical inquiry. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 83-101.
- Kuşlivan, S., ve Kuşlivan, Z. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 16*, 183-203.
- Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik. (2005). T.C. Resmi Gazete, 171013, 19 Ekim 2005.

- Larson M. D., ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 75-92.
- Larson, M. D. (2004). *Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and an analysis of a training intervention*. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Larson, R. W. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist*, 55, 170-183.
- Lazarus, R. S. (2003a). Does the Positive Psychology Movement Have Legs? *Psychological Inquiry*, 14, 93-109.
- Lazarus, R. S. (2003b). The Lazarus manifesto for positive psychology and psychology in general. *Psychological Inquiry*, 14, 173-189.
- Letcher, L. Jr. (2003). *Psychological capital and wages: A behavioral economic approach*. Kansas State University College of Arts and Sciences. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Levin, J. (2000). A prolegomenon to an epidemiology of love: Theory, measurement, and health outcomes. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 117-136.
- Levine, E. L. (1980) Introductory remarks for the symposium "Organizational applications of self-appraisal and self-assessment: Another look". *Personnel Psychology*, 33, 259-262.
- Levine, E. L., Flory, A., ve Ash, R. A. (1977). Self-assessment in personnel selection. *Journal of Applied Psychology*, 62, 428-435.
- Lickorish, L. J., ve Jenkins, C. L. (1997). *An introduction to tourism*. London: Butterworth-Heinemann.

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 1-55.
- Linley, P. A., Govindji, R., ve West, M. A. (2007). Positive psychology approaches to public services leadership: An introduction to strengths-based leadership. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 3, 44-55.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., ve Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12, 219-226.
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., ve Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13, 89-97.
- Liu, Y. (2013). Mediating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality*, 41, 109-111.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde (ss. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Lopez, S. J., Prosser, E. C., Edwards, L. M., Magyar-Moe, J. L., Neufeld, J. E., ve Rasmussen, H. N. (2002). Putting positive psychology in a multicultural context. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* içinde (ss. 700-714). New York: Oxford University Press, Inc. 1. baskı.
- Lubinski, D., ve Benbow, C. P. (2000). States of excellence. *American Psychologist*, 55, 137-150.

- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2012). Editorial: Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23, 1-8.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., ve Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 818-827.
- Luthans, F., Avey, J. B., ve Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7, 209-221.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*, 249-271.
- Luthans, F., Luthans, B. C., ve Luthans, K. W. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*, 45-50.
- 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.
- Luthans, F., ve Avey, J. B. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*, 677-693.
- Luthans, F., ve Avey, J. B. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management, 36*, 430-452.
- Luthans, F., ve Church, A. H. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16*, 57-75.
- 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, 33*, 143-160.

- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., ve Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., ve Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 118-133.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Rawski, S. L. (2011). A tale of two paradigms: The impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31, 333-350.
- Luthans, F., Zhu, W., ve Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41, 121-132.
- Luthans, K. W., ve Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35, 304-310.
- Lyubomirsky, S., ve Abbe, A. (2003). Positive psychology's legs. *Psychological Inquiry*, 14, 132-136.
- Malott, R. W. (2004). Notes from an introspective behaviorist: Achieving the positive life through negative reinforcement. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 75-112.
- Martin, A. J. (2004a). The role of positive psychology in enhancing satisfaction, motivation, and productivity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 113-133.

- Martin, A. J. (2004b). Perplexity and passion: Further consideration of the role of positive psychology in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 203-205.
- Massimini, F., ve Delle Fave, A. (2000). Individual development in a bio-cultural perspective. *American Psychologist*, 55, 24-33.
- Masten, A. S., ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* içinde (ss. 74-88). New York: Oxford University Press, Inc. 1. baskı.
- Mathe, K. (2011). *An individual, unit, and organizational-level examination of perceived external prestige, psychological capital, and psychological empowerment in quick service restaurants*. Oklahoma State University Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Matthews, G., ve Zeidner, M. (2003). Negative appraisals of positive psychology: A mixed-valence endorsement of Lazarus. *Psychological Inquiry*, 14, 137-143.
- McCullough, E. M., ve Snyder, C. R. (2000). Classical sources of human strength: Revisiting an old home and building a new one. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 1-10.
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strength: Theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 43-55.
- McKenny, A. F., Short, J. C., ve Payne, G. T. (2012). Using computer-aided text analysis to elevate constructs: An illustration using psychological capital. *Organizational Research Methods*, 16, 152-184.

- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., ve Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 436-457.
- McSween, T., ve Matthews, G. (2004). Should we teach the ABC's? (or, what OBM needs is long-term success stories). *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 135-143.
- Medlik, S. (2003). *Dictionary of travel, tourism and hospitality*. London: Butterworth-Heinemann.
- Mello, J. A. (2012). *The relationship between reports of psychological capital and reports of job satisfaction among administrative personnel at a private institution of higher education*. University of Hartford College of Education, Nursing, and Health Professions. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Met, Ö. L. (2010). Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve “psikolojik sermaye” kavramı. *18. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.889-894). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Adana.
- Meyer, H. H. (1977). The annual performance review discussion: Making it constructive. *Personnel Journal*, 56, 508-511.
- Mısırlı, İ. (2006). *Seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michael, J. (2004a). Positive psychology and the distinction between positive and negative reinforcement. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 145-153.
- Michael, J. (2004b). Positive and negative reinforcement, a distinction that is no longer necessary; or a better way to talk about bad things. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 207-222.

- Millard, M. L. (2011). *Psychological net worth: Finding the balance between psychological capital and psychological debt*. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Money, K., Hillenbrand, C., ve Camara, da N. (2008). Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of General Management*, 34, 21-36.
- Morrissy, L., Boman, P., ve Mergler, A. (2013). Nursing a case of the blues: An examination of the role of depression in predicting job-related affective well-being in Nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 34, 158-168.
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., ve Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4, 206-217.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the weak relationship between job performance and ratings of job performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 148-160.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55, 56-67.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nguyen, T. D., ve Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32, 87-95.

- Nickson, D. (2007). *Human resource management for the hospitality and tourism industries*. London: Butterworth-Heinemann.
- Norman, S. M. (2006). *The role of trust: Implications for psychological capital and authentic leadership*. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., ve Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 380-391.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E., ve Suh, E. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 980-990.
- Özdamar, K. (2011). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi: Stratejik bir yaklaşım*. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.491-497). 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Eskişehir.

- Özkalp, E., ve Seçgin, S. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerine etkilerini belirlemeye yönelik Eskişehir’de yapılan bir araştırma. *21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.401-406). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.
- Özmen, Ö. N. T., Özer, P. S., ve Topaloğlu, T. (2012). Örgütsel iklimin, çalışanların psikolojik kapasitesi ile iş doyumunu ilişkisine düzenleyici etkisi. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.103-105). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Özyılmaz, A. (2012). Ümit, iyimserlik, toparlanma ve özyeterlilik, çalışanın görev performansı ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışının ne kadarını açıklıyor? *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.698-704). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Page, S. J. (2011). *Tourism management an introduction*. London: Butterworth-Heinemann.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Pavot, W. G., Diener, E., Colvin, C. R., ve Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.
- Pavot, W. G., Diener, E., Colvin, C. R., ve Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44 -55.

- Peterson, C., ve Park, N. (2003). Positive psychology as the evenhanded positive psychologist views it. *Psychological Inquiry*, 14, 143-147.
- Peterson, C., ve Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., ve Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific implications of psychological capital: Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37, 342-353.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Peterson, S. J., ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26-31.
- Plessis, Y. D., ve Barkhuizen, N. (2012). Psychological capital, a requisite for organisational performance in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15, 16-30.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Preskill, H., ve Donaldson, S. I. (2007). Improving the evidence base for career development programs making use of the evaluation profession and positive psychology movement. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 104-121.

- Psychology, about.com. Erişim tarihi: 16 Kasım 2013, http://psychology.about.com/library/bl_psychosocial_summary.htm
- Putten, P. van II (2009). *The relationship between psychological capital and social venture program initiation*. Lynn University. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Rand, K. L., ve Snyder, C. R. (2003). A reply to Dr. Lazarus, the evocator emeritus. *Psychological Inquiry, 14*, 148-153.
- Rathunde, K. (2001). Toward a psychology of optimal human functioning: What positive psychology can learn from the “experiential turns” of James, Dewey, and Maslow. *Journal of Humanistic Psychology, 41*, 135-153.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., ve Cunha, M. P. E. (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*, 1531-1552.
- Rego, A., ve Cunha, M. P. (2008). Perceptions of authentic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research, 61*, 739-752.
- Resnick, S., Warmoth, A., ve Serlin, I. A. (2001). The humanistic psychology and positive psychology connection: Implications for psychotherapy. *Journal of Humanistic Psychology, 41*, 73-101.
- Reynolds, J. C. (2012). *The effect of a strengths-oriented approach to leadership development on the psychological capital and authentic leadership capacities of leaders in faith-based higher education institutions*. Azusa Pacific University School of Behavioral and Applied Sciences. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Rich, G. J. (2001). Positive psychology: An introduction. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 8-12.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Nobel.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., ve Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 449-458.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla, de S., Álvarez-Bejarano, A., ve Vergel, A. I. S. (2010). Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 235-253.
- Roney, S. A. (2011). *Turizm bir sistemin analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1161-1178.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryff, C. D. (2003). Corners of myopia in the positive psychology parade. *Psychological Inquiry*, 14, 153-159.
- Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B., ve Steward, W. T. (2000). Emotional states and physical health. *American Psychologist*, 55, 110-121.

- Saruhan, N. (2013). *The role of trust in organization in the relationship between resistance to change and communication. The moderating effects of organizational justice and psychological capital on this relationship*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.
- Scheier, M., ve Carver, C. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.
- Scheier, M., ve Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality, 55*, 169-210.
- Schimmel, S. (2000). Vices, virtues and sources of human strength in historical perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 137-150.
- Schwartz, B. (2000). Self-determination: The tyranny of freedom. *American Psychologist, 55*, 79-88.
- Seaton, G. A. (2011). *Belonging uncertainty and psychological capital: An investigation of antecedents of the leaky pipeline in STEM*. Purdue University. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* içinde (ss. 3-9). New York: Oxford University Press, Inc. 1. baskı.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). Positive psychology progress empirical validation of interventions. *American Psychologist*, *60*, 410-421.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*, *55*, 5-14.
- Seligman, M. E. P., ve Pawelski, J. O. (2003). Positive psychology: FAQs. *Psychological Inquiry*, *14*, 159-163.
- Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu. (1972). T.C. Resmi Gazete, 27913, 28 Eylül 1972.
- Seyahat Acentaları Yönetmeliği. (2007). T.C. Resmi Gazete, 27913, 05 Ekim 2007.
- Sheldon, K. M., ve Kasser, T. (2001). Goals, congruence, and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of Humanistic Psychology*, *41*, 30-50.
- Shin, D. C., ve Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, *5*, 475-492.
- Simonton, D. K. (2000). Creativity: Cognitive, personal, developmental, and social aspects. *American Psychologist*, *55*, 151-158.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., ve Hulin, C. L. (1969). *The measurnment of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development, 73*, 355-360.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. California: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2000). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 11-28.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*, 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., ve Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 570-585.
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., ve Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 321-335.
- Snyder, C. R., Simpson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., ve Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 321-335.
- Snyder, C. R., ve McCullough, E. M. (2000). A positive psychology field of dreams: "If you build it, they will come...". *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 151-160.
- Snyder, T. R., ve Lopez, P. J. (2007). *Positive psychology the scientific and practical explorations of human strengths*. California: Sage Publications, Inc.

- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998b). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Staples, D. S., Hulland, J. S., ve Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10, 758-776.
- Story, J. S. P., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., ve Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter? *International Journal of Human Resource Management*, 24, 2534-2553.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S., ve Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 482-493.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., ve Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 69-79.
- Sweet, J. D. (2012). *The relationship between psychological capital and learning organization dimensions in a community medical center: An exploratory survey research study*. George Washington University Faculty of the Graduate School of Education and Human Development. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.
- Syratt, G., ve Archer, J. (2003). *Manual of travel agency practice*. London: Butterworth-Heinemann.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tangney, J. P. (2000). Humility: Theoretical perspectives, empirical findings and directions for future research. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 70-82.
- Taylor, E. (2001). Positive psychology and humanistic psychology: A reply to Seligman. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 13-29.
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., ve Gruenewald, T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions, and health. *American Psychologist*, 55, 99-109.
- Tennen, H., ve Affleck, G. (2003). While accentuating the positive, don't eliminate the negative or mr. in-between. *Psychological Inquiry*, 14, 163-169.
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama klavuzu* (3. sürüm e-kitap). http://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Olcek_Hazirlama_Kilavuzu ISBN: 975-9756-08-5.
- Thernstrom, A., ve Thernstrom, S. (1997, 3 Eylül). The real story on black progress. *The Wall Street Journal*, A20.
- Thornton, G. C. (1980). Psychometric properties of self-appraisals of job performance. *Personnel Psychology*, 33, 262-271.

- Toor, S. U. R. (2010). What if you have been retrenched? Look toward the bright side: Capitalize on your psychological capital. *Leadership and Management in Engineering, 10*, 103-107.
- Toor, S. U. R., ve Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management-Asce, 136*, 341-352.
- Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermayenin geliştirilmesi üzerine bir uygulama ve performans üzerindeki etkileri. *21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.476-480). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.
- Topcu, M. K., ve Ocak, M. (2012). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatminin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.685-690). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Türk Dil Kurumu – TDK.* Erişim tarihi: 10 Ekim 2013, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5264164b6db294.47001427
- Türkiye İstatistik Kurumu – TÜİK.* (2013, Mart 28). Erişim tarihi: 23 Kasım 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13469>
- Türkiye İstatistik Kurumu – TÜİK.* (2013, Kasım 15). Erişim tarihi: 23 Kasım 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=3BhpSFmTdFLh4vV3QnChRxqyxrLcGhPgdsZSkfdngqm413r15SpY!-951117945?id=13628>

- Türkiye Seyahat Acentaları Birliği – TÜRSAB*. Erişim tarihi: 04 Ekim 2013, http://www.tursab.org.tr/tr/istatistikler/turist-sayisi-ve-turizm-geliri/2001-gelirsayi-ve-ortalama-harcama_68.html
- Türkiye Seyahat Acentaları Birliği – TÜRSAB*. Erişim tarihi: 04 Ekim 2013, http://www.tursab.org.tr/tr/seyahat-acentalari/dunden-bugune-seyahat-acentalari_501.html
- Türkiye Seyahat Acentaları Birliği – TÜRSAB*. Erişim tarihi: 22 Ekim 2013, <http://www.tursab.org.tr/tr/seyahat-acentalari/seyahat-acentasi-arama?search=1>
- Türkiye Turizminin Hukuksal Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu, 17 – 18 Nisan 2013, Ankara.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F., ve Basım H. N. (2012). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel psikolojik sermayenin rolü. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.416-419). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uslu, T. (2010a). Çalışan niteliklerinin, psikolojik ve ortamsal faktörlerin işgörenlerin tatmin ve performanslarına etkileri. *9. ulusal işletmecilik kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.459-466). 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Zonguldak.
- Uslu, T. (2010b). Kişisel ve ortamsal özelliklerin çalışanlara etkisinde pozitif örgütsel davranışların ve işle ilgili tutumların aracı rolü. *18. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.807-817). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Adana.

- Uslu, T., Gündoğdu, Z., ve Şahin, D. R. (2012). Pozitif psikoloji çerçevesinden örgüt iklimi ve kişilik özelliklerinin çalışanların güçlenmesi aracılığıyla mesleki özdeşleşmeye etkileri. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.106-111). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Uslu, T., Özer, P. S., Şanlı, Z. G., ve Arat, M. (2011). Psikolojik sermaye iş tatmini ve iş performansını artırır mı? Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun şartlı değişken olarak rolü. *19. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.495-500). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Çanakkale.
- Vaillant, G. E. (2000). Adaptive mental mechanisms: Their role in a positive psychology. *American Psychologist*, 55, 89-98.
- Van der Heijden, B. I. J. M., ve Nijhof, A. H. J. (2004). The value of subjectivity: Problems and prospects for 360-degree appraisal systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 15, 493-511.
- Venkatesh, R., ve Blaskovich, J. L. (2012). The mediating effect of psychological capital on the budget participation - job performance relationship. *Journal of Management Accounting Research*, 24, 159-175.
- Venters, J. W. (2012). *A study of the relationship between leaders' psychological capital and leaders' 360-degree leadership style assessments*. Our Lady of the Lake University Faculty of the Center. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Wagnild, G. M., ve Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Management*, 1, 165-178.

- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., ve Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 4-24.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., ve Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology, 63*, 937-963.
- Wang, C. S., ve Thompson, L. L. (2006). The negative and positive psychology of leadership and group research. *Social Psychology of the Workplace, 23*, 31-61.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., ve Wang, L. (2012a). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health, 12*, 915-922.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., ve Wang, L. (2012b). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health, 54*, 232-240.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210.
- Whatle, L. R. (2012). The use of psychological capital, humility, and discrepancy theory as inputs for strategy and sociotechnical systems: Phase one of an action research case study. *Journal of Organizational Psychology, 12*, 99-114.
- Wiegand, D. M. (2004). A people-based approach to OBM: Synergy, not “sin”-ergy. *Journal of Organizational Behavior Management, 24*, 185-193.

- Wiegand, D. M., ve Geller, E. S. (2004). Connecting positive psychology and organizational behavior management: Achievement motivation and the power of positive reinforcement. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24, 3-25.
- Winner, E. (2000). The origins and ends of giftedness. *American Psychologist*, 55, 159-169.
- Wisner, M. D. (2008). *Psychological capital and strengths ownership as predictors of effective student leadership*. Azusa Pacific University School of Behavioral and Applied Sciences. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Wittig, A. S. (2001). *Introduction to psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Woolley, L., Caza, A., ve Lester, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 438-448.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 443-442.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Yetim, Ü. (1993). Life satisfaction: A study based on the organization of personal projects. *Social Indicators Research*, 29, 277-289.

- Yetim, Ü. (2003). The impacts of individualism/collectivism, self-esteem, and feeling of mastery on life satisfaction among the Turkish university students and academicians. *Social Indicators Research*, 61, 297-317.
- Yoon, J., ve Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29, 97-124.
- Young-Eisendrath, P. (2003). Response to Lazarus. *Psychological Inquiry*, 14, 170-172.
- 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.
- Yükçü, S., ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 1-13.
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Tez Merkezi (2013, Ekim 17). Erişim tarihi: 17 Ekim 2013, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>
- Zhao, Z., ve Hou, J. (2009). The study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1, 35-40.