



**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE,
İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ:
ERZURUM VE DENİZLİ UYGULAMASI**

Kübra AKDAŞ

**Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Doç. Dr. Orhan ÇINAR
2017**

Her Hakkı Saklıdır.

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

Kübra AKDAŞ

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞ STRESİ VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: ERZURUM VE DENİZLİ
UYGULAMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Orhan ÇINAR**

ERZURUM-2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



14.07.2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “**Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İştenAyrılma Niyeti İlişkisi: Denizli Ve Erzurum Uygulaması**” adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

14.07.2017
[Tarih ve İmza]
Kubra AKDAS
[Öğrencinin Adı/Soyadı]



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Orhan ÇINAR danışmanlığında, **Kübra AKDAŞ** tarafından hazırlanan bu çalışma 14/07/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

İmza:


Jüri Üyesi : Doç. Dr. Orhan ÇINAR

İmza:


Jüri Üyesi : Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN

İmza:


Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

F-85/01/21.10.2016

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
KISALTMALAR DİZİNİ	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	5
1.1.1. Psikoloji Bilimi ve Pozitif Psikoloji Hareketi	5
1.1.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Teorik Zemin	8
1.1.2.1. Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi ve Örgütsel Davranış Yaklaşımları	13
1.1.2.2. Çalışma Psikolojisinin Tanımı ve Çalışma Hayatındaki Yeri	16
1.1.2.3. Yönetsel Yaklaşımlarda Pozitif Psikoloji.....	18
1.1.3. Pozitif Psikolojinin Amacı	20
1.1.4. Pozitif Psikolojinin Düzeyleri	21
1.1.5. İnsan Kaynağının İşletmeler Açısından Önemi ve Sermaye Türleri.....	25
1.1.5.1. İnsan Kaynağının İşletmeler Açısından Önemi.....	25
1.1.5.2. Sermaye Türleri	27
1.1.5.2.1. Geleneksel Ekonomik Sermaye	28
1.1.5.2.2. İnsan Sermayesi	29
1.1.5.2.3. Entelektüel Sermaye	31
1.1.5.2.4. Duygusal Sermaye	34
1.1.5.2.5. Sosyal Sermaye.....	35
1.1.6. Pozitif Psikolojik Sermaye	36
1.1.7. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	39
1.1.7.1. Umut	41
1.1.7.2. Özyeterlik	43

1.1.7.3. İyimserlik.....	46
1.1.7.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	48
1.1.8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışma Hayatındaki Yeri ve Önemi.....	49
1.2. STRES	52
1.2.1. Stresin Tanımı	52
1.2.2. Stresle İlişkili Olan Kavramlar.....	58
1.2.2.1. Baskı.....	58
1.2.2.2. Heyecan	58
1.2.2.3. Endişe (Kaygı).....	59
1.2.2.4. Çatışma.....	60
1.2.2.5. Engelleme	60
1.2.3. İş Stresi.....	61
1.2.3.1. İş Stresinin Kaynakları	62
1.2.3.1.1 Örgütle İlgili Stres Kaynakları.....	63
1.2.3.1.2. İşin Kendisine İlişkin Stres Kaynakları	65
1.2.3.1.3. Bireysel Stres Kaynakları	68
1.2.3.1.3.1. Kişilik Yapısı	68
1.2.3.1.3.2. İş-Aile Yaşamı Dengesizliği	70
1.2.3.1.3.3. Kişi-İş Uyumsuzluğu	71
1.2.3.1.3.4. İşyerinde Özel Yaşam Kısıtları	73
1.2.3.2. İş Stresinin Etkileri	75
1.2.3.2.1. İş Stresinin Bireysel Etkileri	75
1.2.3.2.1.1. Fizyolojik Etkiler	76
1.2.3.2.1.2. Psikolojik Etkiler	77
1.2.3.2.1.3. Davranışsal Sonuçlar.....	77
1.2.3.2.2. Stresin Örgütsel Etkileri.....	78
1.2.3.2.2.1. Performans Düşüklüğü.....	79
1.2.3.2.2.2. Devamsızlık	80
1.2.3.2.2.3. Yüksek Personel Devir Hızı.....	81
1.2.3.2.2.4. Yabancılaşma	82
1.2.3.2.2.5. Verimlilik Düşüşü.....	83
1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	84

1.3.1. Niyet Kavramı	84
1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti	84
1.3.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri	85
1.3.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	88

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

2.1. PROBLEM	90
2.2. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI	91
2.3. ARAŞTIRMA MODELİ	92
2.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	92
2.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI ve SINIRLILIKLARI	93
2.6. HİPOTEZLER	94
2.7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	96
2.8. EVREN VE ÖRNEKLEM	98
2.9. ÖLÇEKLER	99
2.10. KULLANILAN İSTATİSTİKSEL ANALİZLER	101
2.11. BULGULAR	103
2.11.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri	103
2.11.2. Araştırmaya Katılanların Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları	105
2.11.3. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	108
2.11.4. Demografik Özelliklere Göre Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Karşılaştırılması	112
2.11.4.1. Cinsiyete Göre Yapılan Karşılaştırmalar	113
2.11.4.2. Yaş Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar	114
2.11.4.3. Eğitim Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar	115
2.11.4.4. Meslek Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar	116
2.11.4.5. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Yapılan Karşılaştırmalar	119
2.11.4.6. İllere Göre yapılan Karşılaştırmalar	120
2.11.5. Yapısal Eşitlik Analizi	123

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	128
KAYNAKÇA	138
EKLER.....	165
EK 1. Yapısal Modele İlişkin Sonuçlar.....	165
EK 2. İzin Belgeleri.....	169
ÖZGEÇMİŞ.....	170



ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİ: DENİZLİ VE ERZURUM UYGULAMASI****Kübra AKDAŞ****Tez Danışmanı: Doç. Dr. Orhan ÇINAR****2017, 170 Sayfa****Jüri: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Doç. Dr. Orhan ÇINAR
Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN**

Bu çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu doğrultuda, çalışmanın birinci bölümünde pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilgili kuramsal bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın uygulama kısmında alan araştırmasının yapıldığı Erzurum ve Denizli'deki sağlık kurumlarından elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi ve pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarının ilgili alanyazına ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışma ile elde edilecek sonuçların bireysel, örgütsel ve toplumsal gelişime katkı sağlaması da beklenilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

MASTER THESIS

**THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL,
WORK STRESS AND TURNOVER INTENTION: AN APPLICATION IN
ERZURUM AND DENİZLİ**

Kübra AKDAŞ

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Orhan ÇINAR

2017, Page: 170

**Jury: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Assoc. Prof. Dr. Orhan ÇINAR
Assoc. Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN**

The purpose of this study is to examine the relationship between the concepts of positive psychological capital, work stress and intent to leave work. In this respect, in the first part of the study, the theoretical framework of these concepts is given.

In the application part of the study, the data obtained from the health institutions in Erzurum and Denizli where the field research conducted are analyzed. According to the results both the relationship between positive psychological capital and work stress and, the relationship between positive psychological capital and turnover intention is negative, whereas there is a positive relation between job stress and turnover intention.

It is thought that the results of the research will contribute to the relevant literature and to the practitioners. It is also expected that individual, organizational and social improvement contributions will be obtained from the results gathered from the study.

Key words: Positive Psychology, Positive Psychological Capital, Work Stress, Turnover Intention

KISALTMALAR DİZİNİ

AIHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
APA	: American Psychology Association – Amerikan Psikoloji Derneği
PPS	: Pozitif Psikolojik Sermaye
RSE	: Rosenberg Self-Esteem Scale – Rosenberg Özyeterlik Ölçeği
VHKİ	: Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Pozitif Psikolojinin Geleneksel Psikoloji ile İlişkisi	7
Şekil 1.2. Kişisel İhtiyaçların Karşılanması Açısından Ergi Düzeyi - Kişisel Gelişim ..	19
Şekil 1.3. Pozitif Psikolojinin Düzeyleri	23
Şekil 1.4. Pozitif Psikolojinin Zihin Haritası	24
Şekil 1.5. Yönetim Felsefesinin Zaman Süreçleri	26
Şekil 1.6. Maddi ve Maddi Olmayan Sermaye Türleri.....	28
Şekil 1.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	41
Şekil 1.8. Genel Uyum Sendromu	55
Şekil 1.9. Karasek'in İş Talepleri-Kontrol Modelinin Uyarlaması.....	67
Şekil 1.10. İş Stresinin Bireysel Etkileri.....	76
Şekil 1.11. İş Stresinin Örgütsel Etkileri	79
Şekil 1.12. Stres ve Performans İlişkisi	80
Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	92
Şekil 2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri-Yapısal Eşitlik Modeli	127

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi.....	15
Tablo 1.2. Entelektüel Sermayenin İki Bileşeni.....	33
Tablo 1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Gereklere.....	40
Tablo 1.4. Stres Süreci Bileşenleri	54
Tablo 1.5. Yapıcı Stres ve Yıkıcı Stres Karşılaştırması	54
Tablo 1.6. Birleştirilmiş Model Değişkenleri ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi.....	86
Tablo 1.7. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	87
Tablo 2.1. Hastanelerin Personel Sayısı	99
Tablo 2.2. Ölçeklerin Faktörleri, Madde Sayıları ve Cronbach's Alpha Katsayıları ...	100
Tablo 2.3. Normallik Testi	102
Tablo 2.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri	104
Tablo 2.5. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı	105
Tablo 2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Puan ve Düzeyleri	105
Tablo 2.7. İş Stresi Puanları	107
Tablo 2.8. Pozitif Psikolojik Sermaye, PPS Alt Boyutları, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	109
Tablo 2.9. Cinsiyete Göre Yapılan Karşılaştırmalar	113
Tablo 2.10. Yaş Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar	114
Tablo 2.11. Eğitim Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar	115
Tablo 2.12. Meslek Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar	118
Tablo 2.13. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Yapılan Karşılaştırmalar	119
Tablo 2.14. İllere Göre Yapılan Karşılaştırmalar	121
Tablo 2.15. Değişkenlere Ait Korelasyon Matrisi.....	124
Tablo 2.16. Uyum İndeksleri.....	125
Tablo 2.17. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Yapısal İlişkiler	126

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının yürütülmesinde tavsiye ve önerilerini benimle paylaşan, her aşamasında katkı sağlayan, yol gösteren ve yönlendiren danışman hocam Doç. Dr. Orhan ÇINAR'a, bölüm başkanımız Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU'na ve bölüm hocalarımız Yrd. Doç. Dr. Kürşad TİMURÖĞLU, Yrd. Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet Güney'e, her koşulda yardımına koşan değerli arkadaşlarım Arş. Gör. Gürkan Bozma, Arş. Gör. Dr. Güler Karaman, Arş. Gör. Ensar Balkaya, ve Arş. Gör. Göknuur Ersarı'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmanın uygulama kısmını yürütürken, yardım ve desteklerini esirmeyen başta Op. Dr. Fuat Şentürk olmak üzere Denizli Servergazi Devlet Hastanesi çalışanlarına ve Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi Personel İşlerinden Abdüsselam Bey'e ve tüm hastane çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Öğrenim hayatına başladığım günden beri maddi ve manevi desteğini esirgemeyen aileme, teşekkürlerimi sunarım.

Erzurum, 2017

Kübra AKDAŞ

GİRİŞ

Günümüzde işletmeler yoğun bir rekabet ortamında faaliyet göstermekte, hayatta kalabilmek ve rakiplerine üstünlük sağlamak için koşullarla baş edebilme yeteneklerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu amaçla, değerli, taklit edilemeyen, nadir ve ikamesi olmayan kaynaklara sahip olan işletmeler avantajlı duruma gelmektedirler. Özellikle son çeyrek asırda yapılan araştırma ve uygulamalar, bir örgütün en değerli varlığının insan kaynağı olduğunu vurgulanmaktadır (Schuler ve MacMillan, 1984; Becker ve Gerhart, 1996; Melton ve Meier, 2017).

Örgütsel açıdan insan kaynağının, örgütlerin varlığını idame ettirmesi, rekabette üstünlük sağlaması ve gelişiminde etkili olması dolayısıyla önemi açıktır. Bu bağlamda örgütlerin, insan kaynağına kendi değerini hatırlatacak düzeyde yatırım yapmaları gerekmektedir. Bu gerekliliğin farkına varılması son dönemlerde artan bir ivmeyle adından bahsettiren “psikolojik sermaye” ve “pozitif psikolojik sermaye” kavramlarını ön plana çıkarmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel yönetim için yeni gelişen bir kavram olarak görünse de bu kavramın geçmişi 1927-1932 yılları arası yapılan ve çalışma ortamındaki olumlu olguları araştıran Hawthorne Araştırmalarına kadar geri gitmektedir. Pozitif psikolojiden ilk kez Maslow’un “motivasyon ve kişilik” adlı kitabının “pozitif psikolojiye doğru” adlı bölümünde bahsedilmiştir. Maslow, psikoloji biliminin negatif olayları düzeltmeye odaklandığını belirterek bu haliyle henüz işin sadece yarısıyla ilgilendiğini ifade etmiştir. İnsan davranış ve tutumlarını inceleyen bilimlerin son 50 yılda çoğunlukla değişim direnciyle mücadele etmek, işlevsiz tutumları değiştirmek, stresle ve tükenmişlikle başa çıkmak gibi olumsuzluklara odaklı olduğu, bir başka deyişle “problem odaklı” (Peterson, 2013: 7) bakış açısı ile konuları ele aldığı görülmektedir. 2000’li yıllar itibariyle pozitif psikoloji akımının yaygınlaşması örgütsel psikolojinin, bireylerin sahip olduğu olumlu özelliklere vurgu yapmasını sağlamıştır. Pozitif psikolojinin odak noktasının, bireylerin gerek özel gerekse çalışma hayatına ilişkin yaşam kalitesini artırma, karşılaşılan zorluklarla baş etme, ortaya çıkan ya da çıkması muhtemel sorunları engelleme üzerine olduğu söylenebilmektedir.

Pozitif psikoloji akımı, pozitif örgütsel davranış hareketi ile desteklenmektedir. Pozitif örgütsel davranış; örgütlerde çalışanların performansını artırmak için insan

kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamaları konu edinmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b). İş tatmini, çalışan mutluluğu ve örgütsel bağlılık gibi iş çıktılarının elde edilmesine katkı sağlayan mutluluk (Seligman, 2004), iyimserlik (Seligman, 2011), akış (Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1992), karakter ve erdemler (Peterson ve Seligman, 2004) ve güçler (Hodges ve Clifton, 2004) gibi pozitif örgütsel davranış alanına giren kavramlar yapılan çalışmaların odak noktası olmuştur. Böylece daha önce problem odaklı bakış açısı nedeniyle çalışma hayatı açısından irdelenmeyen iyimserlik (Snyder, Cheavens ve Sympson, 1997; Peterson, 2000), mutluluk (Buss, 2000; Myers, 2000), yaratıcılık (Simonton, 2000), öznel iyi oluş (Diener, 2000), bilgelik (wisdom), yaratıcılık (creativity), gelecek odaklılık (future mindedness), cesaret (courage), maneviyat (spirituality), sorumluluk (responsibility) ve sebat (perseverance) kavramları bireylerin güçlü yönlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan pozitif psikolojik bakış açısının çekirdeğini oluşturmuştur (Rich, 2001: 11; Hefferon ve Boniwell, 2014: 16; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 5).

Sermaye kavramı belli bir ihtiyacı gidermek için gerekli mal ve kaynakları ifade etmektedir. Sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye türleri soyut ve insan tarafından tedarik edilen sermaye çeşitleridir. Psikolojik sermaye kavramı, Brooke (2005) tarafından “verimliliği sağlamak amacıyla finansal, beşeri ve sosyal sermayenin başarılı bir şekilde değerlendirilmesi için bireyin gerekli görüş ve yeteneklerini örgüte taşıyabilme becerisi” olarak tanımlanmıştır (Envick, 2005: 44; Özkalp ve Kırel, 2010). Bu değerlerin yönetimi ve sağladığı rekabet avantajı neticesinde pozitif psikolojik sermaye genelde, umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlik olmak üzere dört bileşen ile açıklanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Umut kavramı, belli bir hedefe yönelme ve bu amacı başarma istekliliği ile birlikte, amaca ulaşmak için çeşitli yollar oluşturulabileceğine yönelik duyulan inançtır (Snyder, 2000). Bu kavram çalışanların çalışma hayatlarına ilişkin olumlu beklentilerini ifade etmektedir. İşgörenlerin daha sağlıklı ve üretken olmalarını sağlayan iyimserlik, gelecek olaylar hakkında pozitif beklentilere sahip olma ve bu olaylara pozitif nitelikleri atfetme ile ilgilidir (Harms ve Luthans, 2012: 590). Dayanıklılık, çalışanların zorluk, travma, trajedi, tehditler veya iş başarısızlığı gibi ciddi stres kaynaklarına bile iyi adapte

olma sürecidir (Envick, 2005: 46; Luthans, Youssef vd., 2007b). Son olarak her türlü başarı davranışının önemli bir etmeni olduğu çeşitli araştırmalarca (Lent, Brown ve Larkin, 1984; Schunk, 1990; Multon, Brown ve Lent, 1991; Pajares ve Schunk, 2001) desteklenen özyeterlik, zorlu engellerle karşılaşıldığı zaman, kişinin motivasyonunu artırabilmesine ve içten çaba gösterebilmesine yardım etmektedir (Luthans, 2002: 700).

Stres insan hayatının kaçınılmaz bir gerçeğidir. Diğer taraftan günümüz iş dünyasında yaşanan yoğun rekabet ve bunun sonucunda ortaya çıkan yüksek performans beklentileri, yaşamsal ihtiyaçların karşılanması, bireylerin özel ve iş hayatında üstlendiği rolleri, zaman kısıtı vb. etkenler işgörenler için stres kaynağı olabilmektedir. Yaşanılan iş stresi, işgörenlerin işe devamlılıklarını etkilemekte, bireylerin kaldıramayacağından fazla stres yüklenmeleri sonuç olarak onların işten ayrılmaya niyetlenmelerine etki etmektedir.

Günümüzde pozitif psikolojinin etkisi ile bireyin, gerek iş hayatında gerekse özel hayatında karşı karşıya kaldığı stres kaynakları ile baş edebilme gücü artabilmektedir. Psikolojik iyi oluş bireyin sahip olduğu potansiyeli optimum düzeyde değerlendirme ve kullanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyde pozitif psikolojiye sahip olan bireylerin stres kaldırabilme eşiklerinin yükseldiği, performanslarının ve iş memnuniyetlerinin arttığı, dolayısıyla mevcut işlerinden ayrılma isteklerinin de azaldığı belirtilmektedir. Alan yazında yapılan çalışmalar psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin performans düzeylerinin de yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 258; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 263; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 556; Luthans, Avey, Clapp-Smith, Li, 2008: 822).

Bu çerçevede çalışmanın amacı, çalışanlar ve örgütler açısından büyük öneme sahip pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonuçlarının ilgili alanyazına ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışma ile elde edilecek sonuçların bireysel, örgütsel ve toplumsal gelişime katkı sağlaması da beklenmektedir.

İki bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde kuramsal çerçeve çizilmiş, üç ana başlıkla pozitif psikolojik sermaye, stres ve işten ayrılma niyeti kavramları incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye başlığı altında pozitif psikolojinin tarihsel

gelişimi, insan unsurunun işletmeler açısından önemi, sermaye türleri, pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri, ilgili olduğu diğer kavramlar ve son olarak psikolojik sermayenin örgütsel etkisinin gelişimi ve önemi üzerinde durulmuştur. Stres başlığı altında kavramın tanımı, önemi, ilişkili olduğu kavramlar, iş stresi, kaynakları ve etkileri irdelenmiştir. İlk bölümdeki son başlık olan işten ayrılma niyeti başlığı altında ise kavramın tanımı, nedenleri ve sonuçları ele alınmıştır.

Son bölüm çalışmanın uygulama kısmına ayrılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı, çalışmaya konu olan kavramları birbiriyle ilişkilendiren çalışmalarını içeren alan yazın taraması, hipotezler, uygulama ve bulgulara yer verilmiştir. Araştırma 2016 yılında Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi ve Denizli Servergazi Devlet Hastanesi çalışanları (340 kişi) ile yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Bu bölümde, ilk olarak pozitif psikolojik sermaye kavramının tanımı, felsefi kökeni ve tarihsel gelişimi, pozitif psikolojinin amacı ve düzeyleri ele alınacaktır. İnsan kaynağının işletmeler açısından önemi ve sermaye türleri açıklanarak, pozitif psikolojik sermaye kavramının tanımı, bileşenleri ve psikolojik sermayenin örgütsel etkisinin gelişimi ile diğer sermaye türleri arasındaki ilişkiden bahsedilecektir.

1.1.1. Psikoloji Bilimi ve Pozitif Psikoloji Hareketi

Psikoloji, bireysel davranışların süreçlerini (algılama, yargılama, güdüleme, düşünme, tutum oluşumu gibi) ve nedenlerini inceleyen, bireyler arasındaki farklılıkları ortaya koyan bilim dalıdır. Psikoloji, insanın kişiliğini ve kişilik ile ilgili faaliyetlerle bu faaliyetler arasındaki etkileşimi çok boyutlu sosyal değişkenlerle incelerken, diğer taraftan kişinin bilinçaltında biriktirilen duygu, düşünce ve inançları da inceleme alanına almaktadır (Eren, 1993: 3). Genel olarak bireysel davranışlar ve zihinsel süreçlerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bireysel davranışlar organizmanın bir uyarıcıya karşı geliştirmiş olduğu tepkilerdir. Zihinsel süreçler ise düşünme, rüya görme, duygulanma gibi doğrudan gözlemlenemeyen tepki ve süreçlerdir (VandenBos, 2007: 753). Psikoloji, insanı, onun duygu, düşünce, davranış ve çalışmalarını çeşitli mekânsal farklılıklar içinde incelemektedir (Silah, 2005).

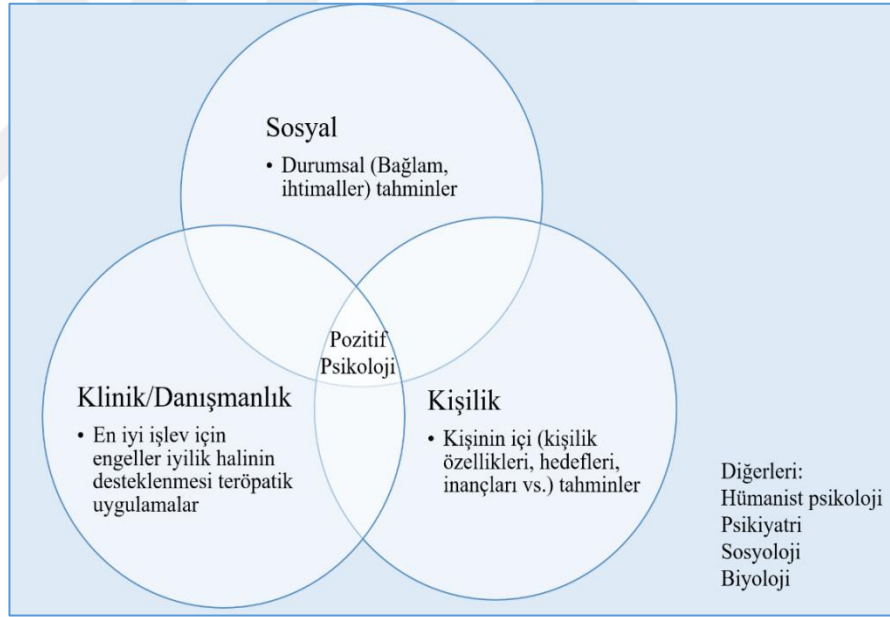
Bugün deneysel, biyolojik, sosyal, kişisel, bilişsel gibi dallarla, klinik, eğitim, sağlık, örgütsel ve nöro-psikoloji gibi alt bölümleri olan psikoloji, bağımsız bir disiplin olmadan felsefenin alanında yer almış, felsefeye özgü yöntemlerle çözümlenmiştir. (VandenBos, 2007: 753-754; Yazıcı, 2009: 19). William James (1842-1910)'in, psikoloji için "bir bilim değil, bilim olma yolunda bir ümittir" görüşü, psikolojinin bir bilim disiplini olarak ilerlemesi girişiminin, iyimserlik üzerine bir deneme olduğunu vurgulamaktadır (Zangwill ve Özakpınar, 2009). 19. Yüzyılda Wilhelm Wundt'un yaptığı çalışmalarla ise psikoloji bir bilim olarak görülmeye başlanmıştır. Wundt,

kavramsal olarak psikolojinin sınırlarını çizmiş, çalışma alanının dış dünyayla değil, iç dünyayla; fiziksel yapı veya beden yerine insanın düşünce yapısı ve akli ilgili olduğunu belirtmiştir (Winn ve Snyder, 1996: 82). Wundt, bu amaçla “içe bakış” yöntemini geliştirmiş, kişilerin düşüncelerinin öznellik ve dokunulmazlığını düşünerek, bireyin “kendi düşüncesini incelemesi” yöntemiyle zihnin açıklanabileceğini belirtmiştir (Karakaş ve Karakaş, 2000). Psikoloji bilimine yönelik bu bakış açısının gelişmesi ile genel hatlarıyla II. Dünya Savaşı öncesinde ruhsal çöküntü ve rahatsızlıkları tedavi etmek, insanların yaşantılarını güzelleştirmek, farklı özellikleri ve üstün yetenekleri belirleyip geliştirmek gibi farklı amaçlar güdülmüştür (Csikszentmihalyi ve Seligman, 2000: 6; Boniwell, 2008: 3).

Psikolojinin ilk amacı insanların yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve çözümleriyle ilgilidir ve bu sorunlar bireyleri olduğu kadar bireylerin içinde bulunduğu sosyal kurum ve sistemleri, dolayısıyla toplumu da etkilemektedir. İnsanların ruhsal sorunlarının nedenini çözümleyerek, bu sorunların yaşamalarını etkilemesini önlemek psikolojinin uygulama açısından etkin ve başarılı olduğu bir amacdır (Csikszentmihalyi ve Seligman, 2000: 6; Compton, 2005: 5). Psikologlar ve akademisyenler yakın bir tarihe kadar sağlıklı, kendine yetebilen, üretken bireylerle kendi kendini besleyen bir toplum oluşturmayı ve bireylerin psikolojinin konusunu oluşturabilecek çeşitli sorunlarına karşı güçlü yanlarından faydalanarak, gelişime katkı sağlayacak faktörleri görmezden gelip, psikolojinin geniş anlamda daha üst düzeyde faaliyet sergilemesini göz ardı etmişlerdir. Bugüne kadar ruhsal hastalıklar ve zarar verici davranışları iyileştirme yollarıyla ilgilenen psikologlar insanları olumsuz etkileyen faktörler üzerine odaklanmışlardır.

Tarihsel bir süreç içinde psikolojinin uygulamadaki amaçlarının değiştiği görülmektedir. Hefferon ve Boniwell (2014: 5) psikolojinin günümüzde işlev gören ruhsal hastalıkları tedavi etmek, insanların yaşamlarını geliştirmek ve iyileştirmek, üstün yetenekleri ve zekâyı araştırmak gibi ana amaçlarının II. Dünya Savaşı öncesi psikologlarınca bilinmediğine vurgu yapmışlardır. I. Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde yaşayan insanların patolojik durumları düşünüldüğünde psikoloji biliminin sadece ruhsal hastalıkları tedavi amacına odaklanmış olması normal karşılanabilmektedir (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005: 410; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 286).

Bu sebeple 20.Yüzyıl başlarında en yalın haliyle “davranışı inceleyen bilim” ya da “*mağdur bilimi*” olarak nitelenen psikoloji, 1998 yılında Martin E.P. Seligman’ın Amerikan Psikologlar Derneği (APA)’ne başkan seçilmesi ve 1999 yılında yapılan 107. APA Kongresi ardından edinilen, “günümüz psikolojisinin patolojik odaklı yörüngesini düzeltmek” misyonuna sahip pozitif psikoloji hareketi ile (Hefferon ve Boniwell, 2014: 4) daha geniş bir uygulama alanı kazanmıştır. Şekil 1.1.’de değişen odakları ve uygulama alanları ile psikolojinin önemli bir parçası olan pozitif psikolojinin yeri şematize edilmiştir. Psikolojinin durumsal tahminler yapan sosyal yönü, kişinin iç odakları ile ilgilenen kişilik yönü ve patolojik durumlara ilgilenen klinik-danışmanlık rolleri kesişiminde yer alan pozitif psikoloji bu rolleri bütünleştirici bir rol üstlenmiştir. Pozitif psikoloji terimindeki pozitif kelimesine yapılan vurgunun temel amacının psikoloji biliminde gerçekleşen bu anlayış farklılığına verilen önem olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 1.1. Pozitif Psikolojinin Geleneksel Psikoloji ile İlişkisi (Hefferon ve Boniwell, 2014: 14)

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), psikoloji biliminin öncelikli olarak patoloji algısına dayanmasından dolayı hayatın yaşanmaya değer olduğunu gösteren olumlu özelliklerin disiplin dâhiline alınamamasına neden olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle psikolojide insandaki fonksiyon bozukluklarından ve neyin yanlış olduğunun tespitinden uzaklaşan bir değerler dizisi değişimine ihtiyaç duyulmuştur (Seligman ve

Csikszentmihalyi, 2014: 5). 1990'lı yılların sonları itibariyle Seligman, Diener ve Csikszentmihalyi gibi bilim insanlarının öncülerini oluşturduğu pozitif psikoloji akımı ile ilgili yapılan çalışmalarda mutluluk (Seligman, 2004), iyimserlik (Seligman, 2011), akış (Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1992), karakter ve erdemler (Peterson ve Seligman, 2004) ve güçler (Hodges ve Clifton, 2004) pozitif psikolojinin alanına giren kavramlar arasında sayılabilmektedir. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000)'in American Psychologist dergisinde yayınlanan makalelerinde daha önce psikoloji alanında ihmal edilen iyimserlik (Snyder vd., 1997; Peterson, 2000), mutluluk (Buss, 2000; Myers, 2000), yaratıcılık (Simonton, 2000), öznel iyi oluş (Diener, 2000), optimal deneyim ve bireyin biyo-kültürel gelişimi (Massimini ve Delle Fave, 2000) ve içsel motivasyon, öz-yönetim ile iyi oluşu içeren öz-belirleme teorisi (self-determination theory) (Ryan ve Deci, 2000) kavramlarının önemini ve pozitif psikolojideki yerini vurgulamıştır. Ayrıca, bilgelik (wisdom), yaratıcılık (creativity), gelecek odaklılık (future mindedness), cesaret (courage), maneviyat (spirituality), sorumluluk (responsibility) ve sebat (perseverance) kavramları, bireylerin güçlü yönlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan pozitif psikolojinin çekirdeğini oluşturmuştur (Rich, 2001: 11; Hefferon ve Boniwell, 2014: 16; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 5).

1.1.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Teorik Zemin

Pozitif psikoloji, Seligman'ın tanımıyla, bireylerin ve toplulukların gelişimlerine ve kendilerini aşmalarına olanak sağlayan optimal insani fonksiyonların keşfedilmesi ve teşvik edilmesini amaçlayan bilimsel çalışma alanı olarak özetlenebilmektedir (Boniwell, 2008: 11; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 5).

Sheldon ve King (2001: 216) pozitif psikolojiyi , “insana özgü olan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi” olarak tanımlamıştır.

Pozitif psikoloji alanı, bireysel açıdan edinilen öznel deneyimlerle ilgilidir. Bu deneyimleri, geçmişten edinilen iyi oluş (*well being*), yetinme-hoşnutluk (*contentment*) ve tatmin; gelecekle ilişkilendirilebilen umut ve iyimserlik; şimdiki zaman için ise akış (flow) ve mutluluk olarak zamansal bir biçimde sınıflandırmak mümkündür. Bireysel seviyede pozitif psikoloji sevgi, cesaret, mesleki kapasite, bireylerarası beceriler, estetik duyarlılık, sebatkârlık, affedicilik, özgünlük, gelecek odaklılık, maneviyat, üstün

yetenek ve bilgelik kavramları ile ilişkilendirilmektedir. Grup açısından ise bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönlendiren sorumluluk, fiziksel veya duygusal doyum (*nurturance*), diğerkamalık-fedakârlık (*altruism*), nezaket (*civility*), uyumluluk, tolerans ve iş ahlakı ve sivil erdemle (*civic virtue*) ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 5). Bu bakış açısıyla pozitif psikolojinin bireyi ve toplumu besleyen yaşamsal bir role sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Pozitif psikoloji akımına göre psikologların patolojik birey yerine sağlıklı bireylerin özelliklerine odaklanarak, cesaret, umut, azim gibi yetkinliklerin bireyin güçlü yanlarına vurgu yapılması yolu ile iyilik halinin geliştirebileceği ve böylece patolojik vakaların azaltılarak ruhsal hastalıkların önüne geçilebileceği düşüncesi savunulmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:7).

Pozitif psikoloji kavramının gelişimi yeni olmasına rağmen teorik ve felsefi kökeni, mutluluk ve iyi kavramlarının sorgulanmasına dayanmaktadır. Mutluluğa ilişkin çeşitli kuramlar öne sürülmüştür (Akın, 2013: 17):

- İhtiyaç veya amaç doyurma kuramlarının temel varsayımı, bireyin mutluluğa erişmesi; gerginliğinin azaltılmasına ve psikolojik, biyolojik ihtiyaçlarını giderilmesine bağlıdır. Bu yaklaşım Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımıyla uyumaktadır.
- Bireyin mutluluğa erişmesini bir süreç ve aktivite olarak ele alan kuramlara göre bireyin bir hedefe ulaşması, bir görevi yerine getirmesi mutluluk için gereklidir.
- Genetik ve kişilik eğilimleri kuramlarına göre ise bireyin kalıtsal özelliklerinin sabit bir olgu olduğu görüşüne dayanarak bireyin iyi olmasının yaşam koşullarıyla açıklanamayacağı öne sürülmektedir. Öznel iyi oluş diğer bir deyişle mutluluk, bireyin kişiliği ile ilişkilidir.

Mutluluk ve öznel iyi oluş kavramlarının sorgulanması Antik Yunan filozoflarından Aristoteles'in ödemanik iyi oluşu (*eudaimonic well-being*) tanımlamasına kadar geriye gitmektedir (Boniwell, 2008: 15; Robbins, 2008: 101). Arka planda mutluluk, erdemli hayat, iyilik kavramlarına vurgu yapan pozitif psikolojinin, tarih boyunca sorgulanan bir kavram olduğu görülebilmektedir. Aşağıda bazı

düşünürlerin mutluluk ve en yüksek iyi kavramlarıyla ilgili görüş ve tanımlarına yer verilmiştir.

Aristoteles, her bireyde kendisi için neyin iyi olduğuna karar veren eşsiz bir ruh (*daimon*) olduğunu savunmuştur. Bu ruhla uyumlu davranışlar sergilemenin de mutluluğu getireceğini vurgulamıştır (Boniwell, 2008; Deci ve Ryan, 2008: 2). Aristoteles'e göre ahlaki hayat entelektüel hayata dayanmaktadır, mutluluktan ise rasyonel ve entelektüel faaliyetle, bireyin potansiyel güçlerinin gerçekleştiği zaman söz edilebilmektedir (Cevizci, 1997: 492).

İyi oluş kavramına ilişkin iki yaklaşım bulunmaktadır: Hedonizm (*hedonism*) ve ödemonizm (*eudaimonism*). Hazcılık olarak tanımlanan hedonik yaklaşım, insanın başlangıçta nispeten boş ve bu nedenle uysal, uyumlu olduğunu, daha sonra sosyal ve kültürel öğrenmelerle benliğinin anlam kazandığını vurgulayan standart bir sosyal bilim modeli olarak tanımlanmıştır (Tooby ve Cosmides, 1992: 19-136; Deci ve Ryan, 2008: 2). Aristippos, Epiküros, Locke, Hobbes, Bentham ve Mill gibi düşünürlerce savunulmuş olan hazcılık, yaşamda gerçekten istenilen en yüksek değer, nihai ve en yüksek iyyinin haz olduğunu, mutluluğun ise yaşamın ve ahlakın en yüksek amacı olduğunu savunan bir öğretilerdir (Cevizci, 1997: 319).

Hazcı öğretinin oluşumunda Sofistlerin ve Sokrates'in etkisi olmuştur. Felsefe tarihinde iyiyi mutlulukla özdeşleştiren ilk düşünürün Sokrates olduğu bilinmektedir. Sokrates iyiyi, insanın eksikliğini yaşadığı, insanı tamamlayan ve gerçekleştiren şey olarak tanımlamıştır (Cevizci, 1997: 384). Bu tanımdan hareketle bireysel ihtiyaç, istek ve arzuların insan için neyin iyi olduğunu belirlediği sonucuna ulaşmak mümkündür. İnsanın kendisi için neyin iyi olduğu yönünde düşebileceği yanılgı ise Sokrates'e göre iyi kavramını tanımlarken, iyyinin zorunlu olarak insanların ihtiyaç duyduğu ve arzu ettikleri şey olmadığı sonucuna ulaştırır. Sokrates için iyiyi belirleyen şey, insanın doğasıdır (Cevizci, 1997: 385).

Ahlâk felsefesinin kurucusu olarak görülen Sokrates'e göre mutluluk, insan doğasının kendi öz potansiyelini gerçekleştirmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Bireyin kendi yazgı ve doğasıyla (*daimon*) uyum içinde olması, kişinin bütünsel yapısının olması gerektiği şekilde düzenlenmesi, insani ihtiyaçlarının karşılanması ve insan olarak

işlevini gerçekleştirmesinin doğal bir sonucunu iyi oluş olarak nitelendirmiştir (Cevizci, 1997: 491).

Hedonik yaklaşımın aksine, Aristoteles'in ödemonik iyi oluş yaklaşımına göre, birey, hayatın amacı, karakter, güç ve erdemleri ile uyumlu olarak gelişmektedir. İyilik halinin kişilerarası pozitif ilişkileri geliştirdiği, bireyin kendini kabul ve çevreye hâkimiyetini sağladığı vurgulanmıştır (Robbins, 2008: 100). Bu iki yaklaşım arasında insan doğasında var olan özelliklerle sonradan kazanılanlar açısından temelde bir farklılık olduğu görülmektedir. Aristoteles'in ahlâk, erdem ve iyi hayat yaşamının ne olduğu ile ilgili görüşlerinde mutluluğun bütün insanlar için en yüksek iyi olduğu ifade edilmektedir (Yazıcı, 2014: 176; Bridges ve Wertz, 2011: 63; Hefferon ve Boniwell, 2014: 8). Mutluluk kavramı, insani eylem ve çabaların nihai ve en yüksek amacı olan hâl; hayati olarak atfedilen en yüksek değer; hedefe ulaşma durumu ve insan için en yüksek iyi olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 1997: 491). Aristoteles, iyiyi işlevsel olarak tanımlamış, bir şeyin kendinden bekleneni yerine getirmesiyle özdeşleştirmiştir. Ona göre insanın amaçladığı iyiye ulaşması, işlevini tam olarak yerine getirmesine, akli yetilerini en yüksek ölçüde geliştirmesi ile gerçekleşmektedir (Cevizci, 1997: 385). Bireyin güçlü yönlerini geliştirmesi gerekliliğini savunan pozitif psikoloji akımının, Aristoteles'in iyi tanımlamasıyla yakın bir ilişkide olduğu söylenebilmektedir.

18. Yüzyıl aydınlanma dönemi Alman filozoflarından Immanuel Kant, “en yüksek mutluluk” ve “en yüksek iyi” için ahlaki anlamda insanın ulaşması gereken son hedef olarak nitelendirmiştir (Öktem, 2007: 6). Ona göre kişinin kendine yetmesi, benliğinin uyumu, mutlak bir irade özgürlüğü ile kendini belirlemesi, bireyi mutluluğa erdirtmektedir (Cevizci, 1997: 492). Mutluluk için hiçbir zaman gerçekleşmeyecek bir idea değerlendirmesi yapmaktadır. Çünkü Kant'a göre insanın asıl ihtiyaç duyduğu mutluluğa “layık” olmaktır. Kişinin ihtiyaç duyduğu mutluluğa erişmesi akıl sahibi bir varlığın mükemmel olanı istemesi demek olduğundan, Kant'a göre, bu mümkün değildir (Öktem, 2007: 7). Kendi ifadesi ile “*böyle bir şeyin pratik bakımdan, ahlak bakımından, beklenmesi gerektiğinden; tam bir başarıya ancak sonsuza kadar uzayan bir oluş içinde varılabileceğinden, salt pratik aklın bir ilkesi, idesi olarak, bunu pratik bakımdan aşmayı -bu dünyayı aşmayı- istememizin real bir objesi olarak kabul etmemiz gerekir*”(Kant, 1956: 105; Öktem, 2007: 7).

İnsanın özü yani kendi iç varlığı itibariyle özgür olduğu görüşünü savunan İbn-i Rüşd'e göre mutluluk, bireyin dışındaki oluşumlarla uyumlu olması sonucu ortaya çıkmaktadır. Sonuçta insan kendi dışındaki oluşumların etkisi altında kalmaktadır; doğal ve tanrısal yasalarla yönetilmekte olduğundan kendi dışındaki gelişmeler açısından özgür değildir. İnsanın bu iki sınır arasında kaldığını vurgulayan İbn-i Rüşd, kişinin kendi tercihi olan tüm eylemlerinden “iradesi” gereği sorumlu olacağını vurgulamaktadır. Kendi elinde olmayan, dıştan gelen etkilerden dolayı sorumluluk insana ait değildir (Cevizci, 1997: 349-350). İbn-i Rüşd, mutlulukla ilgili olarak yarıdanın bilgisi konusundaki tartışmada, bu bilgiyi araştırma konusunda halkın yetkin olmadığı gerekçesiyle, insanların mutlulukları için kendi güçleri dâhilindeki şeyleri kavramalarının yeterli olduğunu savunmaktadır (Dağ, 2003: 59). İbn-i Rüşd'ün mutlulukla ilgili düşünceleri pozitif psikolojinin olduğu gibi insanın sahip olduğu güçle ilintilidir.

Aritotelesci felsefeyi İslami gelenekle uzlaştıran filozoflardan Farabi'ye göre ise yaşamın amacı mutluluk olup insan, madde ve maddesel ilişkilerden kendini arındırdıkça mutluluğa ulaşır (Dağ, 2003: 39). Bu bakış açısı ile Farabi'nin mutlulukla ilgili görüşlerinde soyut akıl ve insanın maneviyatının güçlendirilmesinin önemli olduğu çıkarımı yapılabilmektedir. Farabi'ye göre mutluluğun elde edilmesi için önce ne olduğunun “öğrenilmesi” gereklidir. Bu da ancak “etkin akıl” ile gerçekleştirilebilir. İnsan etkin akıl ile sosyal ve kültürel bilgiler edinerek mutluluğun ne olduğunu öğrenir, tutku ile ister, eylemsel yetisi ile de mutluluğa erişebilmek için gerekeni yapmayı tasarlar ve gerçekleştirir (Dağ, 2003: 40).

Pozitif psikolojinin insanın olumlu ve güçlü yanlarının ortaya çıkarılıp geliştirilmesini amaçlaması dolayısıyla, “mutluluk”, “iyi”, “en yüksek iyi”, “erdemli hayat” gibi sorulara verilen cevaplarla yakın ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Seligman'a göre bireyin erdem ve güçlü yanlarını keşfedip kullanması “gerçek mutluluğa” yol açmaktadır. Bunun yanı sıra mutluluğun, ekonomik kaynakların olduğu gibi, tüketilmesi için üretilmesi gerekmektedir, pozitif psikoloji bilimi mutluluk için zihinsel yatırıma ihtiyaç olduğunu savunmaktadır (Tarhan, Gümüşel ve Sayım, 2013: 46).

Boniwell (2008:15), 20.Yüzyılda öne çıkan sayılı psikologlardan “birey olma” (*individuation*) veya “kişinin tam anlamıyla olabileceği hale dönüşmesi” kavramını tanımlamasıyla Carl Jung, “bireysel olgunluk” (*individual maturity*) kavramını tanımlamasıyla Gordon Allport ve “pozitif ruhsal sağlık” (*positive mental health*) kavramını tanımlamasıyla Maria Jahoda’nın sonraları pozitif psikolojinin alanına giren konularda çalışmalar yaptığını vurgulamıştır. Bu çalışmalarda kullanılan kavramlar, yönetim bilimleri açısından önem taşıyan düşünürlerce de ele alınmıştır. Aşağıda psikolojinin örgütsel hayattaki yeri ve örgütsel davranışın tarihsel gelişimi sürecinde benimsenen yaklaşımlar ele alınacaktır.

1.1.2.1. Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi ve Örgütsel Davranış Yaklaşımları

Genel olarak 1900’lü yılların başından 1940’lı yıllara kadar olan Klasik Yönetim Yaklaşımları iki temel görüş üzerine kurulmuştur. Bunlardan ilki, örgütlerde verimlilik ve etkinliğin artırılması, ikincisi ise, bunu sağlayacak örgüt yapısının ve yönetim faaliyetlerinin düzenlenmesidir (Koçel, 2014: 237). Klasik teori açısından insan doğası kötü, yırtıcı, rekabetçi, bencil ve saldırgan olarak algılanmıştır (Silah, 2005: 29).

Öncüleri Frank ve Lillian Gilberth, Henry Gantt, Herington Emerson ve en çok tanınan F. W. Taylor olan Bilimsel Yönetim Yaklaşımı 20. Yüzyılın en önemli yaklaşımlarından birisidir. Üretimde verimliliği sağlayıcı rasyonalizasyon ilkeleri ile fonksiyonel örgüt modeli, örgütte uzmanlaşma, iş ve dinlenme zamanlarının işçiye en az yorgunluk verecek ve verimliliği artıracak şekilde düzenlenmesini öngören zaman ve hareket etütleri Bilimsel Yönetim Yaklaşımının özünü teşkil etmektedir. Taylor, insanın doğası gereği tembel ve işten kaçan bir yapıya sahip olduğundan çalışma alanında sıkı bir denetim altında olmasının gerekliliğini savunmuştur (Silah, 2005: 30). Taylor’un Bilimsel Yönetim Yaklaşımını şekillendiren temel ilkeler şunlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 15):

- Her iş bilimsel metotlarla tasarlanmalıdır.
- Yönetim, işgörenleri bilimsel olarak seçmelidir. Çalışanın gelişimi gerekli eğitimlerle sağlanmalıdır.
- Yönetim, bilimsel metotlara uygun olarak planlanan işin yürütülmesinde işgörenler arası işbirliğini sağlamalıdır.

- İş ve sorumluluk işgören ve yönetim arasında bölüştürülmeli, işgörenlerin yönetimle ilgili sorumluluğu bulunmamalıdır.

Günümüz çalışma hayatı göz önünde bulundurulduğunda Bilimsel Yönetim Yaklaşımının hala önemini koruyan bir yaklaşım olduğu görülecektir. Keza, bugün birçok yönetici Taylor'un sisteminde olduğu gibi planlayıcı ve koordinatör olarak hareket etmekte, bireylerin sadece para ile motive olacağına inanmaktadır. Birçok çalışan çoğunlukla finansal nedenlerle motive olmakta ya da iyi tanımlanmış ve yapılandırılmış, daha kontrollü ve katı yönetim biçimleriyle daha başarılı olabileceklerini düşünebilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010: 28).

Klasik Yönetim Yaklaşımlarının ikincisi Fayol'un 1916 yılında yayımladığı "Administration Industrielle Générale" isimli kitabında savunduğu "Yönetim Süreci Yaklaşımı (Management Process Approach)" olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşım, iyi bir örgüt yapısının nasıl oluşturulabileceği sorusunu hedef almıştır.

Klasik Yönetim Yaklaşımların üçüncü ise, Alman sosyolog Max Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu (The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism)" ile "Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı (The Theory of Social and Economic Organisation)" isimli eserlerindeki görüşleri çerçevesine oluşturulan Bürokrasi kuramıdır. Bu kuram, sosyolojik bir çerçevede insanların birbirlerini neden ve nasıl etkiledikleri, bunu nasıl meşrulaştırdıkları konusunu incelerken en etkin ve verimli çalışma düzeni olarak tanımladığı bürokrasiyi üzerinde durmuştur (Koçel, 2014: 238).

1920'li yılların sonuna kadar örgütsel yaşamda hâkim olan, insan unsurunun göz ardı edildiği, örgütlerin de tam ayarlı çalışan bir makine olarak görüldüğü klasik yönetim anlayışıdır. 1929 Dünya Ekonomik Krizi ardından yaşanan işsizlik, işgörenlerin içine düştüğü yaşam güçlükleri bu yönetim anlayışının eksikliklerinin fark edilmesini sağlamıştır. Bu dönemde Harvard Üniversitesi akademisyenlerinin yürüttüğü Hawthorne Araştırmaları ile örgütlerin teknik ve maddi unsurlarına ek olarak insan unsurunun da önemini belirten, başta "İnsan İlişkileri Yaklaşımı" olarak adlandırılan Neo-Klasik Yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır (Hicks ve Gullett, 1981b: 148; Koçel, 2014: 273).

Tablo 1.1. Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi (Carrell, Jennings ve Heavrin, 1997: 5’den aktaran Özkalp ve Kirel,2010: 46)

Dönem	Kuram	Katkıları	Kısıtları
1880 ve Öncesi	Geleneksel Yönetim	<ul style="list-style-type: none"> - Protestan iş etiği - Yetenekli insanlar her türlü yönetim görevini üstelenmektedir. - Çalışanlar yetenekleri açısından eşittir ve değiştirilebilir kişilerdir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Her çalışanın Protestan iş etiğine uyması beklenemez. - Bazı insanlar bazı tür işleri daha iyi yerine getirirler. - Çalışanların yetenekleri diğerleriyle aynı değildir.
1880-1920	Bilimsel Yönetim Anlayışı	<ul style="list-style-type: none"> - Bir işi en iyi yapmanın yolu, o işe en uygun insanı seçmek ve eğitmektir. - Çalışanlar ancak ekonomik ödüllerle pekiştirilebilir. - Yüksek düzeyde ihtisaslaşmış işler 	<ul style="list-style-type: none"> - Çalışanlar üretimin faktörü değildir. - Çalışanları güdüleme karmaşık bir olgudur, ekonomik ödüller ise güdülenmenin sadece bir aracıdır. - Yüksek derecede ihtisaslaşmış işler can sıkıcıdır ve çalışanlarda çeşitli sorunlara yol açarlar.
1920-1940	İnsan İlişkileri	<ul style="list-style-type: none"> - Çalışanlar içinde buldukları sosyal ortandan etkilenirler. - Yöneticiler birlikte çalıştıkları insanları tanımalı, duygularını anlamalı ve katılım sağlamalıdır. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mutlu çalışan üretkendir fikri örgütsel davranışta aşırı basitleştirilmiştir. - Çalışanların kendilerine göre bazı gereksinim ve değerleri mevcuttur. - Örgütsel amaç ve ihtiyaçların uygun bir biçimde karşılanması gerekir.
1950-1960	Durumsallık Yaklaşımı	<ul style="list-style-type: none"> - Yönetimin global ve tek bir yolu yoktur. - Her durum ona uygun olan bir teknikle analiz edilip incelenmelidir. - Örgütlerin içinde yer aldıkları çevre koşulları sürekli değişim içerisindedir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Yeni bir yönetim tekniği sunmamaktadır. - Başarılı yönetim tekniklerinin seçiminde son derece kısıtlı bir rehberlik sunmaktadır.
1970-1980	İnsan Sermayesi (Human Capital)	<ul style="list-style-type: none"> - Çalışanlar önemli bir yatırım kaynağıdır ve uzun dönemde birçok getiri sağlarlar. - Çalışanların ekonomik ve duygusal gereksinimlerinin karşılanması gerekir. - Hem örgütün hem de çalışanların amaçlarının karşılanması gerekir. 	<ul style="list-style-type: none"> - İşgücünün farklı yapısı göz ardı edilmektedir. - Global konular yeterince incelenmemektedir. - İşler takımlara göre değil bireylere göre oluşturulmaktadır. - Çalışanlar çok kısıtlı bir otoriteye sahiptir.
1990+	Yeni Gelişmeler (New Agenda)	<ul style="list-style-type: none"> - İşgücünün farklılaşan yapısına paralel olarak Örgütsel Davranış uygulamaları da farklılaşmaktadır. - Güçlendirilen çalışanlar ve takımlar daha etkili olmakta ve uygun büyümeyi sağlamaktadır. - Performansa göre çalışanlara ödenen ücret veya takımın başarısına bağlı ödeme önemini korumaktadır. - Kaliteye yönelik çabalar giderek daha önemli hale gelmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bu görüşlerin yönetimin her kademesinde kabul edilmeyişi ve uygulanmamasının yaratacağı sorunlar söz konusu görüşlerin yönetimin bir hevesi olarak kalmasına neden olabilmektedir.

İnsan unsuruna ve insan davranışlarına verilen önemin ağırlıklı olması sonucu, günümüzde Davranışsal Yönetim ve Organizasyon Teorisi olarak adlandırılan bu yaklaşıma dâhil edilen ana konularda, organizasyon içinde “insan” unsurunu anlamak, insan yeteneklerinden azami ölçüde yararlanabilmek, “sosyal varlık” ve “sosyo-teknik birim” olarak görülen örgütlerdeki iletişim, algı, motivasyon, değişim, ihtiyaç ve

yetkilerin değişmesi ile farklılaşan davranışlar arasındaki ilişkileri anlamak yer almaktadır (Koçel, 2014: 275).

Sosyoloji ve psikoloji alanına paralel olarak gelişim gösteren Neo-Klasik Yönetim Teorisine Abraham Maslow, Elton Mayo, Douglas McGregor, Kurt Lewin, Rensis Likert, Chester Bernard, Fritz Roethlisberger ve Chris Argyris'in katkıları bulunmaktadır (Hicks ve Gullett, 1981: 157). Neo-Klasik veya beşeri ilişkiler hareketinin asıl gelişimi 1910 ve 1920'lerde gerçekteşmiştir. Bu dönemde Hugo ve Münsterberg öncülüğünde oluşturulan "Yönetmel ve Örgütsel Psikoloji" alanında bireylerin fiziksel ve zihinsel özelliklerin işin gereklerine bağdaştırılabilmesi ve uyumlu hale getirilebilmesi için çalışmalar yapılmıştır (Hicks ve Gullett, 1981: 158; Eren, 1993: 10). Özetle örgütsel davranış, örgütler içinde bireysel davranışları belirleyen, bireyler, gruplar ve yapı öğeleri üzerine çalışmalar yapılan bir uzmanlık alanıdır (Robbins ve Judge, 2012: 10).

Örgütsel davranış disiplini özellikle son 30 yılda insanın örgüt içindeki yeri ve öneminin anlaşılması ile önem kazanmış yeni bir disiplindir. Tablo 1.1'de bu disiplinin oluşum sürecinde benimsenen yaklaşımlarla, bu yaklaşımların katkı ve kısıtları özetlenmiştir.

1.1.2.2. Çalışma Psikolojisinin Tanımı ve Çalışma Hayatındaki Yeri

Hızla sanayileşen ve küreselleşen dünyada çalışma yaşamında davranışsal tepkilerin, psikolojinin, uyum, etkinlik ve verimliliği artırmadaki etkin rolünün fark edilmesi psikoloji alanında daha derin bir uzmanlık alanının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Esasen psikoloji, yönetim, çalışma ve örgütsel anlamda çalışma hayatında insanın odak olduğu her alanda büyük önem taşımaktadır. Eren (1993: 4-6), psikolojinin örgütlerin yönetimine sağladığı faydaları şu şekilde sıralamıştır:

- a) Birey davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini bireysel farklılık ve özellikleri itibariyle incelen bir bilim dalı olarak psikoloji, işe uygun nitelikte işgören seçimini kolaylaştırmaktadır. Bu amaçla yetenek, ustalık, zekâ, motor ve ilgi testleri uygulanması ve yönergeli, yönergesiz, baskılı mülakat tekniklerinden faydalanılması uygulamalı psikolojinin olumlu etkilerindedir.

- b) Örgüt yapısı içindeki ast-üst ilişkilerini düzenlemek ve geliştirmek, işgören psiko-sosyal durumu, yetke kurma gibi hususlar psikoloji ile sosyal psikolojinin çalışma alanına girmektedir.
- c) Örgütsel alanda bireyin bedensel ve düşünsel yapısına uygun işyeri düzenlemelerini içeren “Beşeri Mühendislik (Human Engineering)” çalışma alanı ile çalışma yerindeki uyumsuzluklar, işyeri koşullarındaki düzensizlikler ve çalışanın zihinsel yapısıyla oluşabilecek uygunsuzlukların giderilmesi amaçlanmıştır. Çalışma hayatındaki psiko-teknik düzenlemeler işlerin verimlilik ve etkinliğini artırırken, çalışan mutluluğuna da destek olmaktadır.
- d) Bireysel ihtiyaçların bilinmesi ve işe yönelik güdülenmesinin sağlanması, özendirme araçlarının belirlenmesi açısından olduğu kadar, işgörenin işe, işletmeye ve yönetime karşı tutumlarının ölçülmesi açısından da psikolojinin birçok faydası bulunmaktadır.
- e) Psikolojinin, işletmelerin sürdürülebilir başarı elde etmesine yönelik en etkili alanlarından biri de reklam ve pazarlama faaliyetleridir. İlgili müşterinin işletmeye çekilmesi, şartlandırma ve markaya bağlanması gibi hedefler psikolojik etkilerle gerçekleştirilebilmektedir.

Çalışma psikolojisi, endüstrileşme sürecinde insancıl ilişkileri inceler ve savunur. Çalışanların ruh sağlıklarının korunması ve performanslarının artmasına yönelik teşvik edici ve motivasyon sağlayıcı önlem ve uygulamalar çalışma psikolojisinin temel hedefleri arasındadır (Silah, 2005: 71).

Genel psikolojinin endüstri alanındaki yansıması olan çalışma psikolojisi çalışma yaşamının ekonomik yapısı ile insan ilişkileri boyutlarını içermektedir. Bu iki boyutun uzlaştırılarak verimlilik açısından optimum düzeylerin elde edilmesi amaçlanmaktadır (Silah, 2005: 72). Ekonomik kaynakların oluşturulması ve geliştirilmesinden çok, insan kaynağını çalışma hayatının en değerli varlığı olarak gören çalışma psikolojisi disiplini, çalışma hayatında çalışanların davranışlarını olumlu yönde geliştirme ve olumsuzlukların giderilmesinde etkin rol oynamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 3).

Alan yazında örgütsel psikoloji olarak da adlandırılan çalışma psikolojisi çalışan insanın karşılaştığı sosyal, ruhsal ve duygusal sorunları ve çözüm yollarını araştırmayı

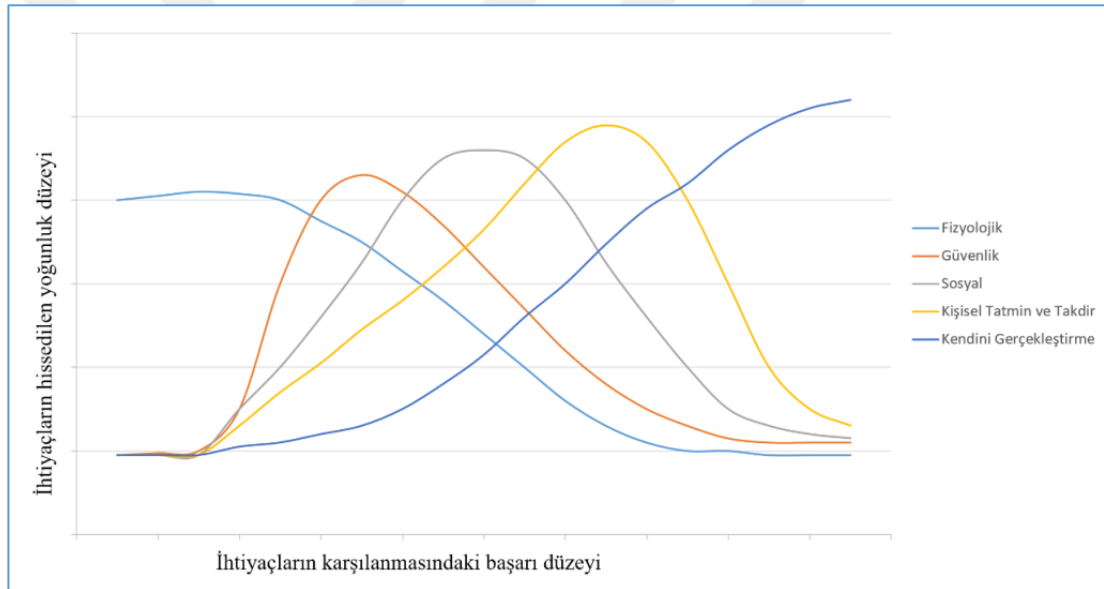
amaçlamaktadır. Günümüz çalışma koşulları düşünüldüğünde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler insan varlığının ve kişiliğinin korunmasını gerekli kılmaktadır. Çalışma psikolojisi çalışma hayatında insanın yabancılaşmasının önüne geçmek ve yok olan değerleriyle insanı yeniden var etmenin önemini vurgulamaktadır. Çalışan birey, bu bireylerin oluşturduğu grup ve örgüt bir bütün olarak ele alınmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 2).

1.1.2.3. Yönetmel Yaklaşımlarda Pozitif Psikoloji

“Pozitif psikoloji” kavramı ilk kez hümanist psikolojinin babası olarak kabul edilen Abraham Maslow’un “Motivasyon ve Kişilik (Motivation and Personality)” kitabında “Pozitif Bir Psikolojiye Doğru (Toward a Positive Psychology)” bölümünde kullanılmıştır. Maslow (1954), bireyin kendini tamamlaması için karşılanması gerekli olan ihtiyaçların bir hiyerarşisini oluşturmuştur. Bu hiyerarşide beş seviye bulunmaktadır. İlk seviye fizyolojik ihtiyaçlardan oluşmaktadır. İkinci seviye güvenlik ihtiyacı, üçüncü seviye sosyal ihtiyaçları, dördüncü seviye ise kişisel tatmin ve takdir ihtiyacını göstermektedir. Her bir seviyedeki ihtiyacın yeterinde karşılanması, bir sonraki seviye için bir neden teşkil etmektedir. Son olarak, kendini tamamlama, kendini gerçekleştirme aşamasında kişi, yaşantısının doruğunu, gelişimini ve hayatının anlamını elde etmektedir (Maslow, Frager, Fadiman, McReynolds ve Cox, 1970). Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi ile kendini gerçekleştiren kişinin mutluluk ve tatmin düzeyleri arasında nedensellik ilişkileştirilebilecek bir bağlantı kurmuştur. Her kademedeki ihtiyacın giderilmesi ile bir üst kademeye geçilebileceğini ve sonuçta kendini gerçekleştiren bireyin tüm ihtiyaçlarını karşılayarak doyuma ulaştığını belirtmektedir (Hicks ve Gullett, 1981: 430-431). Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgili daha farklı önemli noktaları gösteren Şekil 1.2.’deki grafikte, ihtiyaçların eş zamanlı olarak aktif olduğu ve birbirlerini aşacak düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Baskın ihtiyacın karşılanma düzeyi ve süresinin, kendini gerçekleştirme düzeyinin artışına paralel olarak, azalan bir seyirde devam ettiği görülmektedir. Buradan farklı ihtiyaçların ortaya çıkmasından önce, mevcut ihtiyacın optimum düzeyde karşılanmış olması gerekli değildir sonucuna ulaşmak mümkündür (Hicks ve Gullett, 1981: 435). Sonuç olarak, Maslow’un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” modeline göre insanın sadece eksikliklerinin

giderilmesine değil kendini gerçekleştirme aşamasında potansiyeline de odaklanılması gerekir (Bridges ve Wertz, 2011; Hefferon ve Boniwell, 2014: 10).

Maslow'un (1954) "Motivasyon ve Kişilik (Motivation and Personality)" adlı kitabında ele alınan gelişme (growth), fedakârlık (self-sacrifice), sevgi, iyimserlik, doğallık (spontaneity), cesaret, benimseme (acceptance), hoşnutluk (contentment), tevazu (humility), nezaket (kindness) ve kendini tamamlama (self actualization) duygu durumlarına yönelik yeni ve genel bir araştırma gündemi oluşturulmuştur (Wright, 2003: 437). Bu açıdan bakıldığında, Seligman'ın tanımladığı pozitif psikoloji hareketi ile bir benzerlik fark edilebilmektedir. Bu nedenle, Maslow'un fikir ve teorilerinin günümüz pozitif psikoloji yaklaşımının temelini oluşturduğu ifade edilebilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 9).



Şekil 1.2. Kişisel İhtiyaçların Karşılanması Açısından Ergi Düzeyi - Kişisel Gelişim (Hicks ve Gullett, 1981: 435)

Rogers'ın (2012: 127), içerik olarak Maslow'un kendini gerçekleştirme kavramına oldukça yakın olan bir tanıma sahip "tam işlevsel insan" kavramı ile pozitif psikoloji kavramının gelişimine katkı sağladığı söylenebilmektedir. Rogers, "birey olma" (becoming a person) sürecinde 7 aşama bulunduğunu, bu aşamaların insanın kişilik gelişimi ve değişimi boyunca geçirilen evreler olduğunu klinik psikoloji alanında yaptığı gözlemler sonucu ortaya koymuştur. Rogers'ın tanımladığı tam işlevsel insan anı yaşar, yeni deneyimlere açıktır, yaratıcıdır ve yapıcıdır. Rogers'a göre bu yapıdaki

insanın yeteneklerini işlevselleştirmek için kendine güveni, özgürlüğü, bu özgürlükle ilişkilendirdiği sorumluluk ve faydaları bulunmaktadır.

İnsani faktörlerin esas alındığı Herzberg'in çift faktör kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında olduğu gibi, kapsam (gereksinim) kuramlarından biridir. Çeşitli değer sistemleri içinde işgörenin çalışma ortamından neler beklediği, işgören eşgüdümü, işgören tatmin ve isteksizliğine hangi faktörlerin etki ettiğini belirlemeyi amaçlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 115). Bu amaçla 1959 yılında Herzberg, çalışanlara çalışma hayatlarında onları mutsuz eden ve çalışmaya iten faktörleri sormuş, bu deneyle iş yaşamında motivasyon ve doyum yaratan faktörlerin belirlenmesiyle birlikte, psikolojinin ve pozitif psikolojinin kuramsal gelişimine katkı sağlamıştır.

Bütün bu teoriler çerçevesinde bir insanın kişisel farkındalık bilincinin aşamalı olarak hiyerarşik bir sırayla gerçekleştiğini ve gelişmeye devam ettiğini, sonuç olarak da sade yaşamdan bilgelik ve mutluluk aşamalarına kadar yükseldiğini söylemek mümkündür (Tarhan vd., 2013: 29). Stefan Klein'a göre kişisel farkındalık bilincinin gelişiminde etkili olan 3 aşama bulunmaktadır: Derin düşünme, aşkın duygu (meditasyon) ve tefekkür (Tarhan vd., 2013: 44) olarak sıralanan bu eylemler, esasında pozitif psikolojinin bireysel boyutunun uygulamadaki karşılığı olarak görülebilmektedir.

1.1.3. Pozitif Psikolojinin Amacı

Günümüzde insanlar ani sosyal değişiklikler, doğal afetler, ekonomik krizler, terör ve savaşların etkisiyle yoğun ve son derece önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Olumsuz koşullar altında bireylerin hayatlarını idame ettirebilmek için elzem olan mutluluk, iyimserlik, dayanıklılık ve umuda sahip olmalarıdır. Pozitif psikoloji bireylerin ve toplulukların gelişmesine olanak sağlayan etkenlerin keşfedilmesini, anlaşılmasını ve uygulanmasını desteklemeyi amaçlamaktadır (Sheldon, Frederickson, Rathunde, Csikszentmihalyi ve Haidt, 2000). Bu işlevleri ile pozitif psikoloji kavramı gün geçtikçe hayatın pozitif yönlerine vurgu yaparak, psikolojinin odak noktasının hayatın kötü taraflarından yaşamsal güzelliklere kaymasına neden olmaktadır.

Pozitif psikoloji insanların yaşadıkları hayatla ilgili olumlu ve iyi şeyler hissetmelerini sağlayacak kavramların anlaşılmasını amaçlamaktadır. Esasen tehditleri de fırsatları kadar artan günümüz yaşam koşulları düşünüldüğünde, bu alandaki araştırmaların artırılması ve toplumun her düzeyine ulaşabilecek düzeyde uygulamaya dönüştürülmesi elzemdir.

Psikolojik açıdan güçlü yönlerin de zayıf yönler kadar araştırılması gerekliliği, insanın değişen doğası, zamanın ruhuyla uyumu, karakter ve mizacının çözülmesi karşısında insanın hayatta kalması ve kaliteli bir yaşam sürebilmesi için önem taşımaktadır. Bu alanda Peterson ve Seligman (2004)'ın "Karakter Güçleri ve Erdemler (Character Strengths and Virtues)" kitabında çeşitli kültürlerde tutarlı olarak ortaya çıkmış pozitif kişilik özellikleri ele alınmıştır. Karakterin güçlü yönlerinin öne çıkarılmasının heyecan, arzu, kaçınılmazlık (inevitability), keşif (discovery) ve canlandırma (invigoration) yoluyla gerçekleştirilmesinin bireyin motivasyonel ve duygusal özelliklerine katkı sağladığı düşüncesi tartışılmıştır.

Seligman (2004: 3)'a göre, insanların ömrünü uzatan ve kısaltan faktörlerin anlaşılması önemli bir bilimsel sorundur. Pozitif psikoloji, hayatın yaşamaya değer olduğunu savunan bireylerin, kendi hayatlarını yönetebilmeleri, yaşadıkları çevreye uyum sağlayarak daha organize olmaları için nelere ihtiyaç duyduklarını sorgulamaktadır.

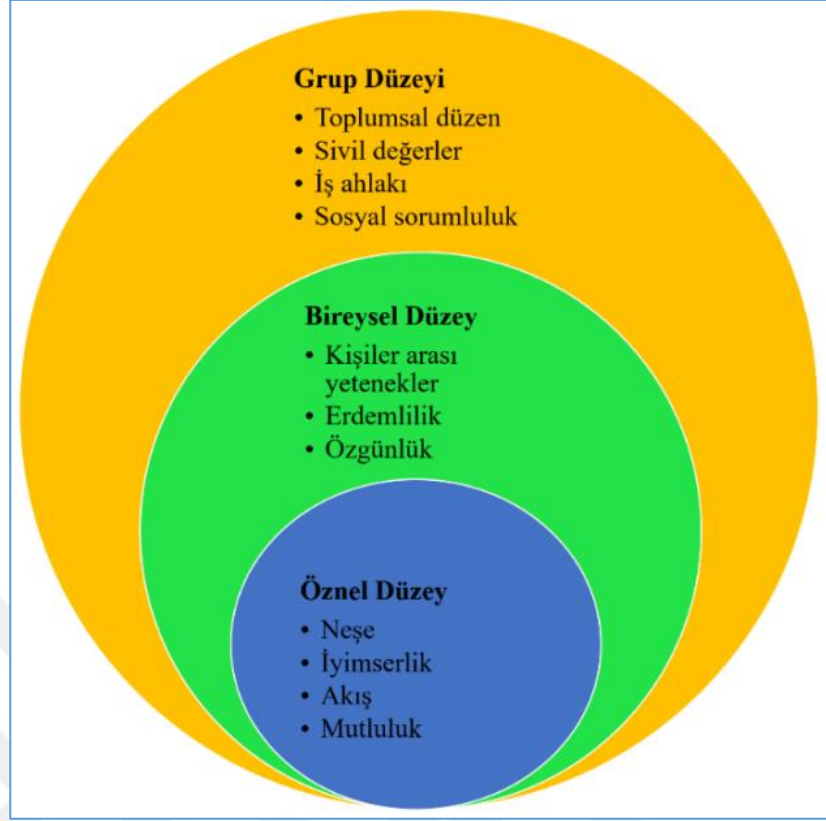
Bireyin biyolojik, psikolojik ve sosyal sistemlere kendini uyarlamaya çalışan sosyal bir varlık olduğu bilinciyle, bu sistemlere alışma yeteneği, kişisel durumunun ne kadar farkında olduğu algısına bağlı görülmektedir (Tarhan vd., 2013: 30). Pozitif psikoloji bireyin kendine karşı farkındalığını artırmakta, güçlü yönlere vurgusu ve riski azaltmak yerine mutluluğu aramak temelli bakış açısıyla bireyin içinde bulunduğu sistemlere uyumunu artırmayı amaçlamaktadır.

1.1.4. Pozitif Psikolojinin Düzeyleri

Pozitif psikoloji çalışma disiplini üç farklı düzeyde işlev görmektedir. Seligman ve Csikzentmihalyi pozitif psikolojinin üç düzeyini "Değerli sübjektif/kişisel deneyimler (sübjektif seviye), pozitif bireysel özellikler (bireysel seviye) ve bireyleri içinde buldukları topluma ve unsuru oldukları devlete yönelik daha iyi vatandaşlığa

doğru hareket ettiren kurumlar ve sivil erdemler (örgütsel seviye) olarak tanımlamıştır (Csikszentmihalyi ve Seligman, 2000: 5). Sübjektif seviyede geçmişe yönelik olarak öznel iyi oluş, memnuniyet, tatmin; şu an için akış ve mutluluk ve geleceğe yönelik olarak da umut ve iyimserlik duygulanımlarının geçerli olduğu vurgusu yapılmaktadır. Bireysel seviyede sevgi ve iş yeteneği, cesaret, azim, affedicilik, özgünlük, ileri görüşlülük, kişilerarası yetenekler ve maneviyat gibi duygu durumlarına önem verilmektedir. Üçüncü düzey olan örgütsel seviyede ise sorumluluk, fedakârlık, nezaket, hoşgörü, fiziksel ve duygusal doygunluk ve iş ahlakı kavramları öne çıkmaktadır.

Boniwell (2008: 3) de bu düzeyleri öznel düzey, bireysel düzey ve grup düzeyi olarak sıralamış ve tanımlamıştır. Öznel düzeyde pozitif psikolojinin alanına kişisel deneyimler girmektedir. İyi davranışlar sergilemek ya da iyi bir insan olmaktan ziyade iyi hissetmeye odaklanılan bu seviyedeki deneyimler arasında neşe, iyi oluş, tatmin duyguları, bağlılık, mutluluk, iyimserlik ve akış girmektedir. Bireysel düzeyde iyi yaşamın ve iyi insan olmanın gereklilikleri bireyin uzak görüşlülük, sevme kapasitesi, cesaret, sebat, affedicilik, özgünlük, erdemlilik, kişilerarası yetenek ve üstün zekâ gibi güçlü yönler ve erdemler tanımlanmaktadır. Son aşama olan grup ya da toplumsal düzeyde asıl vurgu toplumsal düzeni oluşturan ve bu düzene katkı sağlayan sosyal sorumluluk, sivil değerler, tolerans, iş ahlakı gibi pozitif kurumlar ve benzer faktörler üzerindedir.



Şekil 1.3. Pozitif Psikolojinin Düzeyleri

Pozitif psikolojik bakış açısı hayatın her alanında uygulama alanı bulabilecek geniş bir kavramsal çerçeveye sahiptir. Şekil 1.4'te Hefferon ve Bonniwell tarafından oluşturulmuş pozitif psikolojiye ait bir zihin haritası bulunmaktadır. Bu zihin haritasında bireysel düzey, grup düzeyi ve sosyal düzey olmak üzere üç boyutla ana sınıflandırmanın yapıldığı görülmektedir.

1.1.5. İnsan Kaynağının İşletmeler Açısından Önemi ve Sermaye Türleri

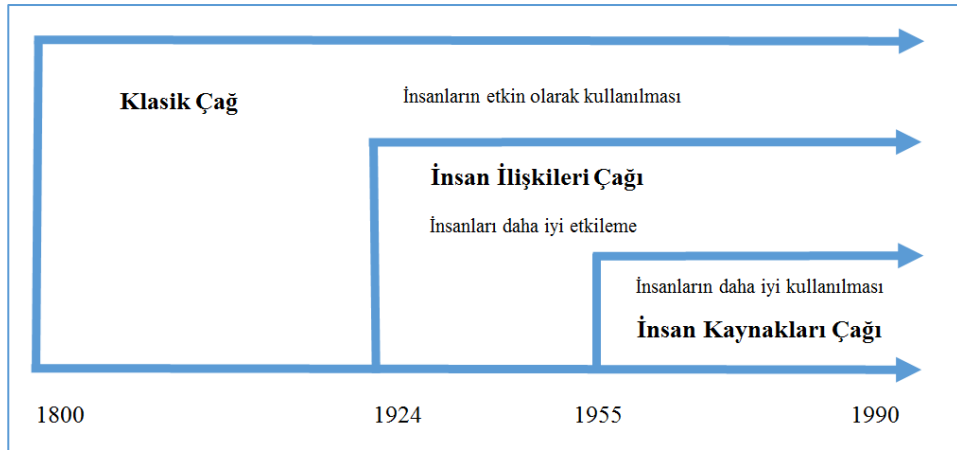
İnsan kaynağının işletmeler açısından önemi zaman içerisinde hâkim olan işletmecilik ya da yönetim anlayışlarına göre değişiklik göstermiştir. Aşağıda önce insan varlığının işletmeler açısından önemi ve bir değer olarak sermaye çeşitleri içinde yer almasının anlamı ardından bugün insan psikolojisine çalışma hayatında önem kazandıran pozitif psikolojik sermaye kavramı açıklanmaktadır.

1.1.5.1. İnsan Kaynağının İşletmeler Açısından Önemi

İnsanlık tarihi kadar eski olduğu düşünülen yönetim kavramı için zaman içerisinde koşulların değişmesi ve çeşitlenmesi ile farklı anlayışlar benimsenmiştir. İlkel kabilelerden modern toplum ve örgütlerin gelişimine, günümüze kadar geçen süreçte yaşanan teknolojik gelişmeler, ticaretin yaygınlaşması, toplumsal sosyo-kültürel değişiklikler bugün anladığımız işletme ve yönetim düşüncesinin oluşmasında etkili olmuştur. Çevresel değişmelerin etkisi ile değişen yönetim yaklaşımları açısından olduğu gibi, bugün değeri yadsınamaz faktörlerden olan insan kaynağının yeri ve önemi açısından da farklı duruşlar bulunmaktadır.

Fikir önderliğini Taylor, Fayol ve Weber'in üstlendiği, sanayi devrimi ile daha fazla üretimin hedeflendiği ve 19. Yüzyıl sonlarına kadar kabul gören yaklaşım Klasik Yönetim Yaklaşımıdır. 17. ve 19. Yüzyıllar arasında Descartes, Mettrie, Boyle ve Kepler gibi düşünürler evreni ve insanı saate benzeyen bir makine gibi görmüşlerdir. Bu bakış açısı felsefe dâhil hayatın tüm alanlarında etkisini göstermiştir (Schultz ve Schultz, 2001: 20-63). Sanayileşme süresince, çalışma hayatında insan davranış ve tutumları üzerinde çeşitli kural ve ilkeler etkili olmuştur. Sanayileşmeyi karakterize eden bu kural ve ilkeler, standartlaşma, uzmanlaşma, çalışma yerindeki tüm unsurların uyumlaştırılması, yoğunlaşma, büyüme ve merkezileşme özellikleridir. Bu ilkeler çerçevesinde insan unsuruna önem verilmemiş, insanın tek ve eşsiz olan bireysel yetenekleri feda edilmiştir (Hodgetts, 1997: 5-6). İnsan davranışının örgütsel açıdan sonuçlarının araştırılması amacıyla yürütülen Hawthorne araştırmaları ile iş ortamının sosyal ve psikolojik koşullarının fiziksel koşullardan daha önemli olduğu, çalışma yerinin tipik bir fabrika olmadığı, bireylerin işlerine birlikte getirdikleri kişisel davranışların ve örgüt baskılarıyla grupsal etkilerin göz ardı edildiği sonuçlarına

ulaşmıştır (Hodgetts, 1997: 39; Koçel, 2014: 64-69). Çalışma yaşamına psikolojik ve sosyolojik bir bakış açısıyla yaklaşan Elton Mayo, monotonluk, bıkkınlık ve tükenme üzerine çalışmalar yapmış ve insan ilişkileri ekolünü kurmuştur (Çetin ve Şeşen, 2015: 74). Yönetimde davranışsal yaklaşımla birlikte örgütlerin sosyal bir sistem olduğu ve insanın bu sistemin en önemli unsuru olarak görülmesi insan kaynakları felsefesinin benimsenmesine yol açmıştır. Evrende genel bir yasanın var olduğu varsayımına dayanan Genel Sistem Kuramı ve bu anlayış çevresinde şekillenen sistem yaklaşımı, örgütlerin mekanik sınırlılıklardan organik yaklaşımlara, kapalı sistem düşüncesinden açık sistem düşüncesine evrilmesine sebep olmuştur (Çetin ve Şeşen, 2015: 76). Sistem yaklaşımının örgütleri bağımsız parçalar veya alt sistemlerden oluşan bir yapı olarak görmesi, karşılıklı etkileşimli parçaların örgütsel yapı ve düzeni ortaya çıkardığı düşüncesini savunması, sürekli dönüşüm içinde olan ve doğayla bütünleştiren bir düşünce çerçevesini savunması modern örgüt kuramlarının temelini oluşturmuştur. Dolayısıyla, örgütler çevreleriyle etkileşim halinde olmaları gereği, içsel fonksiyonlarının ve örgüt üyelerinin ihtiyaçları gibi esasları dikkate alma eğilimine girmişlerdir. Bu çerçevede benimsenen insan kaynakları felsefesi ile çalışanların sevilme, sayılma, ait olma ihtiyaçlarının geliştirilmesine ek olarak, çalışan memnuniyeti, performans geliştirme ve bu gelişmeye yaratıcı katkı sağlayan fırsatların verilmesi ve hedeflerinin gözetilmesi söz konusu olabilmıştır (Hodgetts, 1997: 40).



Şekil 1.5. Yönetim Felsefesinin Zaman Süreçleri (Hodgetts, 1997: 43)

Tıpkı her insanın yaratılışı itibariyle birbirinden farklı ve özgün olması gibi, işletmeleri de birbirlerinden ayıran en önemli unsur insandır. Varlığı ile bulunduğu her sisteme kendine özgülük katan insan değeri, işletmelerin taklit edilemez unsurudur.

Günümüz iş dünyasının ve çalışma hayatının rekabet ortamı göz önünde bulundurulduğunda farklılık oluşturma ve özgün bir yapıya sahip olmanın sürdürülebilir başarıya imza atmaları için işletmeler açısından önemi giderek artmaktadır. Son dönemlerde rekabet üstünlüğü üzerine yapılan çalışmalarda, bireylere ve bireysel yeteneklere verilen önemin artırılması gerekliliği vurgulanmaktadır (Reed ve DeFillippi, 1990: 89; Lewis ve Heckman, 2006: 141; Altuntuğ, 2009: 456; Collings ve Mellahi, 2009: 6).

Zamanla küreselleşme, iletişim ve teknolojik imkânların çeşitlenip artması, bilişim ve bilginin önem kazanması, rekabeti hızlandırmış ve işletmeleri sermaye, teknoloji ve hammadde gibi üretim faktörlerine daha kolay ulaşabilir hale getirmiştir. Bu rekabet koşulları içinde, işletmelerin kolay ikame edilemeyen tek unsuru olan insan kaynağı, geliştirilmesi gereken stratejik ve yenilenebilir bir değer olarak benimsenmektedir (Child ve McGrath, 2001: 1139). Bu amaçla süreç içerisinde, rekabette üstünlüğü hedefleyen işletmelerin yatırım odaklarının da değiştiği söylenebilmektedir. Stern Üniversitesinden Prof. Baruch Lev (1997)'in yaptığı araştırmaya göre Amerika'daki şirketlerin yatırım ağırlıkları 1929 yılı itibarıyla farklı basamaklar halinde değişmiştir. 1990'lı yıllardan önce toplam yatırımın %70'inde fiziksel yatırımlara öncelik verilirken, 2000'li yıllarda bu oranın araştırma-geliştirme, bilgi teknolojisi, İnternet, eğitim ve yetenek gibi maddi olmayan aktiflere yönelik tersine döndüğü görülmektedir (Edvinsson, 2000: 12).

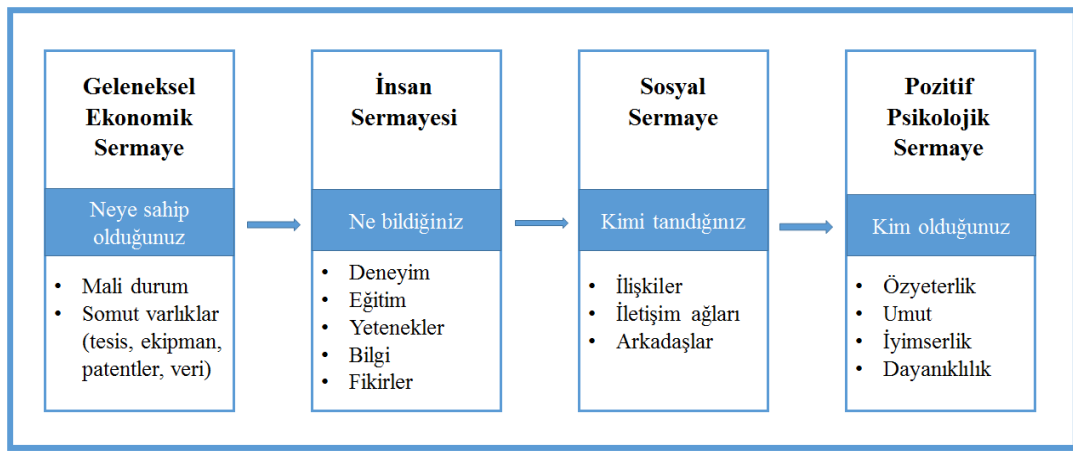
İşletmelerin rekabet koşullarını gözeterek insana ve insan emeğine verdiği değerin artması, verimlilik ve etkinlik çalışmalarının odak noktasının insan unsuru olduğu gerçeğinin benimsenmesini sağlamıştır. İnsana gereken değerin verilmesi, insan kaynaklarının işletmelerin sürdürülebilir başarıları için geliştirilmesi ve desteklenmesi gereken bir yatırım niteliği taşıması maddi olmayan sermaye türlerinin de önemini artırmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 144). Aşağıda sermaye türleri açıklanacaktır.

1.1.5.2. Sermaye Türleri

Kelime olarak varlık, servet anlam karşılığı olan sermaye kavramı Türk Dil Kurumu tarafından *“ticaret işinin kurulması, yürütülmesi için gereken anapara ve paraya çevrilebilir malların tamamı, anamal, başmal, kapital, meta, resülmal”* olarak

tanımlanmaktadır (TDK). Belirli bir ihtiyacın giderilmesi amacıyla kullanımı gerçekleştirilecek birikim, varlık ve kaynaklar için kullanılmaktadır.

Günümüz küresel ekonomik sistemlerinde işletmeler sadece maddi varlıklardan oluşmamakta, bunun yanı sıra maddi olmayan sermaye çeşitlerinin, insan kaynağının nitelikleriyle rekabet avantajı sağlamaktadır. Maddi olmayan sermaye kavramı insan sermayesi, sosyal sermaye, duygusal sermaye ve pozitif psikolojik sermayeyi içermektedir (Edvinsson, 2000; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004; Luthans ve Youssef, 2004; Envick, 2005).



Şekil 1.6. Maddi ve Maddi Olmayan Sermaye Türleri (Luthans vd., 2004: 46)

Şekil 1.6'da, sermaye çeşitleri ve insan kaynaklarına verilen önemin artması doğrultusunda değer kazanan maddi olmayan sermaye özellikleri görülmektedir. İnsan kaynağının rekabette üstünlük sağlamadaki öneminin anlaşılmasıyla insan sermayesinin ve daha güncel olarak sosyal sermayenin teori, araştırma ve uygulamadaki yeri de önem kazanmıştır. Yakın bir tarihe kadar önemi göz ardı edilen pozitif psikolojik sermayenin ise hem işletmeler hem de araştırma ve uygulayıcılar tarafından öneminin artan bir seyirle değer kazandığı söylenebilmektedir.

1.1.5.2.1. Geleneksel Ekonomik Sermaye

Temel iktisadi üretim faktörlerinden olan sermaye, nitelik itibarıyla çeşitli üretim aşamalarında kullanılan makine ve teçhizat gibi fiziksel değerleri nitelemektedir. Zamanla klasik iktisat öğretisinin değişmesi, bireysel emeğin değerinin artması, bireyin kişisel ve sosyal özelliklerinin farklılığı ve üretime olan etkilerinin giderek önem

kazanması sermaye faktörünün bu tanımından daha geniş bir anlama kavuşmasına neden olmuştur. Bu değerlendirme, bireyin sosyal çevresi gibi kişisel kazanımları ve şahsına ait olan değerlerin de sermaye olarak kabul edilmesiyle sermaye kavramının çeşitlenmesine ve yeniden tanımlanmasına neden olmuştur (Karagül, 2003: 81).

Sermaye kavramı iktisadi temellerde kalkınma ve büyüme teorileriyle birlikte ele alınmaktadır. Adam Smith, 1776 yılında yayınladığı “Ulusların Zenginliği” adlı kitapta bir ülkenin ekonomik büyüme sürecinde sadece sermaye akımlarının değil aynı zamanda teknolojik sürecin ve endüstriyel ve sosyal faktörlerin de hayati rol oynadıklarını belirtmiştir. Adam Smith’in işbölümüne ve uzmanlaşmaya verdiği önem ve nitelikli emek ile niteliksiz emek arasında yaptığı ayrım onu diğer klasik iktisatçılardan ayıran önemli bir özelliktir (Şiriner, Kapucu, Aydın, Morady ve Çetin, 2010: 171).

Bourdieu’nun sermaye kavramı günümüzdeki sermaye tanımlamasına ışık tutmaktadır. Bourdieu’ya göre ekonomik (maddi kaynaklar), kültürel (özellikle eğitim yoluyla edinilmiş olan kültürel kodlar), toplumsal (ilişkiler ağı) olmak üzere üç temel sermaye tipi vardır ve bu sermayeler içinde buldukları şartlara göre farklı önemlere sahip olabilmektedir (Portes, 2000).

İktisat tarihinde klasik iktisatçılardan neo-klasiklere geline süreçte sermaye kavramına yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Neo-klasikçi iktisatçıların emek verimliliği üzerine yapılan çalışmalarda marjinal verimlilik yaklaşımının etkisiyle özellikle 1950’li yıllardan itibaren beşeri sermaye teorisine de önem verdikleri söylenebilmektedir.

1.1.5.2.2. İnsan Sermayesi

Sosyal bir kavram olarak insan sermayesi, *nam-ı diğer* beşeri sermaye (human capital) için genel bir tanım olmamakla birlikte ilgili alan yazında insanın bir köle veya makine gibi sermayenin, emeğin sömürüsüne yönelik bir kavram olarak adlandırılmasına karşı eleştiriler bulunmaktadır (Becker, 1994: 16).

İktisat alan yazınında beşeri sermaye kavramı üzerine çalışmalar yapmış ilk iktisatçılar Marshall, Smith ve Mill’dir. Denison (1962), Schultz (1961) ve Becker (1964) gibi iktisatçılar ise bugünkü beşeri sermaye kavramını geliştirmişlerdir.

Amerikan Nobel Ödüllü ekonomist Theodore W. Schultz (1981) insan sermayesi terimini yoksul insanların refah düzeyini arttırmada belirleyici faktörlerin yer, enerji ve ekili alan olmadığını, nüfusun kalitesi ve bilgi gelişmelerindeki ilerlemenin asıl etken olduğunu vurgularken kullanmıştır. Bu ilerlemeler, beşeri sermayenin uygun yatırımlarla zenginleştirilebilir olduğunu vurgulamaktadır (Bontis, 1998: 66). İktisatçıların insan kaynağını sermaye olarak değerlendirmeleri Kiker (1966) tarafından gerçek bir maliyet kalemi olarak insana yatırım yapmak, gerekli eğitim ve donanımı sağlayarak insanı yetiştirmek, işgörenlerin çalışma hayatına ve milli ekonomiye yaptıkları katkıyı göz önünde bulundurmamak ve bunların sonucunda verimliliğin artışı ile birlikte ulusal refahın artacağı düşüncesini temellendirmek amaçlarına bağlı olarak nedenselleştirilmiştir (Şiriner vd., 2010: 182).

İnsan ve emeğin farklı kavramlar olarak ele alınması gerektiğinin önemi üzerine duran Nicholson, insanın kendisini değil, yeteneğini beşeri sermaye olarak adlandırmıştır (Şiriner vd., 2010: 182). Bu kavrama daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşan Husz (1998), beşeri sermayeyi, toplumdaki bireylerin, üretim süreciyle ilgili olarak, bir taraftan sahip oldukları bilgilerinin, becerilerinin, yeteneklerinin, tecrübelerinin, işine karşı duygusal bağlılıklarının, davranışlarının ve değerlerinin ulaştığı düzeyi; diğer taraftan bedensel ve zihinsel zindeliği ya da sağlamlığı ifade eden bir kavram olarak tanımlamıştır (Husz, 1998: 9; Keskin, 2011: 128). Beşeri sermaye, üretime katılan işgücünün sahip olduğu ve diğer üretim faktörlerinin daha verimli kullanılmasına imkân veren bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerleri kapsamaktadır. Thurow'a göre beşeri sermaye bir bireyin üretken yeteneği, beceri ve bilgisidir (Kadir ve Gökmen, 2009). Stewert (1999) insan sermayesini varlık ve zenginlik üretmek üzere kullanılan organize edilmiş bilgi olarak tanımlamıştır (Envick, 2005: 42). OECD'nin (2001) yaptığı tanım ise şöyledir: Beşeri sermaye, işgücünün sahip olduğu kişisel ve sosyal gelişimi sağlayan ve ekonomik refahın arttırılmasını kolaylaştıran, bilgi, beceri ve yeteneklerdir.

Beşeri sermaye teorisyenlerine göre üretimin fark yaratan unsuru emektir. 20.Yüzyıl başları itibariyle Schumpeter'in "yaratıcı girişimci" ve Arrow'un 1960'larda "yaparak öğrenme" kavramını tanımlaması, iktisadi bir unsur olarak insanın ve emeğin değerinin önem kazanmasını sağlamıştır. İktisadi olarak geleneksel büyüme modellerinde yer alan toprak, sermaye, girişimci ve işgücü üretim faktörlerinin yanı sıra

teknoloji ve rekabetteki gelişim, beşeri sermayenin bilgi ekonomisinin önemli bir unsuru olmasına yol açmıştır (Kadir ve Gökmen, 2009: 45).

Bireylerin daha etkin ve verimli olması, çalışma hayatında daha üretken olmaları beşeri sermayenin etkin kullanımına bağlıdır. Bu nedenle işgörenlerin daha iyi eğitim ve sağlık hizmetleri alması, çalışma ortamı ve fiziki sermaye gibi maddi faktörlerin önemi göz ardı edilmemelidir. Alfred Marshall insan kalitesindeki gelişmelerle ilgilenmiş ve işgören çalışma kalitesini artıran en önemli faktörlerin eğitim ve sermayeyi artırıcı yatırımlar olduğuna dikkat çekmiştir (Şiriner vd., 2010: 184). Esasen gerek üretim süreci gerekse çalışma hayatı kapsamında beşeri ve fiziki sermaye unsurları birbirinden ayrı düşünülemez. Beşeri sermayenin üretime daha fazla katkı sağlayabilmesi fiziki sermaye ile beşeri sermaye arasındaki optimal dengenin kurulmasına bağlıdır. Bu nedenle beşeri sermaye ile fiziki sermaye miktar olarak birbirini dengeleyebilmeli ve nitelik olarak uyuşmalıdır (Karagül, 2003: 85).

Beşeri sermaye Fitz-Enz (2000) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Beşeri sermaye dört boyuttan oluşur. Bunlar: Entelektüel sermaye, duygusal sermaye, psikolojik sermaye ve sosyal sermayedir (Shahnawaz ve Jafri, 2009; Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014; Lather ve Kaur, 2015). Literatürde maddi olmayan sermaye türlerinin sınıflandırılmasıyla ilgili farklı yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Bu sermaye türlerinden entelektüel sermayeyi; sosyal sermaye, beşeri sermaye ve örgütsel sermaye olarak üç kısımda inceleyen çalışmalarla birlikte, sosyal sermayeyi; duygusal sermaye, psikolojik sermaye, entelektüel sermaye ve beşeri sermaye boyutlarıyla inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. İlgili alan yazındaki bu karışıklığın sebebinin kavramların birbirine olan yakınlıkları dolayısıyla olduğu açıktır. Bu çalışmada iktisadi temellere dayalı olarak kavramsallaştırılan beşeri sermayenin alt boyutları olarak duygusal sermaye, psikolojik sermaye, entelektüel sermaye ve sosyal sermaye baz alınmıştır.

1.1.5.2.3. Entelektüel Sermaye

Sanayileşmenin erken uygulamalarından 1950'lerin başına kadar gelişmekte olan ülkelerdeki az gelişmişliğin başlıca sebebinin maddi ve fiziki sermayenin eksikliği olduğu varsayılmıştır. Bu durumu ortadan kaldırmak için önemli miktarda finansal sermayenin israf edilmesi ile birlikte, büyük miktarlardaki bütçeleri ekonomik sisteme

enjekte etmenin mutlak sonucunun gelişim ve ilerleme olmadığı görülmüştür. Bu nedenle uzmanlaşmış insan kaynaklarının mevcut olduğu toplumlarda fiziksel sermayenin ve bütçelerin daha verimli tüketildiği dolayısıyla gözle görülür bir gelişimin de sağlandığı gözlemlenebilmektedir (Arvan, Omidvar ve Ghodsi, 2016: 21).

Entelektüel sermaye terimini ilk olarak 1960'ların sonlarında Kanada kökenli Amerikalı iktisatçı Galbraith kullanmıştır. Galbraith'in görüşünde entelektüel sermaye kavramı, "intellect as pure intellect" yani bilginin saf olarak bilgi içermesinden ziyade "entelektüel eylem" içermektedir. Bu görüşün sonucu olarak entelektüel sermayenin statik ve soyut bir yapı yerine daha somut ve dinamik bir özellik taşıdığı söylenebilmektedir (O'Donnell vd., 2003: 83). Entelektüel sermaye, değer haline dönüştürülebilir, buluşları, fikirleri, genel bilgileri, tasarımları, bilgisayar programlarını, veri işlemlerini ve yayınları kapsayan çok geniş bir bilgi olarak tanımlanabilmektedir. Teknolojik yeniliklerle veya sadece kanunla tanımlanan fikri mülkiyet biçimleri (patentler, ticari markalar, ticari sırlar gibi) ile sınırlı değildir. Edvinsson ve Sullivan (1996: 358), yönetici için entelektüel sermayenin iki ana bileşeni olduğunu vurgulamıştır: İnsan kaynakları ve fikri mülkiyet de dâhil olmak üzere yapısal sermaye. Bu iki çeşit sermaye arasındaki ayrım, bilgi şirketlerinin sahipleri için özel önem taşımaktadır. Pay sahiplerinin mülkiyetinde olamayan insan kaynaklarının aksine, fikri mülkiyet değiştirilebilir ve sahip olunabilir bir sermaye çeşididir. Bu nedenle, entelektüel sermayeyi etkin kullanabilen firmaların insan kaynağı tarafından üretilen yenilikleri firmanın sahiplik haklarını savunabileceği fikri varlıklara dönüştürmesi gereklidir. Bu ayırmda geçen yapısal sermaye kavramı ise işletmelerin piyasa ihtiyaçlarını karşılamak üzere müşterileri için mal üretmesi ve teslimini sağlayan strateji, yapı, sistem ve süreçlerin toplamı olan örgütsel kapasiteyi ifade etmektedir. İşletmede oluşturulan bilgi birikimi ve düzeyi, verilerin elde edilmesi, işlenmesi ve uygulanması sürecini kapsamaktadır (Edvinsson ve Malone, 1997: 35).

Tablo 1.2. Entelektüel Sermayenin İki Bileşeni (Edvinsson ve Sullivan, 1996: 359)

	İnsan Kaynakları	Entelektüel Kaynaklar
Tanım	Değere dönüştürülebilir bilgi ve know-how	Üzerinde mülkiyet hakkı oluşturulabilen bilgi birikimi
Örnek	<ul style="list-style-type: none"> • Deneyim • Know-how • Yetenekler • Yaratıcılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknoloji • Buluşlar • Süreçler • Data • Yayınlar • Bilgisayar Programları
Kapsam	<ul style="list-style-type: none"> • İşgörenler • Örgütsel rutinler • Prosedürler 	<ul style="list-style-type: none"> • Somut Formlar (Ör. Belgeler, CD ROM vb.)
Koruma Yöntemleri	<ul style="list-style-type: none"> • Sözleşmeler • İşgören ve işveren arasında yapılan şemsiye anlaşmalar 	<ul style="list-style-type: none"> • Patentler • Yayın hakları • Ticari yasalar

Yereli ve Gerşil (2005: 18), entelektüel sermaye varlıklarını ticari marka, tüketici bağlılığı, tekrarlanan işler ve pazar bölümünde işletmeye güç veren varlıklar olarak dört grup altında toplamıştır:

- *Ticari marka: Patent, telif hakkı gibi düşünsel-entelektüel mülkiyeti kapsayan varlıkları içermektedir.*
- *Tüketici bağlılığı: İç sistemlerden kazanılan güç, yönetim ve iş süreci, şirket kültürü gibi organizasyona iç güç veren varlıkları içermektedir.*
- *Tekrarlanan işler: Bilişim ağı kapasitesi, işle ilgili bilgi, yetenekler, organizasyon ve bunun gibi örgütte çalışanların ortaya koyduğu varlıkları içermektedir.*
- *Pazar bölümünde işletmeye güç veren varlıklar ise insan merkezli varlıklarla yönetmeye yönelik taktik ve stratejiler ile ilgili olan faaliyetler ve bilgi yönetimi içerisinde irdelenir. Tipik olarak benzer yetenekler, know-how, eğitim, tecrübelerden öğrenim vb. konuları kapsamaktadır.*

Entelektüel sermaye, örgütün alt yapısı ve personelinin bilgi ve tecrübesi ile devredilebilir yeterliklerinden kaynaklanan maddi olmayan kaynaklardır (Cheng ve Lee, 2016: 559). Literatürde fikri sermaye olarak da tanımlanan entelektüel sermaye tanımı gereği, zenginlik üretmek, fiziksel varlıkların çıktısını çoğaltmak, rekabet avantajı kazanmak ve/veya diğer sermayenin değerini artırmak için kullanılabilen bir

organizasyonda ya da toplumdaki bireysel ya da toplu olarak bulunan kolektif bilgidir (Casey, 2010: 84).

Entelektüel sermaye, işletme içerisindeki para ve fiziksel varlıklar gibi maddi ve pazarda değer oluşturan bilgi akışı gibi maddi olmayan kaynakları ifade etmektedir (Karadal, Rençber ve Saygın, 2014: 39). Entelektüel sermaye OECD'ye göre "işletmelerin sahip oldukları maddi olmayan varlıkların, daha açık bir ifadeyle organizasyonel sermayenin ve insan sermayesinin ekonomik değeri" olarak tanımlanmaktadır (Stewart ve Ruckdeschel, 1998).

Entelektüel sermaye insanların sahip olduğu yetkinlik, bilgi, know-how, esneklik, ağ bağlantıları ve tecrübe; iç organizasyonel rutinler, süreçler, kültür, yapılar ve yönetim sistemlerinin kümesi ile dış-müşteriler, tedarikçiler, dış kaynak ortakları, stratejik bağlantılar, yapılan ittifaklar, araştırma enstitüleri, çeşitli zincirler yaratan veya değer zincirlerinden yararlanan entelektüel sermayeye bağlı çeşitli dış ağlar gibi dış seçim bölgelerine atıfta bulunarak üç boyuta ayrılabilir (O'Donnell vd., 2003; Casey, 2010: 85). Bunların işletme performansı ile olumlu bir bağlantısı vardır.

1.1.5.2.4. Duygusal Sermaye

Duygusal sermaye "duygu temelli bilgi; yönetim becerileri ve kişisel süreçler; grup üyeliği ve sosyal konumlanma ile ilişkili olduğunu hissettiren kapasite"den oluşan üçlü bir kavramdır (Judge, Jackson, Shaw, Scool ve Rich, 2007: 452).

Nowotny (1981: 148), Avusturyalı kadınların kamusal yaşamlarına ilişkin yaptığı çalışmada duygusal sermayeyi "bilgi, ilişkiler ve ilişki ağları gibi duygusal olarak değer verilen beceri ve varlıklara erişim" olarak tanımlamaktadır (Nowotny, 1981: 148; Judge vd., 2007: 454). Froyum (2010: 39) ise duygusal sermayeyi -Bourdieu (1986)'nın kültürel sermaye teorisinden ilham alınarak- duyguları ve yönetimini sosyal avantajlara dönüştüren beceri veya alışkanlıklar olarak tanımlamıştır.

Literatürde yer alan "duygusal zekâ" (Goleman, 2006) ve "duygusal yeterlilik" (Gendron, 2004) kavramları duygusal sermaye kavramıyla ilişkilendirilebilmektedir. Duygusal zekâ kavramı Daniel Goleman (1995)'in Duygusal Zekâ EQ Neden IQ'dan daha önemlidir? (*Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*) adlı kitabıyla ilgili çevrelerce dikkat çekmiş olsa da, daha öncesinde 1990'lı yılların başında Salovey

ve Mayer (1990) tarafından duygu durumu yönetiminin zihinsel bir yetenek olduğu ifade edilmiştir. Bu tanımlamalar sonucu duyguların değiştirilebilir ve geliştirilebilir kişisel özellikler olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir (Çakar ve Arbak, 004: 25). Genel olarak tanımlamak gerekirse duygusal zekâ duyguların birey tarafından kontrol edilmesi ve akıllıca kullanılmasıdır. Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekâyı bireyin duygularını çözümlene ve gözleme yeteneği, onları ayırt etme ve sosyal yaşamında bilgiye dönüştürerek düşünce ve davranışlarında rehber olarak kullanabilmeyi sağlayan bir zekâ türü olarak tanımlamışlardır.

Duygusal yeterlilik (*emotional competence*) ise bireyin farklı koşullarla karşılaştığında gösterdiği uyum ve özyeterlik durumu ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır. Çeşitli sosyal durumlar karşısında, duygusal olarak yeterli olan bireyin kendini gerçekleştirme, başka bir deyişle özyeterlik sağlama; duygularını tanımlama ve sosyal açıdan kendini kanıtlayabilecek düzeyde tepki gösterebilmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Saarni, 2000: 4).

Duygusal sermaye kavramı, “duygusal zekâ” (Goleman, 2006) ve “duygusal yeterlilik” (Gendron, 2004) kavramlarının aksine makro yapılar ve mikro kaynaklar arasında doğrudan bir ilişki ortaya koymaktadır. Cottingham’a (2016: 470) göre ekonomik sermaye gibi duygusal sermaye de toplum içinde duygusal deneyim, ifade ve yönetim açısından harekete geçirilmesi ve uygulanması eşit olmayan bir şekilde dağılmıştır.

1.1.5.2.5. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramını modern ve sistematik anlamda ilk analiz eden Pierre Bourdieu’dur (Portes, 2000: 45). Bourdieu (1986), “Sermaye Biçimleri (Forms of Capital)” adlı çalışmasında dünyanın sosyal niteliği itibarıyla sosyal sistem içindeki değişken ajanları da göz önünde bulundurarak sermaye kavramının çok boyutlu olduğunu vurgulamıştır. Bourdieu (1986: 86)’ya göre sosyal sermaye, birbirlerine dayanıklı bir iletişim ağı ile bağlantılı az ya da çok kurumsallaşmış ilişkileri içeren fiili ve potansiyel olarak var olan kaynakların toplamıdır. İnsan sosyal bir varlıktır. Bireyin hayatı boyunca çeşitli sosyal çevrelerde tanıdığı kişiler kişinin sosyal sermayesini oluşturmaktadır. Bireyin iletişim ağının genişliği o kişinin sosyal sermayesinin

genişliğinin bir ölçüsüdür. Bireylerin iletişim ve ilişki içinde olduğu kişilerle yakınlığı, kurulan ilişkinin kalitesi ve yoğunluğunun bireylerarası faydası olduğu kadar toplumsal açıdan da olumlu çıktılarını bulunmaktadır (Field, 2003: 143). Sosyal sermaye, güven ve karşılıklı ilişki ağları kaynaklarına dayanmaktadır. Burada önem arz eden husus; karşılıklılık, zorunluluk ve güven normlarının esas alınmasıdır (Portes,2000).

Coleman (1988: 98)'a göre sosyal sermaye, fonksiyonları ile tanımlanmaktadır. Fonksiyonel olarak sosyal yapıların bir kısmından oluşur ve yapı içindeki oyuncuların veya kurumsal aktörlerin belirli eylemlerini kolaylaştırır. Diğer sermaye biçimleri gibi sosyal sermaye de üretkendir, yokluğunda mümkün olmayacak sonuçların kesin olarak elde edilmesini mümkün kılar. Fiziksel sermaye ve beşeri sermaye gibi sosyal sermaye tamamen değiştirilemez ve ancak bazı faaliyetlere özgü olabilir. Belirli eylemleri kolaylaştırmada değerli olan belirli bir sosyal sermaye biçimi, başkaları için yararsız ya da zararlı olabilmektedir. Diğer sermaye çeşitlerinden farklı olarak sosyal sermaye, aktörler ve aktörler arasındaki ilişkilerin yapısında yer almaktadır. Kurumsal aktörlerle diğer kurumsal aktörler arasındaki ilişkiler de onlar için sosyal sermaye oluşturabilmektedir. Sosyal sermayenin saygınlığı ve gücünün iki kaynağı bulunmaktadır: Birincisi, sosyalleşmenin insana sağladığı avantajlardan ileri gelmektedir. İkinci ise sermaye kavramının parasal olmayan ölçütlerle genişlemesi esasına dayanmaktadır (Portes, 2000: 44).

Fukuyama ise sosyal sermayeyi "...bir grubun üyeleri arasında paylaşılan ve onların birbirleriyle işbirliği yapmasını sağlayan, kendiliğinden oluşmuş ortak, gayri resmi değerler ve normlar bütünü..." olarak tanımlamaktadır (Keskin, 2011: 130).

1.1.6. Pozitif Psikolojik Sermaye

İlgili alan yazında ilk kez Luthans ve Youssef (2004) tarafından kullanılan psikolojik sermaye kavramı daha öncesinde Luthans (2002: 703) ve Wright (2003: 473) tarafından pozitif örgütsel davranış kapasitesi olarak nitelendirilerek literatürdeki yerini almıştır.

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin umut (hope), iyimserlik (optimism), özyeterlik (self-efficacy) ve dayanıklılık (resilience) nitelikleri bakımından sahip oldukları seviyeyi başka bir deyişle psikolojik gelişim durumlarını ifade etmektedir

(Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 209). Genel bir ifade ile bireylerin olumlu yönde gerçekleşen psikolojik gelişme durumudur. Kişilerin zorlu görevler üstlenebilmesi, bu görevlerin üstesinden gelmesi için sahip oldukları güven duygusu, mevcut koşullar ve geleceğe yönelik beslenen olumlu duygular, karşılaştıkları problem ve sıkıntılarla mücadele ederek hayatını idame etmek pozitif psikolojinin esasını oluşturmaktadır (Luthans, Avolio vd., 2007; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a: 3).

Psikolojik sermayenin asıl vurgusu insanın pozitif gelişim sayesinde ne olabileceği yönündedir (Luthans, Avolio vd., 2007: 542). Çalışma hayatında bireyin gelişimi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin olarak yönetilebilen kişisel özelliklerinin güçlü yanları ve psikolojik kapasitelerine yönelik uygulanan pozitif çalışmalar. Psikolojik sermayenin en temel özellikleri, performans gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olmasıdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

Psikolojik sermaye, üretkenliği etkileyebilecek bir dizi kişisel özelliği kapsamaktadır. Goldsmith, Veum ve Darity (1997), Rosenberg (1965)' in "Öz-saygı Ölçeğini (Rosenberg self esteem scale- RSE)" psikolojik sermayeyi uygulamaya dökmek amacıyla alt düzey çalışanların (lise bitirmiş çalışanlar) ücret oranlarıyla ilişkili olarak yaptıkları çalışma için kullanmışlardır. Bulgular, psikolojik sermayenin geniş bir ölçüsü olan öz-saygının, kazanılan ücretlerle olumlu ve önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öz-saygı, Shults (1994)'un vurguladığı gibi verimlilik ile de ilişkilendirilebilmektedir. Benlik saygısının bir organizasyonun başarısı için vazgeçilmez olduğu, kendileri için daha sağlıklı kavramlar geliştiren kişilerin kendi üretkenliğini ve dolayısıyla kuruluşun başarısını artırdığı görülebilmektedir (Envick, 2005: 44). Pozitif psikolojik sermaye "verimliliği sağlamak amacıyla finansal, beşeri ve sosyal sermayenin başarılı bir şekilde değerlendirilmesi için bireyin gerekli görüş ve yeteneklerini örgüte taşıyabilme becerisi" olarak tanımlanmıştır (Envick, 2005: 44; Özkalp ve Kırel, 2010). Küçük eğitim müdahaleleri ile pozitif psikolojik sermaye geliştirilebildiği gibi aynı zamanda yapılacak yatırımın geri dönüşü ve ilave finansal faydalar da elde edilebilmektedir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006: 387).

Pozitif psikolojik sermaye insan kaynakları yönetimi açısından yüksek önem arz etmektedir. İnsan kaynağının her yönüyle anlaşılması, bir yandan etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi, diğer yandan da zayıf yönlerin teşhisi ve güçlü yönlerin ön plana çıkarılması için psikolojik sermaye, insan kaynaklar yönetimine birçok farklı bakış açısı getirmiştir. Psikolojik sermayeyi diğer maddi olmayan sermaye çeşitlerinden ayıran özellikleri şunlardır (Luthans, Youssef, vd., 2007b: 11):

1. Psikolojik sermaye açık olarak bireylerin elde ettiği deneyim, bilgi birikimi, yetenek ve becerilerin toplamı olarak tanımlanan insan sermayesinin ötesindedir. Örgütsel süreç içerisinde yöneticilerin ve çalışanların zamanla ve toplumsallaşma süreçlerine bağlı olarak oluşturdukları organizasyona özgü gizil bilgilerle eşdeğer değildir.
2. Psikolojik sermaye bireylerin sahip olduğu fonksiyonel ve yararlı ilişki ağlarını içeren sosyal sermayenin ötesindedir.
3. Psikolojik sermaye psikolojinin patolojik imajının ötesindedir. Kavram için yapılan pozitif vurgusunun nedeni budur. Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmacı ve uygulamacılarının karşı karşıya kaldığı işyerinde saldırganlık, gereken yetenekte olmayan liderlik, stres ve çatışma, etik dışı davranış, etkisiz stratejiler, zarar verici örgüt kültürü ve ters etkili örgüt yapısı gibi sorunlardan uzak pozitif bir bakış açısı sunmaktadır.
4. Psikolojik sermaye eşsizdir. Örgütsel davranış alanında geleneksel olarak çalışılan motivasyon, hedef belirleme, güçlendirme, katılım, takım kurma ve örgütsel kültür gibi alanlarda yeni ufuklar açmıştır.
5. Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır. Örgütlerde insan kaynakları ve çıktılarını geliştirmek amacıyla yapılacak yatırımlar için tümdengelim yöntemi ile niceliksel bilimsel araştırma teknikleri kullanılmaktadır. Teorik temelleri Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1989) ve Umut Teorisine (Snyder, 2002) dayanmaktadır.
6. Psikolojik sermaye ölçülebilirdir. Parker (1998)'in etkililik (efficacy), Snyder vd. (1996)'nin umut, Wagnild ve Young (1993)'in dayanıklılık (resilience), Scheier ve Carver (1985)'in iyimserlik ölçeklerinin genel bir toplamı olarak Lopez ve Snyder (2003) tarafından psikolojik sermaye ölçeği oluşturulmuştur.

7. Psikolojik sermaye durumsal olduğundan bu nedenle geliştirilebilirdir. Barrick ve Mount (1991)' in "bireysel değerlendirme", Gallup'un "yetenekler ve güçler", Schmidt ve Hunter (1998)' in "bilişsel mental yetenekler" ve Goleman'ın "duygusal zekâ" kavramlarında olduğu gibi kişisel özelliklerin birçoğunun çalışma hayatı performansı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin yüksek odaklı mikro müdahaleleri sayesinde çalışma performansı üzerinde 1-3 saat etkinlik artışı elde edilmektedir (Luthans vd., 2006).
8. Psikolojik sermaye iş performansı ile ilgilidir. Çalışma hayatına ilişkin çalışan potansiyelini öne çıkaran özellikleri vurgulaması, çalışan potansiyelinin anlaşılması ve durumsal olarak belli koşullara yönelik değişebilir olduğu bakış açısıyla değerlendirilmesi için önem taşımaktadır.

Tüm bu özellikler pozitif psikolojik sermayenin örgütsel performans ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlama açısından yatırıma ne kadar elverişli olduğunu göstermekte ve onu diğer psikolojik etkenlerden ayırmaktadır (Luthans, Youssef, vd., 2007b: 13).

1.1.7. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık kavramlarının bileşiminden oluşmaktadır (Harms ve Luthans, 2012: 591). Bu değerlerin yönetimi ve sağladığı rekabet avantajı neticesinde pozitif psikolojik sermaye genel olarak dört bileşen ile açıklanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Özyeterlik, zorlu görevleri başarabilmek için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme hususunda yeterli güvene sahip olmayı ifade etmektedir. İyimserlik, şimdi ve gelecekte başarıma hususunda pozitif bir beklentiyi ifade etmektedir. Umut, amaçlara doğru azim gösterme ve gerekli olduğu zaman başarmak için yolları amaçlara doğru yönlendirmez. Dayanıklılık ise bireyin sorunlar ve sıkıntılar tarafından kuşatıldığında başarmak için bunlarla baş edebilmeyi ve tekrar daha iyi bir konuma geçebilmeyi ifade etmektedir (Luthans, Avolio, vd., 2007; Luthans, Youssef, vd., 2007a: 3).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları zaman odaklı olarak sınıflandırılabilir. Tablo 1.3.'te bu sınıflandırmalar ve gerekleri açıklanmıştır.

Tabloya göre özyeterlik boyutu bireyin sahip olduğu yeterlik düzeyini ifade ettiğinden bugünle ilişkilendirilmekte, eğitim ve kişisel gelişim yollarıyla geliştirilebilir olduğu için de gelecek odaklı olarak nitelendirilmektedir. Belli bir hedefe ulaşma ve bu uğurda karşılaşılabilecek sorunlara karşı hazır olma becerisi, özyeterlik boyutunun özelliklerindedir.

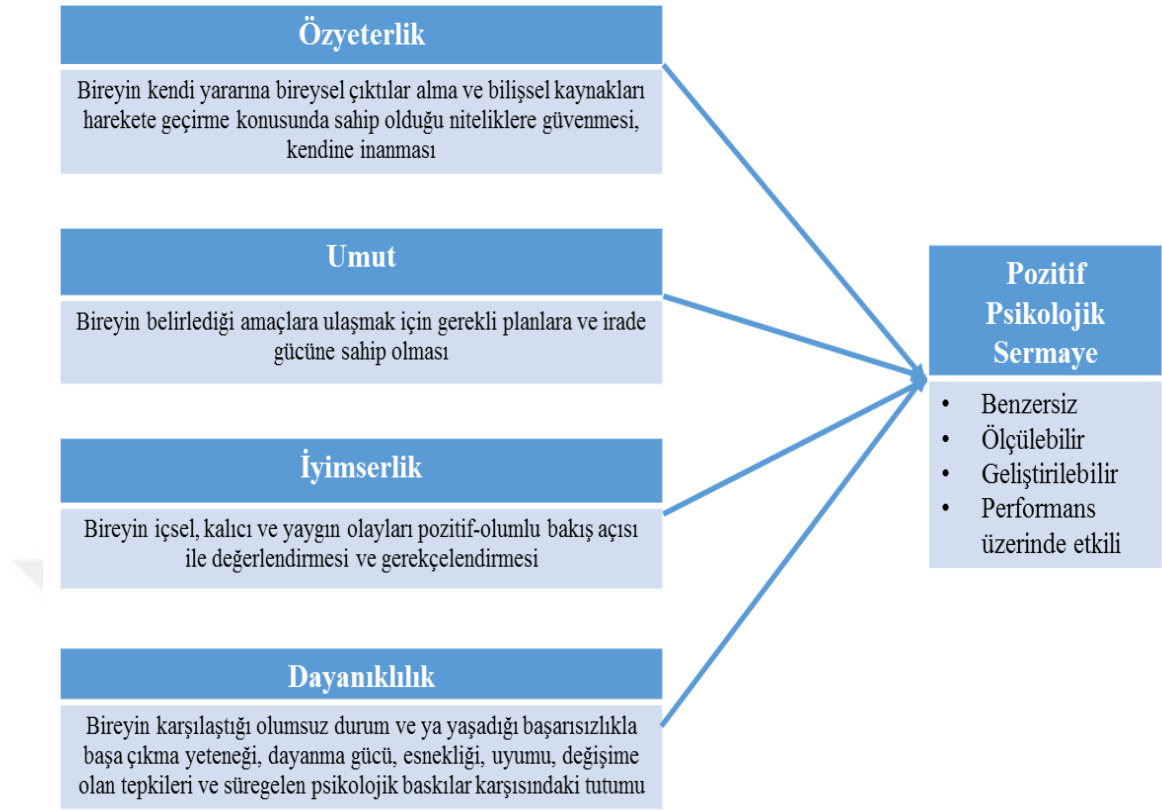
Umut alt boyutu geleceğe yönelik beklentileri, olumlu duygu ve düşünceleri içerdiğinden gelecek odaklı olarak sınıflandırılmıştır. Bireyin gerek çalışma hayatında gerekse özel hayatı için belirlediği hedeflere ulaşmak için gösterdiği azim, kararlılık, isteklilik ve arzu pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutunu ilgilendirmektedir.

Tablo 1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Gerekleri (Page ve Donohue, 2004: 6)

Boyut	Yön	Gerek
Özyeterlik	Bugün ve gelecek odaklı	Bir hedefe ulaşmak için çaba gösterme istekliliği ve karşılaşılabilecek zorluklara açık olmayı gerektirmektedir.
Umut	Gelecek odaklı	Belirlenen hedeflere ulaştırılacak stratejik planlama yanında, bu hedeflere ulaşma isteklilik ve arzusu gerektirmektedir.
İyimserlik	Gelecek odaklı	Durumsallık çerçevesinde karşılaşılan istenmeyen olayların olumsuz etkilerinin değil, istenen sonuçlara yönelik olumlu-pozitif etkilerin artırılmasını gerektirmektedir.
Dayanıklılık	Geçmiş ve şimdiki zaman odaklı	Geçmişte olmuş veya şuan olmakta olan istenmeyen durumlardan, gerilim ve stres oluşturan faktörlerle başa çıkma, mevcut olumlu koşulların sürdürülmesi, korunması ve daha iyileştirilmesini gerektirmektedir.

Umut gibi iyimserlik de gelecek odaklıdır. Bireyin başına gelen olaylarla ilgili çıkarımlarının olumlu yargılara ulaşmasını, bu olaylardan pozitif etkilenim sağlamasını gerektirmektedir.

Dayanıklılık, pozitif psikolojinin geçmişle bugünü birleştiren alt boyutunu teşkil etmektedir. Bireyin yaşadığı zorluklardan edindiği tecrübe ve kazanımları bugüne taşıması mevcut koşullarla baş edebilmesi, olumlu sonuçlar elde etmesi ve bu durumu koruyabilmesi becerileri dayanıklılık alt boyutunun gerekleridir.



Şekil 1.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri (Luthans ve Youssef, 2004: 152; Keleş, 2011)

1.1.7.1. Umut

Jerome Frank (1968), umudu “iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik” olarak ele almaktadır (Keleş, 2011: 347). Motivasyonel bir durum olarak ifade edilen umut, C. Rick Snyder’ in çalışmalarına dayanmaktadır ve bireyin arzu edilen amaca ulaşabileceğine yönelik düşüncesini ifade etmektedir. Snyder, Harris vd, tarafından bireylerin başarı duygularına ulaşmada onu amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmıştır (1991: 287). Umut, yerine getirme beklentisi eşliğindeki sahip olunan arzudur. Hedefleri karşılamak için gereken fiziksel ve zihinsel enerji ya da "irade" ve bu hedeflere ulaşmak için belirlenen yollar ya da "yol gücü" (waypower) olarak belirlenen iki önemli bileşene sahip, olumlu güdümsel bir durumdur (Envick, 2005: 45).

Snyder’e göre kişinin “başarılı olabileceğine ilişkin bir duyuma sahip olması” başarılı olmanın ön koşullarından birisi olarak kabul edilmektedir. Umut ile ilgili yapılan çalışmalar, umudun gerek zihinsel ve fiziksel sağlıkta gerekse karşılaşılan

güçlüklerle başa çıkmada etkili bir özellik olduğunu göstermektedir. Umut, kötü olayların geçici ve belirli sebeplere bağlanması ve iyi olayların da kalıcı ve evrensel nedenlerle desteklenmesi sonucu kalıcı psikolojik bir durum haline gelmektedir (Envick, 2005; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014).

Snyder psikolojik sermayenin umut boyutunu “ $\text{umut} = \text{eylemlilik} + \text{çeşitli yollar}$ (hope= agency+pathways)” olarak formüle etmiştir (Snyder, 2000; Snyder, Rand ve Sigmon, 2002; Snyder, 2002). Bu formül, umut boyutunu amaca odaklanmış enerji anlamında istek gücü (will power) ve amaçların karşılanması için planlanan yol gücü (way power) olarak iki bileşene dayandırmaktadır. Bu iki bileşen birbirini tekrar etmekte ve etkileşimli bir şekilde umut boyutunu oluşturmaktadır (Luthans ve Jensen, 2002: 63). Umut kavramının bileşenleri, amaçların başarılması için kişinin algıladığı uygun araçlar veya rotalar anlamına gelmektedir. Genel olarak amaçlara ulaşmada birçok olası rotanın kolaylıkla tanımlanabilmesi, başlangıç stratejilerinin başarısız olması durumunda alternatif yolların bulunması ve arzulanan amaçlara ulaşmak için uygun araçların oluşturulmasını ifade etmektedir (Çetin, Hazır ve Basım, 2013: 35).

İş dünyasında umut, çalışanlarda bir işin başlangıcında motivasyonu artıran ve yüksek performans sağlayan bir unsur olarak değerlendirilmektedir (K.W. Luthans ve Jensen, 2005: 306-307).

Umut, üç temel kavramdan oluşmaktadır. Birey ilk olarak amaca yönelik iradeye sahip olmadır ki, bu onun çeşitli durumlar ve koşullar karşısındaki istekliliğini göstermektedir (Snyder vd., 1991: 570; Snyder vd., 1996: 321; Luthans vd., 2008: 210). İkincisi amaçtır ve kişi bu amacı başarma arzusu içerisinde hareket etmek için iradesini ortaya koymaktadır. Üçüncüsü ise amaca yönelik iradenin çeşitli yollar vasıtasıyla amaca ulaştırabildiği yönündeki inançtır (Snyder vd., 1996: 321; Snyder vd., 2002: 256; Avey vd., 2008).

F. Luthans ve Jensen’in umut düzeyinin geliştirilebilmesi için sunduğu öneriler şunlardır (Luthans ve Jensen, 2002: 315; K.W. Luthans ve Jensen, 2005; F. Luthans, Youssef vd., 2007b):

1. Özel ve zorlayıcı örgütsel ve kişisel amaçları belirleme ve bunları netleştirme,
2. Amaçları, yönetilebilir daha küçük adımlar haline getirip aşamalandırarak ana amaca ulaşma,

3. Koşullara göre eylem planlarını içeren alternatif planlar geliştirme,
4. Sadece nihai başarıya odaklanmama, aynı zamanda süreçten de zevk alma,
5. Engellerle ve aksiliklerle karşılaşıldığında bunlara hazırlıklı ve dayanıklı olma, diğer bir anlatımla proaktif bir yaklaşım sergileme,
6. Asıl hedefin yapılabilişlikten ve verimlilikten uzak olduğu durumda, gerekli alternatif planların ne olacağı, ne zaman uygulamaya geçirileceği konusunda yetkin ve hazırlıklı olma (senaryo planlama ve senaryo eğitimleri bu tarz yeteneklerin geliştirilmesinde yararlı olabilir),
7. Yanlış bir umuda kapıldığında bundan ne zaman ve nasıl kurtulup yeni bir amaç belirleyebilirim noktasında gerekli hazırlığa ve yeteneğe sahip olunma (Prova eğitimleri ve deneysel eğitimler bu yeteneklerin kazanılmasında faydalı olabilmektedir).

1.1.7.2. Özyeterlik

İlgili alan yazında özyeterlik kavramı Albert Bandura'nın sosyal bilişsel teorisine dayandırılmaktadır. Sosyal bilişsel teori, davranış hakkında birçok varsayım öne sürmüştür. Bandura, insan davranışını birey, davranış ve çevre ile karşılıklılık prensibi çerçevesinde incelemiştir. Birbiriyle etkileşim ve ilişki içinde olan bu üç faktörden davranış ile özyeterlik (kişisel faktör) arasındaki ilişki konusunda; çalışma ve özyeterliğin görev seçimi, kararlılık, kendini verme ve yetenek gibi özellikleri etkilediğini göstermiştir (Schunk, 2009: 79).

Bandura (1982), özyeterlik kavramını kişinin arzu ettiği davranışları gerekli seviyelere ulaştırmak için kendi kapasitesine olan inancı olarak tanımlamaktadır. Bireyin yapabileceklerinin farkında olması, neyi yapabileceği konusunda kendini yeterli görmesi ve yeterli olduğunu düşünmesidir. Bireyin yetenek ve kapasitesini değerlendirmesi ve bunu davranışa dönüştürmesidir. Özyeterlik, bireyin benliğini kazanmasını sağlamaktadır.

Özyeterlik, bireyi veya bir grubu ilgilendiren özel koşullarda, kişinin gerekli eylemlerde bulunabilmesini, motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını harekete geçirebilmesi için ihtiyaç duyulan güvene sahip olmasını ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 63; Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Bandura (1995)'ya göre, bir bireyin özyeterlik gelişimini sağlayan dört kaynak bulunmaktadır:

1. Tam /doğru deneyimler (mastery experiences),
2. Dolaylı deneyimler/yaşantılar (vicarious experiences),
3. Sosyal ikna (social persuasion),
4. Fizyolojik ve duygusal durum (psychological and emotional states).

Bandura, özyeterlik üzerindeki en güçlü etkinin doğrudan yaşantılar olduğunu belirtmektedir. Davranışın ya da işin başarılı biçimde gerçekleştirilmesi, kişinin söz konusu davranışa veya işe yönelik özyeterliğinin artmasına katkı sağlamaktadır. İkinci güçlü etki dolaylı yaşantılardır ki, kişilerin bir işi/durumu başarılı biçimde gerçekleştirmeye yönelik görünüşleri ile ilgilidir. Başka bir deyişle bireylerin doğrudan o işin yapılmasına yönelik bir çabası olmasa da önceki deneyimleri doğrultusunda o işi yapabilir bir imaj sergilemesidir. Üçüncü etki kaynağı sözel iknadır. Kişinin ikna edici sözlerinin gerçekçi olması durumunun, üstlendiği işte başarılı olmasını sağlayacak olası çabalarını desteklemesidir. Son etki kaynağı ise stres, yorgunluk gibi fizyolojik ve duygu durumlarının bireyin özyeterlik inancını etkileyebileceğine yöneliktir. Bandura, özyeterlik inancının kişide olumlu veya olumsuz duygular doğuracağını ileri sürmektedir. Bireyin, kendini bir işin üstesinden gelmeye yönelik olarak düşünmesi, ondan hoşlanma, memnuniyet duyma gibi iyi duygular üretirken, başarısızlık beklentisi ise kaygı ya da stres gibi kötü duygulara yol açmaktadır. Bu duygular kişinin performansını da olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir (Bandura, 1995: 3-5).

Stajkovic ve Luthans (1998), özyeterliğin üç boyuttan oluştuğunu belirtmiştir:

1. Beklenen özyeterlik derecesi,
2. Bireyin yeterlilik beklenti derecesine ilişkin değerlendirmesi,
3. Özyeterliğin değişmesi.

Bu aşamaların ilki bireyin elde etmek istediği amaç ya da ulaşmak istediği hedefin zorluk derecesi ile ilgilidir. Bireyin bu zorluk karşısında başarılı olacağını bilmesidir. İkinci boyut bireyin yeterliliklerine ilişkin değerlendirmesini ifade etmektedir. Bireyin hatalı deneyimlerinin vazgeçmeye neden olmaması, azimle devam edilmesi güçlülük olarak tanımlanırken; zorluklar karşısında başarabileceğine olan inancının sarsılması ya da bu sonuçtan şüpheye düşülmesi ise zayıflık olarak değerlendirilmektedir. Üçüncü

boyutta özyeterliğin değişmesi ifade edilmiştir. Bununla vurgulanmak istenen her görevin kendine özgü bir yeterlilik sınırı olduğudur. Bireyin edindiği bazı deneyimler, belirli görevlere yönelik özyeterlik inancı oluşturmaktadır.

Özyeterliğin her türlü başarı davranışının önemli bir etmeni olduğu çeşitli araştırmalarca desteklenmiştir (Lent vd., 1984; Schunk, 1990; Multon vd., 1991; Pajares ve Schunk, 2001). Yapılan çalışmalarda özyeterliğin, yeteneğin öz algılaması, göreve göre öz algı durumları gibi bireyin kendine yönelik yaptığı değerlendirmelerden daha etkili olduğu görülmüştür. Bireyin belli zamanda belli bir görevdeki özyeterlik durumu, bireysel hazırlanma, fiziki durum ve duygusal durumundan etkilenmektedir. Buna ek olarak görevle ilgili dışsal koşullar ve sosyal ortamın da etkisi bulunmaktadır (Schunk, 2009: 108).

Özyeterliğin iş ortamına önemli katkıları vardır. Çalışanların güçlü yönlerine vurgu yapılması ve bu güçlü yönlerin çalışanlarca öğrenilmesi sonucunda çalışanların kendilerine olan özyeterlik/inanç/güven düzeyleri artmaktadır (Hodges ve Clifton, 2004: 260). Bu kapsamda özyeterlik ile iş performansı arasında Stajkovic ve Luthans (1998: 240) tarafından yapılan meta-analitik araştırmada 0.38'lik pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Judge, Jackson, Shaw, Scott ve Rich (2007: 113) tarafından yapılan ve özyeterliğin iş performansı ile ilişkisinin incelendiği bir diğer çalışmada ise, 0.13'lük pozitif bir korelasyon görülmüştür.

Özyeterlik, çaba ve bağlılığı etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, yüksek özyeterliliğe sahip bireylerin zorluklarla karşılaştıklarına daha fazla çaba sarf ettiğini ve mücadeleye daha fazla bağlı kaldıklarını göstermektedir (Bandura ve Cervone, 1983). Bunun yanı sıra yapılan bir araştırmada yüksek özyeterlik sahibi bireylerin kolay görevlere daha az ilgili olduklarını ve daha az çaba harcadıkları sonucu elde edilmiştir (Schunk, 2009: 107). Özyeterlik, zorlu engellerle karşılaştıldığı zaman kişinin motivasyonunu artırabilmesine ve içten çaba gösterebilmesine yardım etmektedir (Luthans, 2002: 700). Kişinin bir işi başarabileceğine olan bu inancı onun psikolojik iyi oluş düzeyine de olumlu katkı sunmaktadır. Özyeterlik düzeyi yüksek olan bireyler, stres yaratan durumlara ve sıkıntılara karşı daha uyumlu bir yapıyla donatıldığından, psikolojik sağlıkları bu tarz durumlardan daha az etkilenmektedir (Sivanathan, Arnold, Turner, Barling, 2004: 245).

1.1.7.3. İyimserlik

İyimserlik, dünyanın olabilecek en yüksek düzeyde iyi ve iyilik içerdiğini, yaşamın iyi ve geleceğin parlak olduğunu, insanların kendilerinde ve toplumda söz konusu olan kötülüğü denetleyip ona engel olabileceğini savunan düşünce tarzıdır. İyimserlik düşünce tarzına göre bu dünya ve yaşadığımız haliyle hayatın kendisi mümkün olanın en iyisidir ve her haliyle yaşamaya değerdir (Cevizci, 1997: 385). Bu kavramın temel, amaçların değerleri açısından farklılaştığı ve bireyler için daha önemli amaçların sürdürülme konusunda daha fazla motive edici olduğu varsayımına dayanan motivasyon beklenti-değer teorisine dayanmaktadır (Çetin vd., 2013: 35). Hedeflenen amaçlar, kendine güvenme duygusu, bir amacın başarıma olasılığı hakkındaki şüphe ya da beklenti açısından farklılaşmaktadır. Başarılabileceği düşünülen amaçlar daha fazla çabaya layık olurken, başarılması güç gibi görülen amaçlar daha az çabaya layık olarak değerlendirilmektedir. Amaçtan amaca beklentiler farklılaşsa da Scheier ve Carver (1985), bireylerin tüm yaşam süreleri boyunca edindiği amaçlarla ilgili olarak kendine güven duygusuna sahip olmaları varsayımı ile genelleştirilen beklentiyi iyimserlik olarak adlandırmaktadır.

Seligman (2011)'a göre iyimserlik, bir kişinin içsel, kalıcı ve yaygın olayların gerekçelerine pozitif olayları atfetmesi; dışsal, geçici ve durumsal olan olayların gerekçelerine ise negatif olayları atfetmesi şeklindeki açıklama biçimidir.

Harms ve Luthans (2012: 590)'a göre iyimserlik, gelecek olaylar hakkında pozitif beklentilere sahip olma ve bu olaylara pozitif nitelikleri atfetme ile ilgilidir. Umudun aksine iyimserlik, hem klinik hem de örgütsel ortama uygulanmıştır. Umut, birey yaşamındaki olumlu olayları harekete geçirmekte ve bireylerin öz-saygı ve morallerini yükseltmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 154). İyimser bireyler daha sağlıklı ve üretken olmaktadır. İyimser kişilerin bir durumu veya başarıyı ele alış biçimleri bile farklıdır. İyimserler ortaya çıkan olumlu bir durum veya başarıyı kalıcı ve genel geçer bir sonuç olarak görmekte ve bu motivasyonla hareket etmektedir. İyimserlik, örgüt başarısı açısından da hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel anlamda grubun zafer kazanması ya da hedefine ulaşması, iyimserliğin varlığı veya yokluğu durumuna göre farklılaşabilmektedir. İyimserliğin mevcut olduğu durumlarda grubun zafer kazanması

daha olası görülürken, yokluğu durumunda kaybetmesi daha muhtemel görülmektedir (Seligman, 2011).

Seligman (2011), örgütlerde iyimserliğin üç boyutundan bahsetmiştir. Bunların birincisi işteki başarıyı etkileyen seçimdir. İyimser oldukları belirlenen bireyler, özellikle baskı altında daha üretken bir tavır sergilemektedir. Bu da yetenek ve gayretin etkin performans göstermede tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. İyimser bireylerin istihdam edilmesi işletmeyi yüksek personel devir hızı, eğitim maliyetleri ve insan gücünün gereksiz yere harcanmasından korumakta ve işletmenin iş tatmini ve üretkenliği artırmaktadır. İkincisi iyimser bireylerden daha fazla yararlanılabilmesi için bu kişilerin özellik gerektiren işlere (yüksek stresli, yaratıcılık gerektiren halkla ilişkiler ve fon yöneticiliği gibi işler) yerleştirilmesidir. Üçüncüsü ise işletme içerisinde iyimserlik düzeyinin yükseltilmesi için çaba sarf edilmesidir. Bu kapsamda iyimser kişilik özelliklerine sahip olmadığı belirlenen bireylerle, yüksek riskli ve kaybetme olasılığı bulunan işlerde çalışanların iyimser olma yetilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle alınacak iyimserlik eğitimleri, çalışanların iyimserlik düzeylerinin yükseltilebilmesi için faydalı olmaktadır.

Olabilecek en iyimser insanın bile kötümser bazı duygu ve görüşlerinin olduğunu vurgulayan Schulman (1999: 34-35), gerekli durumlarda iyimser duygu ve düşüncelere sahip olmak için bazı adımlar önermiştir:

- İlk olarak bireyin başlangıçta farkında olmadığı ancak daha sonra fark ettiği inançları ve bu inançları tetikleyen yapıları tanımlamak: Çoğunlukla karşılaşılan zor durumlar, aşılamayan engeller ya da baş edilmesi zor gibi görünen, yaşam enerjisini düşüren çeşitli etkenler gibi durumların tanınması ve bilinmesi bireyin neyle karşı karşıya olduğunu anlamasını sağlamaktadır.
- Bu inançları tetikleyen düşüncelerin doğruluğu hakkında kanıt toplamak: Bu adımı gerçekleştirirken objektif bir bakış açısına sahip olmak önemlidir. Sahip olunan negatif inancın dayandığı kanıtlar çoğunlukla geçmişte fark etmeden edinilen kötü alışkanlıklar olabilmektedir.
- Olumsuz olan düşünceleri daha yapıcı ve doğru olanlarla değiştirmek: Bu adımda amaç ilk iki adımın sonucunda sağlanan farkındalık sayesinde olumsuz durumun çözümü için gerekli bilişsel teknik gelişimi hedeflemektir. Bu

teknikler, bireylerin kendine yönelik ve sosyal açıdan geliştirdiği iç diyalogun nasıl ayarlanacağı ve değiştirileceğini öğretmektedir.

1.1.7.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, bireyin tüm zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içermektedir (Keleş, 2011: 348). Dayanıklılık, zorluk, travma, trajedi, tehditler veya işin başarısızlığı gibi ciddi stres kaynaklarına bile iyi uyum sağlama sürecidir (Envick, 2005: 46; Luthans, Youssef vd., 2007b). Pozitif psikolojinin boyutlarından özyeterlik, umut ve iyimserliğin tam tersine psikolojik dayanıklılık, kişilerin bir terslik, belirsizlik veya değişimle karşılaştıklarında geriye dönük (proaktif olmanın tam tersine) bir durumu nitelemektedir (Çetin vd., 2013: 36). Youssef ve Luthans (2007) ise dayanıklılığı sadece reaktif bir çaba değil, olaylar gerçekleşmeden önceki meydan okumalar ve olayların gerçekleşmesi sırasındaki gelişme olanakları olarak ifade etmiştir.

Dayanıklılığın daha çok olumsuz olaylarda etkisini gösterdiği düşünülecek olursa kavramın çalışma yaşamına özgü olumsuz koşul ve dönemlerinde bireyin stresle başa çıkmasını kolaylaştıran bir özellik olacağı düşünülebilir (Luthans, 2002: 61).

Amerikan Psikoloji Derneğince yapılan araştırmalarda dayanıklılığın olağandışı değil, olağan bir yetenek olduğu vurgulanmaktadır (APA, 1-<http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>). Bugün ülkemizde yaşanan terör olayları, yaşadığımız coğrafyanın karışıklığı ve ekonomik dengesizlik insanların yaşamlarını kurma ve devam ettirme çabaları ile karşılaştıkları çeşitli sorunlara karşı dayanıklılık sahibi olduğunu göstermektedir.

Coutu (2002), psikolojik dayanıklılığın öğelerini “gerçeğin olduğu biçimde kabulü, derin bir inanç, güçlü benimsenen değerlerle destekleme, yaşamı anlamlı kılma ve olağanüstü bir doğaçlama yeteneği” olarak sıralamıştır. Coutu (2002)’ya göre esnek insanlar gerçeği olduğu gibi tereddütsüz bir şekilde kabul ederler, yaşamlarına ilişkin gerçekleşen önemli değişikliklere uyum sağlamaları için olağanüstü bir yeteneğe sahiptirler ve hayatın her şeye rağmen anlamlı olduğunu düşünürler (Envick, 2005: 46).

Psikolojik dayanıklılığa bazı etkenler katkı sağlamaktadır. Bu konuda yapılan ve Amerikan Psikoloji Derneğinin yayınladığı birçok çalışmada aile içi bağların kuvvetli olmasının dayanıklılığı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bireyler arasında güven ve sevgi oluşmasını sağlayan ilişki ağları sayesinde rol modeller oluşmakta, bireyin hayatı için gerekli teşvik, cesaretlenme ve destek kişinin dayanıklılığının artmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra bireyin gerçekçi planlar yapması ve bu planları yürütebilmesi, kendisiyle barışık olması, zayıf ve güçlü yönlerini bilmesi psikolojik dayanıklılık sağlamaktadır. İletişim ve sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi, duygu durumunun kontrol edilmesi gibi yeteneklerin gelişimi de bireyin psikolojik dayanıklılığını artıran faktörler olarak vurgulanmaktadır (APA, 1-<http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>).

Luthans (2002: 61)'a göre hem özyeterliği hem de umut düzeyi yüksek bir çalışan, yalnızca karşısına çıkan ve mücadele gerektiren görevleri kabul etmek için gayret göstermeyecek, bunun yanı sıra kendisini hedefe ulaştıracak alt hedefleri de belirleyip, fırsatları öngörüp, engelleri aşmak için pek çok yol deneyecektir. Bu şekilde daha fazla performans sergileyip daha fazla iş tatmini elde edebilecektir. Benzer durum iyimserlik ve dayanıklılık için de geçerli olup bu iki özelliğin özyeterlik ve umut ile birlikte bulunması durumunda kendine güvenin daha fazla olacağı, gereken gayretin gösterilerek alternatif yolların daha iyi aranıp bulunacağı ifade edilmektedir.

1.1.8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışma Hayatındaki Yeri ve Önemi

Pozitif psikolojik sermaye, çalışma hayatının gelişimi için örgütlerin en değerli varlığı olan insan kaynaklarının, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin şekilde yönetilebilen güçlü yanları, bireysel ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan pozitif yaklaşımlı uygulama ve çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 698).

Bireyin yaşam kalitesi için hayattan beklentilerini karşılamak kadar, karşılaşılabileceği zorluk ve sıkıntılarla baş edebilmesi ve bunların üstesinden gelmesi için kendini iyi tanıması ve tanımlaması gerekmektedir. Bireysel hayatta olduğu gibi çalışma hayatındaki başarı, temelde buna bağlıdır. Ancak kendini tanıyan insan, zayıf ve güçlü yönlerini bilmektedir. Öznel düzeyde pozitif psikoloji kişinin kendini çözümlemesine yardımcı olmakta, böylece güçlü yanlarını ortaya çıkarabilecek

hamleler yapmasına olanak sağlamaktadır. Aynı zamanda birey, zayıf yönlerini de bilerek kendini geliştirme sürecinde kendine yapacağı yatırımlarda bu durumu göz önünde bulundurabilecektir.

Günümüz çalışma şartları çalışanların her yönden tam ve eksiksiz bir donanımına sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Bu donanımı sağlayabilmek ve bireysel olarak rekabete hazır duruma gelmek zorlu bir süreç gerektirmektedir. Daha çalışmaya başlamadan, eğitim hayatında bu zorlu rekabet koşullarıyla tanışan insan, belli bir düzeyden sonra kendisini bu koşullara alışkın hale getirebilse de, bu süreç birey için oldukça yıpratıcıdır. Hedeflenen kariyer noktasına gelindiğinde süreç devam etmekte, elde edilen koşulların korunması ve geliştirilmesi için sürekli bir gelişim ve yenilenme ihtiyacı doğmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ile bu süreçte insana gerekli vasıflar sağlanmaktadır.

Tüm bu koşulların yanı sıra küreselleşen, gittikçe karışık ve karmaşık ilişki ağlarıyla sarmalanan günümüz dünyasında iş hayatı da teknolojik gelişmeler, bilişim atılımları sayesinde aynı derece zor bir hale gelmiştir. Küreselleşme, çalışma dünyasında rekabeti tetiklemiş, hem örgütsel hem de bireysel açıdan rekabet koşullarına uyum sağlamak için gerekli yatırımların yapılmasını şart halinde getirmiştir. Hem örgütsel hem de bireysel açıdan yapılacak bu yatırımlardan birinin pozitif psikoloji düzeyinin geliştirilmesi olduğunu söylemek mümkündür. Kangarlouei, Shadkami ve Motavassel (2012)'in taşıt endüstrisinde uyguladığı bir çalışmaya göre çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi rekabet avantajı sağlamada %13'lük bir katkı sağlamaktadır.

Çalışma hayatında teknolojik ve ekonomik değişmelerin sağladığı kolaylıkların yanı sıra bunların ortaya çıkardığı sorunlarla da mücadele etmek için gerekli donanım, pozitif psikolojik sermaye ile sağlanabilmektedir. İşletmelerin çağı yakalamak, yapısal devamlılığı sağlamak ve diğer işletmelerle rekabet edebilmek için kullandıkları en önemli unsurlardan biri insan kaynaklarıdır. Bu unsurun etkili bir şekilde kullanılmasının yolu örgütsel psikolojiden geçmektedir. Örgütsel psikoloji, çalışan bireyin sorunlarını çözümleyerek mutlu ve verimli bir insan modeli amaçlamaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014).

Çalışma hayatı, birey hayatında önemli bir yere sahiptir. Birey için çalışma sadece gelir anlamına gelmemekte, bunun yanı sıra bireyin sosyal ihtiyaçlarını da karşılayabileceği sosyal bir yaşam fırsatı olmaktadır. Çalışma yaşamında bireyin daha başarılı, mutlu ve iyi performans sergileyebileceği bir ortam ve koşul, dış çevreden kaynaklanabileceği gibi bireyin içsel motivasyon ve psikolojik duruşu ile de elde edilebilir. Bu bağlamda çalışma hayatına mensup tüm bireylerin, gerek yönetici, gerekse işgören olsun, psikolojik sermayelerini geliştirecek umut, özyeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik özelliklerine yatırım yapmaları önem arz etmektedir. Çalışma yaşamında, meslek hayatlarında ya da bireysel yaşantılarında daha başarılı ve mutlu bireyler, gelecek hedeflerini daha iyi bir şekilde belirleyebilir ve önündeki fırsat ve tehditleri daha iyi analiz edebilirler.

Seligman (2004), pozitif psikolojinin iyimserlik ve umut alt boyutlarının özellikle zorlu görevler üstlenen bireylerin çalışma performanslarına destek, fiziksel anlamda güçlü duruş ve gerçekleşebilecek olumsuz koşullara karşı dirayet ve dayanıklılık göstermeleri ve olası depresyon durumlarına karşı bir direnç oluşturabilmeleri açısından önemli olduğunu vurgulamıştır.

Örgütler açısından kendini her koşula adapte edebilen, umutlu, iyimser, dayanıklı ve özyeterlik sahibi insan kaynağı rekabette üstünlük ve sürdürülebilir başarı için önemlidir. Geliştirilebilir ve yönetilebilir olması dolayısıyla, pozitif psikolojik sermaye unsurları, çalışanların bireysel gelişimine katkı sağlamaktadır. Bireysel olarak kendini geliştiren işgörenler, bu gelişimi çalışma yaşamlarının ve meslek hayatlarının kalitesine de yansıtmaktadır. İşgörenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyinin bu nedenle desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle örgütsel verimlilik ve performans gelişiminde daha mutlu, iyimser ve güçlü işgörenlerin etkisinin kaçınılmaz olduğu gerçeği düşünüldüğünde çalışma hayatında olumlu iklim oluşturulması çok büyük önem arz etmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin örgüt iklimi ve işgörenlerin örgüte karşı tutum ve davranışlarını olumlu olarak etkilediğine ilişkin sonuçlar McMurray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam (2010)'ın kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yürüttüğü liderlik, psikolojik sermaye ve bağlılık üzerine olan çalışmasında elde edilmiştir. İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artması, onların örgütsel vatandaşlık algılarını artırmakta, işten ayrılma niyetlerini azaltmakta ve bağlılıklarını artırmaktadır (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Yapılan çalışmalar, psikolojik sermayesi yüksek

olan işgörenlerin performans düzeylerinin de yüksek olduğunu ispatlamaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 258; Luthans vd., 2005: 263; Luthans, Avolio, vd., 2007: 556; Luthans vd., 2008: 822).

1.2. STRES

Çağımızın her yaştan, her meslek grubundan, her kesimden etkileneni bulunan ve yaygın görünen sorunu olarak karşımıza çıkan stres, aşamaları ve çeşitleriyle aşağıda ele alınmaktadır.

1.2.1. Stresin Tanımı

Stres kavramı üzerinde ilgili alan yazında birçok tanım bulunmaktadır. Bu kavramın kökeni 17.Yüzyılda felaket, bela, dert, keder, musibet anlamına gelen Latince “*estrica*” kelimesinden gelmektedir. 18. ve 19.Yüzyıllarda bu kavramın anlamının değiştiği, güç, baskı, zor gibi anlamları kapsayarak; kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik güçlerin etkisi ile biçimin bozulmasına karşı direnç anlamında kullanıldığı aktarılmaktadır (İ. P. Aydın, 2002: 2). Kavramın yine Latince kuvvet, baskı, gerginlik ve güçlü gayret anlamlarına gelen “*stringere*” kelimesinden türediğine dair görüşler de bulunmaktadır (Cartwright ve Cooper, 1997: 3). Hobfoll (1989), fizik alanından esinlenerek bireydeki stres durumunu açıklamıştır. Bireylerin bazı yönlerden ılımlı dış güçlere direnirken, daha büyük bir baskı karşısında bir noktada dirençlerini kaybeden metallere benzerlik taşıdığı düşüncesini ifade etmiştir. Walter Cannon’un da stres kavramını insanlar için uygulayan ilk modern araştırmacı olduğuna yönelik görüşler bulunmaktadır. Cannon, esas olarak, organizmalar üzerindeki soğuk ve oksijensizlik gibi diğer çevresel stres faktörlerinin etkileri ile ilgilenmiştir. Başta düşük veya genel olarak düşük seviyeli stres kaynaklarına metabolizmanın dayanamayacağını, uzun süreli veya ciddi stres kaynaklarının ise biyolojik sistemlerin bozulmasına neden olduğunu belirtmiştir (Dale, 1947).

1935 yılında McGill Üniversitesinde kadın hormonları ile ilgili bir çalışma yapan Hans Selye’nin stresi keşfeden ilk bilim insanı olduğu bilinmektedir (Viner, 1999). Selye (1946)’nin “organizmanın her türlü değişime karşı tepkisi” şeklinde yaptığı stres kavramı tanımı yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır. Selye’nin tanımına göre stresin

oluşması için ilk olarak fiziksel bir durum ve fizyolojik bir tepkinin oluşması gereklidir. Stres kavramı yüklü bir geçmişe sahip olmakla beraber, tarihi anlamda üzerinde çalışılmaya başlanması stresin bağlı olduğu üç endeksin belirlenmesine bağlanmaktadır. Selye (1950a, 2013: 5), bunları adrenalin seviyesindeki artış, timolenfatik atrofi ve akut gastrointestinal ülserlerin yaygın olarak görülmesi olarak sıralamıştır. Stresin insan metabolizması üzerindeki fizyolojik etkilerinin incelenmesi ilk olarak sağlık bilimlerinde gerçekleştirilmiş, yapılan ilk çalışmalar, insan metabolizmasına hâkim hormonlar ve bugün stresle ilişkilendirilen çeşitli fizyolojik rahatsızlıklar üzerinde yoğunlaşmıştır. Allen (1983), stresin bedensel etkisine ve yaygın olarak birçok organda oluşan değişikliklere dikkat çekmiştir. Stres kalp, solunum sistemi, sindirim sistemi, kas sistemi veya karaciğeri etkileyebilmektedir. Buna göre stres, biyolojik olarak metabolizmanın tüm işlevlerini etkileyen bir başlatıcı etken ve tetikleyici (trigger) olabilmektedir. Steers (1981), stresi, anlık bir durumda çevreden kaynaklanan tehdit edici bir unsura karşı bireyin gösterdiği tepki olarak tanımlamıştır (Balcı, 2000a: 2). Birçok araştırmacının, stresin dışardan kaynaklanan bir etki ile ortaya çıktığını vurgulamak amacı ile stresör (stressor) ve içsel etkenlerle ilgili olarak da gerilim anlamına gelen “strain” kavramlarını kullandığı görülmektedir. Bu içsel ve dışsal etkenlerle ilgili yapılan ayrımın netleştirilmesinin güçlüğü dolayısıyla bilişsel değerlendirme süreçlerinin stres nedenleri ve sürecini açıklamakta önemli bir yeri bulunmaktadır (Aldwin, 2007: 23-24). Tablo 1.4’te gösterildiği gibi organizmanın dâhili bir hali olarak stres, fizyolojik, duygusal ve hücrel reaksiyonları ortaya çıkarabilmektedir. Stresin fizyolojik reaksiyonları üzerinde yapılan araştırmalar, stresin periferik ve merkezi sinir sistemi, nöroendokrin ve bağışıklık sistemi işlevleri üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Stresin duygusal tepkileri genellikle kaygı, öfke ve üzüntü gibi olumsuz duygulara atıfta bulunur, bununla birlikte utanç, suçluluk ya da sıkılma duygusu da stres reaksiyonları olarak düşünülebilmektedir (Lazarus, 1991).

Birçok araştırmacı stresin rutin etkinliklerle ilgili olduğunu savunmuş, buna göre, stres organizmanın seyri değişen normal etkinliklere karşı verilen tepki ya da rutin etkinlikleri kesintiye uğratan olaylar olarak kavramsallaştırılmıştır (Aydın, 2002: 4). Eren (1998: 223) de stresin bireyin yaşadığı çevrede meydana gelen değişikliklere verdiği tepki ya da bireyin çevresini değiştirmesinin birey üzerinde oluşturduğu etkilerle ilgili olduğunu belirtmiştir.

Tablo 1.4. Stres Süreci Bileşenleri (Aldwin, 2007: 25)

Gerginlik		Stres Vericiler		Gerçekleşen İşlemler	
Fiziksel Tepkiler	Duygusal Tepkiler	Stres Çeşidi	Geçici Boyutlar	Bilişsel Değerlendirmeler	Yoğunluk
Sempatik aktivasyon	Negatif tepki	Travma	Dayanma	Acı/Kayıp	Zayıf
Parasempatik aktivasyon	Duygusal uyuma	Yaşamsal Olaylar	Başlangıcın hızlığı	Tehdit	Orta halli
Diğer nero-endokriner uyarılma ve baskılanmalar	Daha düşük pozitif etki	Günlük stres veren olaylar	Dalgalanma	Mücadele	Güçlü
Bağışıklık bastırma / iyileştirme		Yıldırıcı fiziksel çevre		Uyum sağlama	Belirsiz
Isı şoku protein aktivasyonu		Kronik rol yükü		Başkaları için endişelenme	
DNA tamir mekanizmaları bastırma / iyileştirme		Kümülatif olumsuzluklar		Kızgınlık	

Selye (2013: 15)'ye göre stres kaynağının olumlu ya da olumsuz olmasına karşı beden tepkisi değişmemektedir. Bu tanımlamanın aksine stres genellikle olumsuz durumlarda ortaya çıkan tepki süreci olarak kabul görmektedir (Aydın, 2002: 3).

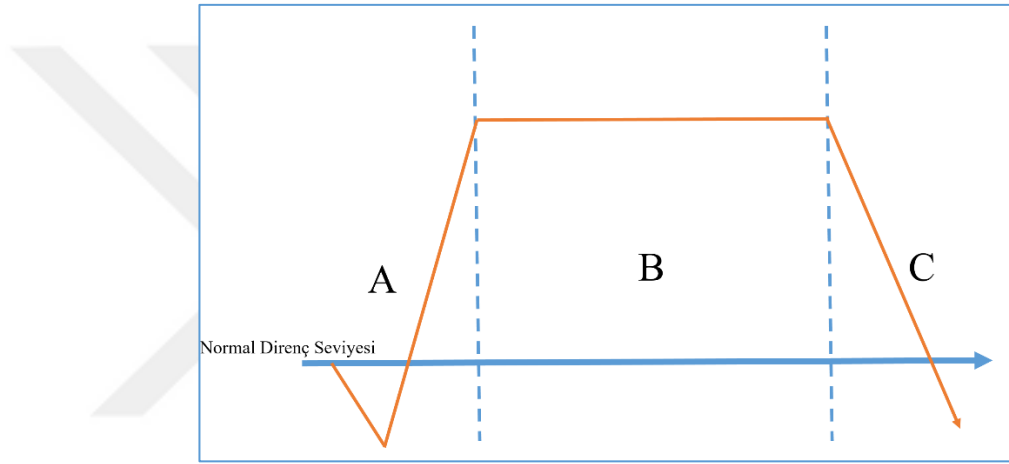
Tablo 1.5. Yapıcı Stres ve Yıkıcı Stres Karşılaştırması (Keser, 2014: 15)

Yapıcı Stres	Yıkıcı Stres
Yaratıcı gerilimi ve performansı artırır	Fiziksel, psikolojik ve bilişsel sorunlara neden olur.
Harekete geçirir, enerji verir.	Kaçma ve uzaklaşma davranışlarına neden olur.
Motivasyon sağlar.	Motivasyonu düşürür.
Dikkat ve yoğunlaşmayı artırır.	Dikkat ve yoğunlaşmayı düşürür.
Kişinin potansiyelinden daha iyi yararlanmasını sağlar.	Kişinin potansiyelinin altında kalmasına neden olur.
Kişinin kendini tamamlama veya gerçekleştirmesi konusunda onu cesaretlendirir.	Kişinin cesaretini kırar, isteksizlik ve bıkkınlık hislerine neden olur.
Organizma hızlı kan dolaşımı ve bol oksijenle beslenir ve temizlenir.	Aşırı kan basıncı ve çarpıntılarla kalp aşırı yorulur.

Jewell ve Mylander (1988: 489-490) stresin organizma tarafından algılanan herhangi bir tehdit durumunda ortaya çıkan psikolojik tepkilerin toplamı olduğunu belirtmiştir. Esasen bu konuda yapılan araştırmalar sonucu, stres kaynağı olumsuz olsa bile birey üzerindeki etkilerinin olumlu sonuçlanabileceği görülmüştür. Buna göre, bazı bireyler stres karşısında zayıf düşüp bedensel ve ruhsal hastalıklara yakalanırken, bazı bireyler için stres performans artırıcı yapıcı bir özellik taşımaktadır. Bu nedenle stresin “eustress” ve “distress” olarak iki ayrı şekilde incelendiği görülmektedir. Yapıcı stres

olarak tanımlanabilen “eustress”, bireyin öğrenim ve deneyimine dayanan, herhangi bir stres kaynağına karşı canlılık, motivasyon ve neşe ile tepki verilmesi anlamına gelirken, yıkıcı stres “distress” karşısında insanın istenmeyen sonuçlarla karşı karşıya kalabilmesi söz konusudur. Tablo 1.5’te maddeleştirilen yapıcı ve yıkıcı stres özellikleri karşılaştırılmaktadır.

Selye, sadece yıkıcı stres üzerinde çalışmalar yapmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1993: 55). Selye’nin çalışmalarında stresin üç aşamada gerçekleştiği ele alınmaktadır. Bu aşamalar “alarm”, “direnme” ve “tükenme” aşamalarıdır (Eren, 1993; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 300; Keser, 2014: 15). Aşağıda bu aşamalar açıklanmaktadır.



Şekil 1.8. Genel Uyum Sendromu (Selye, 1975)

A. Alarm Aşaması: Stres yaratıcı faktörlerin ilk algılandığı dönemdir. Bu aşamada bireyde fizyolojik tepkilere bağlı olarak gerçekleşen değişiklikler olur. Beynin uyarması sonucu hipofiz bezi ve ACTH (Adreno kortikotrop hormon) stres hormonu salgılamakta, böbrek üstü bezler uyarılmakta ve adrenal ile birlikte kortizol hormonları salgılanmaktadır. Bunun sonucu olarak göz bebekleri genişlemekte, yüz solmakta ve kalp atışı hızlanmaktadır. Birey bu aşamada Cannon’un savaş veya kaç tepkisini uygulayarak stres meydana getiren unsurlarla ya mücadele eder veya bunlardan kaçarak bir tepki ortaya koyar. Stresin devam etmesi durumunda direnme evresine girilmektedir.

B. Direnme Aşaması: Bireyin stres verici unsurlarla hayatını devam ettirdiği aşamadır. Hem fizyolojik hem de psikolojik olarak birey mevcut koşullara

uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu aşamada stres verici unsurlar bertaraf edilebilir. Stresin devam etmesi durumunda tükenme evresine girilmektedir.

C. Tükenme Aşaması: Bireyin yaşadığı sürecin onun gücünü tükettiği aşama olarak tanımlanmaktadır. Stresin uzun sürme durumunda bireyin savunması düşmekte, bağışıklık sistemi zayıflamakta ve bir takım hastalıklar ortaya çıkmaktadır. Uykusuzluk, canlılığını yitirme, baş ve göğüs ağrıları, can sıkıntısı, yalnızlık ve buna benzer gelişen psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir (Selye, 1950b: 1386; 2013).

Gibson, Donnelly, Konopaske ve Ivancevich (1973)'in daha geniş bir bakış açısıyla stresin günümüzdeki kullanımına yakın bir tanım yaptığı görülmektedir. Bu tanıma göre stres, bireylerin farklılıkları ve psikolojik durumları göz önünde bulundurularak yaşadıklarına istinaden gösterdikleri uyum davranışı olup, fiziksel, psikolojik veya herhangi bir çevresel hareket, durum ya da olayın organizmadaki yansımasıdır (Aydın, 2002: 4).

Bu tanımlamalara göre stres, bir uyarıcı-davranış ilişkisi olarak değerlendirilmektedir. Çevresel uyarıcılar ve baskılar ile bireyin davranış eğilimi arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıktığı söylenebilmektedir (Silah, 2005: 151).

Bu tanımlamalar çerçevesinde stresin özellikleri şu şekilde sıralanabilmektedir (Aktaş, 2001: 27):

- Stres, olumsuz yanlarıyla birlikte olumlu katkıları da olan çok yönlü bir olgudur.
- Stres, bireylerin içinde buldukları çevre, sosyal ilişkileri, hayat tarzları ve fiziksel koşulların etken olarak görülebildiği çoğunlukla kaçınılmaz bir durumdur.
- Stres, bireyin önüne çıkan engeller, ulaşılmak istenen aşamalar ve bu alanda karşılaşılan kısıtlamalar ile ilgilidir. Başarı isteği stres yaratan bir faktör olarak görülmektedir.
- Stres, başarıyı ve performansı etkileyen bir faktördür.
- Stres, bireyleri hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkileyen bir faktördür.

Stres, birçok disiplin açısından incelenen, vücudun ve beynin kimyasına etki eden biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve nero-psikolojik bir olgudur. Sosyal bilimler açısından

davranış bilimleri, psikanaliz, kişilik, öğrenme teorileri, gelişim psikolojisi, sosyal ekoloji, antropoloji, sosyoloji ve tarih gibi alanlardan da bu kavrama ilişkin farklı bakış açılarıyla yapılan değerlendirme ve araştırmalar bulunmaktadır. Bu farklı bakış açılarından dolayı stres kelimesinin sınırları belli olmayan bir kavram olması özelliği de dikkat çekmektedir (Gross, 1973: 9; Aldwin, 2007: 24).

Stres, çevresel etkenlere karşı bedenin verdiği bir yanıt olarak ele alınmıştır. Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenler ise “stres yapıcı, stres kaynağı” (stressors) olarak adlandırılmaktadır. Stres kaynağı bir neden, stres ise bir sonuç olarak değerlendirilmiştir (Allen, 1983: 3).

Lazarus (1966), stresi bireyin çevresinde başa çıkamadığı tehlikeli koşullar ile ilişkilendirerek fizyolojik ve psikolojik boyutlarıyla tanımlamıştır. Fizyolojik stres, vücutta meydana gelen değişiklikler referans gösterilerek, psikolojik stres ise gerçekleşen fizyolojik değişimlere bağlı ya da bunlardan bağımsız bireyin psikolojisinde bilişsel olarak gözlemlenebilecek değişimlerle açıklamıştır (Lazarus, 1966; Gross, 1973: 55). Lazarus’a göre stres bir olay olarak görülmemiş, bireyin algısı ile şekillenen duygusal bir reaksiyon süreci olarak adlandırılmıştır (Lazarus, 2006). McGrath (1970), stresi, bireyin arzuladığı, sahip olduğu ve/veya istediği her şeyi yapacağı bir fırsat, kısıtlama veya taleple karşı karşıya kaldığı zaman gerçekleşen dinamik bir koşul olarak tanımlamıştır. Selye (1976), pratik ve tıbbi perspektiflerden yola çıkarak stres hakkında kapsamlı bir bilgi vermekle birlikte stresin illa ki kötü bir şey olmadığını ve fakat kesinlikle iyi bir şey de olmadığını iddia etmiştir. Stres, Selye’ye göre kaçınılmayan bir şeydir. Selye’nin ardından diğer araştırmacılar, çevre koşullarının potansiyel zararlı olarak değerlendirilmesine bağlı olarak stresi çok değişkenli bir süreç olarak tanımlamışlardır (Viner, 1999).

Perrewe ve Ganster (1989: 214) stres tanımlarının daha çok “tepki tabanlı” veya daha “uyarıcı temelli” olduğunu iddia etmiştir. Uyarıcı temelli tanımlarda, çevresel bir stres faktörüne birey tarafından psikolojik veya fizyolojik bir yanıt verilir ve stres birey üzerinde etkili olan güç veya talep olarak tanımlanır. Bunlar ise psikolojik veya fizyolojik gerginliklere neden olmaktadır.

Bir diğer klasik stres teorisi Hobfoll (1989)’un “Kaynakların Korunması (Conservation of Resources)” teorisidir. Bu teoride stres, herhangi bir kaynak kazanımı

yanında, muhtemel olarak kaybedilebilecek kaynakların kaybı olarak tanımlanır. Teori, bireylerin kaynak kazancından çok kaynak kaybına daha fazla ağırlık vermesi nedeniyle böylesi bir kayıptan güçlü bir şekilde kaçınma eğiliminde olduklarını ileri sürmektedir.

1.2.2. Stresle İlişkili Olan Kavramlar

İlgili alan yazında stres kavramı ile ilişkilendirilecek bazı kavramların stres yerine kullanıldığı görülmektedir.

1.2.2.1. Baskı

Stres ile baskı kavramları birbirine yakın görülmektedir, hatta çoğu zaman birbiri yerine de kullanılmakta olmasına rağmen esasen bu iki kavram birbirinden farklıdır. Baskı, birey için sorun yaratabilecek bir uyaran karşısında uyum sağlamasını gerektirecek bir koşulla ortaya çıkmaktadır. Stres ise organizmada gerçekleşen biyokimyasal bir durumdur. Bireyin psikosomatik durumu ile ilgilidir (Silah, 2005: 151). Baskı bir stres nedeni olabilmektedir. Stres, olağanüstü talepler, baskılar veya fırsatlardan dolayı bireyde oluşan gerilim durumudur (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 271).

Zaman kısıtı, bireyin içinde bulunduğu topluma karşı sorumlulukları, örf, adet ve gelenekler, toplumsal kurallar, ast-üst ilişkileri ve roller birey üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Bu baskının yarattığı gerilim ile kişi stresle karşı karşıya kalmaktadır. Öyleyse stres ve baskı arasında bir neden sonuç ilişkisinin gözlenebilmesi mümkündür.

1.2.2.2. Heyecan

Bireylerin öznel deneyimleri sonucu yaşadıkları, bünyesel olarak organizmada kalp atışının hızlanması, nefes alıp verme hızında artış ya da hormonal olarak vücudun ürettiği salgılarla önemli fizyolojik değişiklikler yaşanması durumu heyecan olarak tanımlanmaktadır. Heyecanların incelenmesi üç düzeyde yapılabilmektedir: İlk düzey öznel deneyim, ikinci düzey duygusal davranış ve üçüncü düzey ise duygusal yaşantı süresince bedensel olarak oluşan fizyolojik olaylardır. Young, heyecanı, “içinde bulunulan ortamın algılanmasıyla ortaya çıkan, iç organları harekete geçiren, bedende,

davranışta ve bilinçte kendini belirten duygusal süreç” olarak tanımlamıştır (Cüceloğlu, 2010: 264).

Bir süreç olarak tanımlanması, bir uyarıcıya yönelik tepkilerle sonuçlanması ve organizmada ortaya çıkardığı kalp basıncındaki artış, nefes alıp vermede hızlanma, göz bebeklerinin büyümesi, terleme gibi fizyolojik etkiler stres kavramıyla bir yakınlık gösterse de, heyecan bir duygu durumudur ve strese göre süreci daha anlık sayılabilecek bir tepki durumunu kapsamaktadır.

1.2.2.3. Endişe (Kaygı)

Kaynağı belli olmayan korkular nedeniyle ortaya çıkan endişe (kaygı), nevrotik eğilimli psikolojik bir davranıştır. Bireylerin tehlike veya tehdit içeren durumlarla karşılaştıklarında ortaya çıkan, gelecekle ilgili endişeleri içeren ve kasların gerilmesi, terleme gibi bedensel reaksiyonlara neden olan bir duygu durumu olarak tanımlanmıştır (Lewis, 1969). Bireysel davranışlar öncesinde gerçekleşen kararsızlık, kaygı duygu durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Spielberger (1966)’e göre kaygı, bireyin çevresel koşullar nedeniyle yaşadığı ve stresli durumda hissettiği öznel korkudur (Silah, 2005: 149). Korku ile kaygı arasında psikologlarca tanımlanan üç önemli fark bulunmaktadır: Kaynak, şiddet ve süre. Bu farklara göre korku kaygıdan daha kısa sürelidir, korku kaygıdan daha şiddetlidir ve korkunun kaynağı belli iken, kaygının kaynağı belirsiz olabilmektedir (Cüceloğlu, 2010: 277).

Kaygı, Spielberger (1972) tarafından sürekli ya da durumsal olarak iki yönlü ele alınmıştır. Sürekli kaygı kişinin kaygı düzeyi açısından genel yatkınlığına işaret etmektedir. Dolayısıyla kişisel bir özelliktir ve süreklilik içerir. Sürekli kaygı seviyesi yüksek olan bireyler, durumları tehlikeli veya tehdit edici olarak algılamaya ve kaygı deneyimlemeye genel yapı olarak daha yatkındırlar (Spielberger, 2013). Durumsal kaygı ise kişinin kaygı düzeyinde meydana gelen durumsal değişikliklere bağlı geçici değişimleri yansıtır. Başka bir deyişle stres veya tehlike içeren durum karşısında kişinin verdiği geçici duygusal tepkidir.

Kaygı ve stres insan sağlığını, duygusal yaşantısını, zihinsel faaliyetlerini ve dolayısıyla çalışma hayatını etkileyen günümüzün en yaygın rahatsızlıklarındandır. Çok

yaygın olarak görülmesi nedeniyle günlük hayatta birbirinin içine geçen şekillerde hissedilmeleri, bu iki kavramı birbirine yakınlıktır.

1.2.2.4. Çatışma

Çatışma, bireylerin içinde buldukları koşullarla ilgili olarak yapmak istedikleri şeylerle yapmak zorunda oldukları şeylerin karşı karşıya gelmesi sonucu yaşadıkları, iki ya da daha fazla güdünün aynı anda etkin olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Belirli bir konuda karar vermeye çalışan bireyin bu durumda zorluk yaşaması söz konusudur. Yaşanılan bu zorluk sonucu gerginlik yaşayan birey çatışma (conflict) içine girmektedir (Cüceloğlu, 1991: 282). Bireylerin yaşadıkları çatışma durumları, onların sosyal davranış düzlemlerindeki birçok etkenle, sosyal kurumlar ve kültürel değerlerle ilgili olabilmektedir. Çatışma kavramının tanımlarında ortak görülen kavramlar genellikle engellenme, zıtlasma ve amaç-çakar çatışmalarıdır (Özkalp ve Kirel, 2010: 339). Buna bağlı olarak bireyin kendi içinde ve bireylerarası ya da örgütsel boyutlarıyla çatışma ortaya çıkmaktadır. March ve Simon birey düzeyli çatışmaları “kişilerin gerçekleşmesi rutin olan karar verme mekanizmalarında yaşadıkları bir bozulmanın sonucu olarak birey ve/veya grubun uygun eylem seçme yeteneğinin güçlüğü uğraması” şeklinde tanımlamaktadır. Birey düzeyli çatışmanın bir diğer tanımı, bireylerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının tatmini durumuna engel olan koşullar nedeniyle ortaya çıkan gerginlik hali olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010: 340).

Çatışmanın stresle ilişkisini inceleyen çalışmalarda (Karatepe ve Karadas, 2014; Sharma, Dhar ve Tyagi, 2016; Xu ve Song, 2016) stresin çatışma yaşanan etkenlerle olan aracılık etkisi dikkate alınmıştır. Yapılan çalışmalar stresle çatışma arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

1.2.2.5. Engelleme

Cüceloğlu (1991: 279) engellenme (frustration) kavramını bireysel gereksinimlerin giderilmesinin önlenmesi ve bir amaca ulaşmanın mümkün olmaması durumunda ortaya çıkan olumsuz duygular olarak tanımlamaktadır. Kaygı ve engellenmenin çoğu kez aynı anda yaşanmasına rağmen, bu iki kavram arasında zamansal bir fark olduğuna dikkat çekilmektedir. Buna göre kaygı daha çok geleceğe

dönük gerçekleşmesi muhtemel bir durum veya davranışın ortaya çıkacağı sonuçla ilgili iken, engellenme gerçekleşmekte olan bir durum nedeniyle hissedilen kızgınlık, saldırganlık ve hayal kırıklığı duygularının ağır bastığı bir süreçtir.

Bireylerin içinde bulunduğu koşullara ilişkin beklentilerinin karşılanmaması durumu olarak da tanımlanabilen engellenme, insan hayatının her aşaması için stres yaratan bir unsurdur (Přibyllová, Smetanová, Machek, Kožnarová, ve Knaute, 2015: 115). Bireyler için istek ve beklentilerin yerine getirilememesi hayal kırıklığına sebep olmakta, bu engellenme sonucu ortaya çıkan hayal kırıklığı da strese sebep olmaktadır (Klarreich, 1999). Bu açıdan değerlendirildiğinde engellenme, stres kavramı ile ilişkilendirilmesine rağmen tek yönlü olması dolayısıyla stres kavramından farklıdır. Özetle, engellenme stresi meydana getiren birçok etmeden biridir (Himmetoğlu ve Kirel, 1994: 5).

1.2.3. İş Stresi

İş, bireyin hayatını idame ettirebilmesi için gerekli koşulları elde etmesine olanak sağlaması açısından birey için yaşamsal öneme sahiptir. Bireyin hayatının çok önemli bir parçasını oluşturması itibarıyla iş, ekonomik gelir sağlamanın yanı sıra, zihinsel ve fiziksel eylemlerde bulunma, toplumsal iletişim içinde olma, kendini değerli hissetme ve takdir edilme gibi temel insani ihtiyaçları karşılamaya olanak sağlayan bir unsurdur (Aydın, 2002: 19). Bireyler, işlerindeki sosyal hiyerarşi içinde bir konum sağlayarak, kendilerine olumlu bir kimlik kazandırması nedeniyle her geçen gün hayatlarının daha fazla bir kısmını iş yaşamına ayırmaktadır (Devi ve Rani, 2016: 214). Dünya Sağlık Örgütü iş stresinin dünya çapında bir salgın olduğunu ilan etmiştir. Çalışma ortamının artan bir şekilde devam eden strese etkisi dünya genelindeki çeşitli endüstrilerde belirgin olmaya başlamıştır.

İçinde bulunduğumuz yüzyılın en yaygın görülen sorunlarından biri olan iş stresi, işin gerekliliği ile yetenekleri ve kaynakları arasında uyumsuzluk yaratarak oluşan ve fiziksel, zihinsel ve duygusal aşınma/yıpranma olarak tanımlanmıştır (Akinboye, Akinboye ve Adeyemo, 2002). Matteson ve Ivancevich (1979), stresin işyeri içinde veya dışında meydana gelen olaylardan kaynaklandığını ileri sürerek iş stresini tanımlamıştır.

Yaşamının herhangi bir döneminde bir işte çalışmış olan herkes, belli bir noktaya kadar işle ilgili baskı hissetmekte ve stres sürecini yaşamaktadır. Bireyler yaptıkları işleri sevse bile, iş stresli unsurlara sahip olabilmektedir. Kısa vadede son teslim tarihini karşılamak veya zorlu bir yükümlülüğü yerine getirmek gibi nedenlerle işgörenler stres yaşayabilmektedir. American Psychological Association (APA) böylesi durumlarda yaşanan iş stresinin kronikleşmesi durumuna dikkat çekmekte, bunun işgörenler açısından yıpratıcı, ezici ve fiziksel ve/veya duygusal sağlığa zararları hususunda araştırmalar yapmaktadır. APA'nın yıllık Amerika Stres Araştırması (Stress of America Survey) raporuna göre 2012'de Amerikalıların %65'i yaptıkları işi en önemli stres kaynağı olarak belirtmiştir. Araştırmaya katılan Amerikalıların sadece %37'sinin stres yönetimi konusunda kendisini başarılı bulduğu elde edilen diğer bir sonuçtur. APA'nın Örgütsel Mükemmellik Merkezi tarafından 2013 yılında yapılan başka bir araştırmada iş stresinin ciddi bir sorun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çalışan Amerikalıların üçte birinden fazlasının kronik iş stresi yaşadığına ve sadece %36'sının örgütlerinin bu stresin yönetilmesine yardımcı olacak yeterli kaynak sağladığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir (APA, 2-<http://www.apa.org/helpcenter/work-stress.aspx>). Bu konuda anket şirketleri tarafından yapılan çok sayıda anket ve araştırma bulunmaktadır. Tüm bu araştırmalar, iş hayatında yaşanan baskı ve korkuların işgörenler için önde gelen stres kaynağı olduğunu ve bunun son birkaç on yıl içinde giderek arttığını doğrulamaktadır (AIS-Amerikan Stres Enstitüsü, <https://www.stress.org/workplace-stress/>).

1.2.3.1. İş Stresinin Kaynakları

Bireyin stres yaşamasının çeşitli etkenleri bulunmaktadır. Temelde çevresel olarak yaşanan değişimler nedeniyle stresin ortaya çıktığı birçok araştırmacı tarafından doğrulanmış ve kavramsal olarak tanımında belirtilmiştir. Stresin ortaya çıkmasına neden olan faktörler geleneksel olarak üç grupta toplanabilmektedir (Eren, 1998: 224):

- a) Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları
- b) Bireyin iş çevresi ile ilgili stres kaynakları
- c) Bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları

Bu ayrımın yanı sıra değişen yaşam koşulları ve artan stres faktörleri, stres kaynaklarının daha güncel bir bakışa açısıyla irdelenmesinin gerekliliğini ortaya koymuştur. Keser (2014), geleneksel iş stresi kaynaklarını “örgütle ilgili kaynaklar”, “işin kendisi ile ilgili sorunlar” ve “bireysel stres kaynakları” olarak üçe ayırmış, bunlara ek olarak güncel stres kaynaklarını da belirlemiştir. Güncel iş stresi kaynakları “küresel rekabet ve artan maliyet baskısı”, “iş güvencesizliği”, işgücüne yönelik artan beklenti”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “kariyerin değişimi”, “iş-aile yaşam dengesi” ve “teknolojik denetim” ana başlıklarında incelemiştir.

1.2.3.1.1 Örgütle İlgili Stres Kaynakları

Toplumsal ihtiyaçların bir gereği olarak ortaya çıkan örgütler, günümüz hayat koşullarının vazgeçilmez unsurlarıdır. Her örgütün içinde bulunduğu çevre koşulları, faaliyet alanı, teknolojik unsurlar; bu koşul ve unsurlarda ortaya çıkabilecek değişimler çeşitli alanlarda stres kaynağı olabilmektedir.

Örgütsel stres, “bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayların sonucu olan bir tepkidir. Örgütsel stres, kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur” (Uzun ve Yiğit, 2011: 183).

İş ortamının makro düzeydeki stres faktörleri arasında politikalar (adil olamayan başarı değerlendirmeleri, ücretlerdeki eşitsizlikler), kurumun yapısı ve özellikleri (merkeziyetçilik, terfi için tanınan fırsatların azlığı), fiziki şartlar (kalabalık, aşırı gürültü, sıcak ve soğuk yerde çalışma) ve kurumsal süreçler (çalışanlar arasındaki zayıf iletişim, dengesiz ve adaletli olmayan kontrol sistemi) sayılabilmektedir (Aktaş, 2001: 29).

Luthans, örgütsel stres ile ilgili stres kaynaklarını dört grupta incelemiştir (Akmel, 1992; Yılmaz ve Ekici, 2006: 32):

1. Örgütsel politikalar
 - a. Örgütlerde ortaya çıkan hakkaniyetsiz performans değerlemeleri,
 - b. Ücret yönetim politikalarının düzensizliği ve eşitsizliği,

- c. İşgörenlerin uyması zorunlu olan örgütsel kuralların katılığı,
- d. Sürekli değişen iş grupları,
- e. Değişen örgütsel politikaların yürütülmesi sürecinde çelişen yöntemler,
- f. Örgütün sık yer değiştirmesi,
- g. Örgütün insan kaynakları yönetimince yapılan iş tanımlarının yetersizliği ya da gerçekçi olmaktan uzak oluşu.

2. Örgütsel yapı

- a. Örgüt yapısının merkeziyetçi olması dolayısıyla işgörenlerin karara katılmalarının mümkün olmaması,
- b. Örgütsel kariyer basamaklarının belirlenmemiş olması ya da kariyer aşamalarının desteklenmemesi sebebiyle yükselme olanaklarının azlığı,
- c. Örgütün mevcut pozisyonlarının yüksek derecede uzmanlaşma gerektiriyor olması,
- d. Örgütün bürokratik yapısının katılığı nedeniyle yürütülen aşırı derecedeki formaliteler,
- e. Örgütün birimleri arasında oluşabilecek uyumsuzluk ve çatışma.

3. Fiziksel koşullar

- a. Kalabalık ve gürültülü çalışma ortamı,
- b. İşgörenlerin özel alanlarının yok sayılması, özel yaşamlarının önemszenmemesi,
- c. İşin karakteri gereği gürültülü, fazla sıcak ya da soğuk çalışma ortamı,
- d. Çalışma ortamında kullanılan zehirli ya da radyoaktif maddeler,
- e. Önlenmeyen hava kirliliği,
- f. Çalışma ortamının yetersiz aydınlatılması.

4. Örgütsel süreçler

- a. Örgüt içi iletişimin önemszenmemesi nedeniyle işgörenler arası ya da işgören üst yönetim arasında gerçekleşen yetersiz iletişim,
- b. İşgörenlerin performans değerlemeleri ile ilgili olarak tam bilgiye sahip olmamaları, yönetimin performans değerlemeleri hakkında yetersiz geribildirimi,

- c. Örgütsel amaçların net bir şekilde belirlenmemiş ve işgörenlerin süreçle ilgili olarak yeterli düzeyde bilgilendirmemeleri,
- d. Örgütsel hedeflerin yanlış belirlenmiş olması, başarı değerlendirmelerinin yanlış ya da çelişkili olması,
- e. Çalışanların örgüt içinde karşılaştıkları tutum ve davranışların adil olarak algılanmaması, denetim adaletinin düzensiz olması,
- f. Örgüt yönetiminin örgütsel süreçlerin yönetimine ilişkin yetersiz bilgiye sahip olması, işgörenlerin süreçle ilgili yetersiz bilgilendirilmeleri.

1.2.3.1.2. İşin Kendisine İlişkin Stres Kaynakları

İşgörenin yaptığı işin gereklerini yerine getirmesi, başka bir deyişle görev taleplerini karşılaması, hem bireysel iş tatmini açısından hem de örgütsel başarı açısından önemli ve gereklidir. Görev talepleri işin kendisi ile ilgilidir. İş tasarımı, çalışma koşullarını ve fiziksel çalışma düzenini kapsayan görev talepleri bireyler üzerinde baskı oluşturmaktadır. Sadece işin yapılış aşamasındaki kriterler değil, verimlilik ve farklılık sağlamak açısından işin yapılış aşamalarında gerekli üst düzey bireysel yetenekler de bu baskıyı artırmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Örneğin, eğlence ya da hizmet sektörü çalışanlarının her zaman güler yüzlü olmaları genel bir beklentidir. Özel hayatında sıkıntıları olan bir işgörenin bu sıkıntısına ek olarak işyerinde gülümseyerek çalışmak zorunda olması, bireysel duygu durumu açısından çelişki ve çatışma meydana getirmekte, bireyin bu sebeple gerilim ve stres yaşamasına neden olmaktadır.

İşin öneminin zaman içinde değişmesi ve gelişmesi de bu stresi artıran önemli bir etmen olabilmektedir. Bilgi iletişim teknolojilerinin hızla yenilenip değiştiği günümüz çalışma koşulları düşünüldüğünde, müşteri hizmetleri gibi alanların önemi giderek artmaktadır. Artan öneme sahip mesleklerde çalışan işgörenlerin bu sebeple strese maruz kaldıkları vurgulanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). İşgörenlerin işin içeriği, başka bir ifade ile iş tasarımı hakkında yeterli bilgi sahibi olmamaları onların işleri üzerindeki kontrol kapasitelerini azaltmaktadır. İş üzerinde etkin kontrol sağlayamamak, işgören için stres kaynağı olabilmektedir (Balcı, 2000). Bireyin işinin gereklerini tam anlamıyla bilmemesi onun işyerinde üstlenmesi gereken sorumlulukları yerine getirmemesine ve kendisinden beklenen rolü gerçekleştirememesine sebep

olacaktır. Bu durum aynı zamanda rol belirsizliğine sebep olmaktadır. Rol belirsizliği, işgörenin görev tanımında kesinlik olmadığı veya izlediği işlemlerin tam olarak bilinmemesi, algılanamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2002: 71). İşin gereklerini tam olarak bilmemek işgörende gerginliğe, çalışma şevkinin kırılmasına ve yabancılaşmasına neden olmakta, görev sorumlulukları açısından işgöreni çelişkiye düşürebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1993: 71).

Literatürde bazı işler için cinsiyet farklılığı esas alınarak yapılan değerlendirmeler sonucu, farklı rol davranışlarının da işgören açısından stres faktörü olabileceğine dair görüşler bulunmaktadır. Erkek ve kadın işgörenlerin aynı işi aynı görev talepleri dâhilinde yerine getirmelerine rağmen farklı baskılar hissetmeleri rol talepleri olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu farklı rol talepleri, rol çatışmasına ve uzlaştırılması, tatmin edilmesi zor beklentilere neden olmakta, işgören üzerinde stres kaynağı haline gelebilmektedir (Robbins ve Judge, 2012).

Rol, bireyin önceden belirlenmiş kuralların gerektirdiği ölçütte davranması olarak tanımlanmaktadır. Katz ve Kahn tarafından iki veya daha fazla rol baskısının birbiriyle çatışması durumu olarak tanımlanan rol çatışması, bir baskıya uymanın diğer bir baskıya uymayı güçleştirdiği durumlarda söz konusu olmaktadır (Aydın, 2002: 69). Rol çatışması bireyin aynı anda farklı rolleri gerçekleştirmesi zorunluluğundan ortaya çıkabileceği gibi ara kademelerdeki işgörenler arasında yaşanan çatışmadan da kaynaklanabilmektedir (Keser, 2014: 41). Stresin çatışma ile olan ilişkisi, işle ilgili olarak yaşanan rol çatışmalarında da görülebilmektedir.

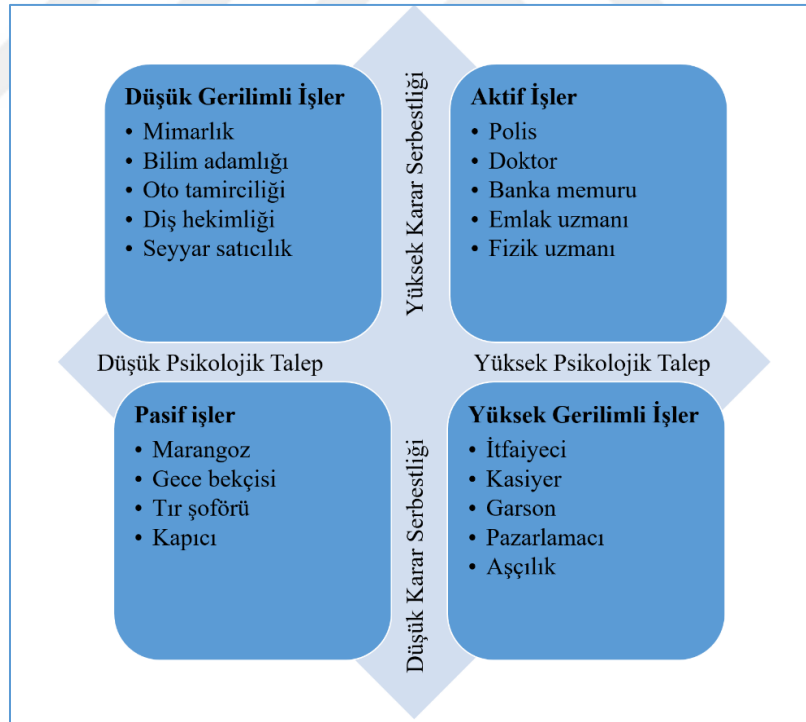
İşin niteliği itibariyle stres faktörü oluşturabileceği bir diğer husus, tepe yönetim işlerinin belirsizlik, zaman baskısı ve denetim sorumluluğu gerekleridir. Yönetmelik sorumluluklar ve hesap verme, bu pozisyonlarda çalışan bireyler için başlı başına stres kaynağı olabilmektedir (Aktaş, 2001).

İş hayatının sürekliliği ve döngüsel bir yapıda oluşu, ekonomik belirsizliklere neden olmaktadır. Özellikle ekonominin durgunlaştığı, küçülmenin söz konusu olduğu dönemlerde bireylerin iş güvenliği konusunda sıkıntıları ortaya çıkmaktadır (Robbins ve Judge, 2012).

İşin özellikleri itibariyle stres unsuru olarak değerlendirmesini sağlayan başka bir özellik, tehlike unsurudur. Yüksekte, askeri işlerde, güvenlik sektöründe, yeraltında,

radioaktif vb. ortamlarda çalışmak birey için yüksek düzeyde stres unsuru oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonunun görüşleri doğrultusunda oluşturulan ve 2009 yılında yayınlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi”ne göre çeşitli işler “az tehlikeli”, “tehlikeli”, ve “çok tehlikeli” işler olarak üç grupta sıralanmıştır (Resmi Gazete, 2009).

Şekil 1.9’da Karasek’in İş Talepleri-Kontrol Modeli yer almaktadır. Bu modelde işler, işin gerektirdiği psikolojik talep ve karar serbestliği durumu esas alınarak aktif, pasif, yüksek gerilimli ve düşük gerilimli işler şeklinde sınıflandırılmıştır. Karasek (1979)’in modeli psikolojik zorluğun çalışma ortamını tek bir yönden etkilemediğini göstermektedir. Modele göre, psikolojik zorluk; çalışma durumu taleplerinin ve bu taleplere yönelik çalışanın karar verme özgürlüğünün (takdir yetkisi) bir sonucudur. Modelde yüksek psikolojik talep gerektiren ve düşük karar serbestliği olan işlerin yüksek gerilimli işler olduğu görülmektedir.



Şekil 1.9. Karasek’in İş Talepleri-Kontrol Modelinin Uyarlaması (Keser, 2014: 53)

Amerikan kariyer ve meslek araştırmaları ve tanıtımları yapan bir şirket, 2017 yılında 10 mesleği içerdiği strese göre en azdan en çoğa doğru şu şekilde sıralamıştır: 1- Yayıncılık, 2-Taksi şoförlüğü, 3-Halkla ilişkiler yöneticiliği, 4-Üst düzey kurumsal

yöneticilik, 5-Gazete muhabirliği, 6-Etkinlik koordinatörlüğü, 7-Polis memurluğu, 8-Havayolu pilotluğu, 9-İtfaiyecilik, 10-Askerlik (Careercast, <http://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2017>).

Aynı araştırma şirketiyle birlikte çalışan Hacettepe Üniversitesi akademisyenlerinin Ankara ilinde toplam 190 kamu personelinin örneklem olarak seçilerek yaptığı “Stresli Meslekler Araştırması”na göre Türkiye’deki en stresli meslek grubu mensubu sıralaması da şu şekildedir: 1-Askerlik, 2-Polislik, 3-Gazetecilik, 4-Canlı yayın sunuculuğu, 5-Borsacılık, 6-Pilotluk, 7-Madencilik, 8-Milletvekilliği (Fortune, <http://www.fortuneturkey.com/fotohaber/turkiyenin-en-stresli-meslekleri-42928/2>).

Yukarıda tespit edilen sıralamalara göre mesleklerin stres kaynağı olma düzeylerinin farklılaşmasında zaman, mekân, kültür ve örneklemelerin seçildiği ülkelerin ekonomik, politik ve jeo-stratejik konumları da dâhil olmak üzere birçok faktörün etkili olduğunu göstermektedir.

1.2.3.1.3. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları farklı araştırmalarda değişik başlıklar altında ele alınıp incelenmiştir. Bu araştırmada ise dört başlık altında ele alınmıştır. Bu başlıklar; kişilik yapısı, kişi-iş uyumsuzluğu, iş-aile yaşamı dengesizliği ve işyerinde özel yaşam kısıtları şeklinde sıralanmıştır.

1.2.3.1.3.1. Kişilik Yapısı

Kişilik, bireyin isteklerini, yeteneklerini, alışkanlıklarını, güdülerini, biyolojik, psikolojik ve genlerle taşınan becerilerini, duygu, tutum ve eylemlerini kapsayan geniş çaplı bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2004: 25). Bu tanımdan yola çıkarak; bireyin kişiliğinin bulunduğu dış çevreden ve iç uyarıcılardan etkilenecek şekilde şekillendiği söylenebilmektedir. Bu nedenle bireyi bulunduğu ortamda temsil edecek özellik, kişiliğidir. İç uyarıcı ve dış çevrenin etkisiyle şekillenen kişilik, bireyleri diğer kişilerden ayıran en önemli faktördür.

Bireylerin işleri ve çalışma hayatlarında karşılaştıkları olaylar karşısında tepkileri ve yaşadıkları stres düzeyleri kişilik özellikleriyle alakalı çeşitli farklılıklar ortaya

koymaktadır (Gürbüzler, 2004: 37). Bu farklılıklar bireysel iş stresinin oluşmasında en temel etkindir.

Rosenman ve Friedman'ın A ve B tipi kişilik teoremi, bireyler arasında ortaya çıkan bu farklılıkları açıklama konusunda kaynak teşkil etmektedir. Bu teoriye göre, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, birden fazla işi yapar ve düşünürler, konuşma sırasında yüksek sesle konuşurlar, bir şeyin olmasına karar kılmışlarsa kendi işlerini kendileri yaparlar, yarışmacı ve aceleci bireyler olarak bilinirler. Aynı zamanda hiçbir şeyde geç kalmamaya önem verirler. Bu kişiler başarı odaklı, hırslı ve sabırsız bireyler olduklarından karşılaştıkları herhangi bir engel, bu bireylerde stres kaynağı oluşturur. Bu kişiliğe sahip bireyler, kendine zarar verme, tükenme, aşırı riske girme gibi durumlarla daha çok karşılaşır (Eren, 1993). B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler ise A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin aksine daha sabırlı, yumuşak başlı, rekabeti sevmeyen, kararlı ve uzlaştırıcı yapılarının yanında ellerindeki işi hemen bitirme gibi baskı ve zorunlulukları yoktur. B tipi kişiliğe sahip bireyler övülmekten hoşlanmazlar. Onlar için önemli olan oyunu kazanmak değil oyundan zevk almak ve eğlenmektir (Balcı, 2000: 28; Güçlü, 2001: 98).

Bu iki tipin karşılaştırılmasından da görüleceği bireylerin taşıdıkları kişilik özellikleri onların stres yaşama olasılıklarını etkilemektedir. Kişilik özelliklerinin stres üzerinde etkisinin olduğu aşikâr olmakla birlikte, stresin daha çok A tipi kişilik özelliklerini taşıyan bireylerde yaygınlık gösterdiği söylenebilmektedir.

Bireylerin yaşamlarını kendileri ya da dış etkenler tarafından yönlendirildiğine dair inançları kontrol odağıyla ilgili bir durumdur (Keser, 2014). Rotter tarafından öne sürülen kontrol odağı yaklaşımı, bireylerin sorumluluklarını ve görevlerini algılama şiddetine bağlı olarak iki boyutta ele alınmıştır. Bunlar içsel kontrol odağı ve dışsal kontrol odağıdır. İçsel kontrol odağına sahip bireyler, karşılaştıkları olay ve durumların sebebinin kendi davranışına ya da kalıcı kişisel özelliklerine bağlı olduğunu düşünürler. Bu kişiler yaşamlarının herhangi bir evresiyle ilgili mutsuzluk hissettiklerinde, bu durumu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırlar (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010: 147).

Dışsal kontrol odağına sahip bireyler ise yaşadıkları olayları kendi davranış veya kişisel özelliklerinden dolayı değil de bu olayların, tanrı, şans, kader, kısmet gibi güçler

tarafından vuku bulduğuna inanırlar (Keser, 2014: 75). Sonuç olarak, içsel kontrol odağına sahip bireyler dışsal kontrol odağına sahip bireylere göre stres faktörleriyle daha çok karşılaşmaktadır.

1.2.3.1.3.2. İş-Aile Yaşamı Dengesizliği

İş stresini etkileyen başka bir faktör, iş-aile yaşamı dengesizliğidir. Bireyler çeşitli uğraşlar sonucunda istihdam edildikleri işlerinde ve aile yaşamlarında bir denge sağlamaya çalışırlar. Sağlanan bu denge, iş-yaşam dengesi olarak adlandırılmaktadır. Yani kişilerin işlerinde edindikleri roller ile iş dışındaki yaşamlarında belli bir kalıba büründükleri rollerin birbiriyle çatışmamasıdır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

İş ve aile yaşam dengesi bir organizasyon için ne kadar önem arz ediyorsa aile içi huzurun sağlanmasında da bu denge o derece önemlidir. Çalışan kişilerin aile ve iş sorumluluklarının belli bir dengede uyumunu ifade eden iş-aile dengesi, bireyin çalıştığı işinde ve iş dışı yaşamında görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği rollere yetecek kadar zamanının olması durumudur (Kapız, 2002: 140).

İşletmeler arasında gün geçtikçe rekabetin arttığı bir ortamda, bireyin işinde ve iş dışı aile yaşamında denge kurması büyük önem taşımaktadır. Bireylerin işi ile iş dışı aile yaşamlarında rol çatışması yaşamadığı durumda, bireyin örgütsel açıdan iş tatmini sağlanmakta ve bu durum beraberinde bireysel motivasyonu tetiklemektedir. Motivasyonu artan birey, işinde verimin artmasına ve çalıştığı işletmenin rekabette bir adım öne geçmesine katkı sağlamaktadır.

İş hayatında ve iş dışı yaşamında dengeyi sağlayamayan bireyler için bu durum tersi yönde gerçekleşmektedir. İşgücü piyasaları gün geçtikçe küreselleşmekte ve teknolojik gelişmeler bu alanda önemli bir yer tutmaktadır. Böyle bir piyasada tutunmaya çalışan işgörenlerin aile yaşamlarında yerine getirmek zorunda oldukları görevler için kullanacakları zaman ve enerji sınırlanmaktadır. Özellikle aile içinde önemli roller üstlenen kadınlar, iş hayatına katıldıklarında zamanın yetersizliğinden dolayı aile içinde edindikleri rolleri erkeklerle paylaşmak zorunda kalırlar. Ancak aile içinde edinilen rollerin tamamı karşı tarafa devredilmediği için iş ve aile arasında dengesizlik ve çatışmanın yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009: 218).

Toplumsal cinsiyet açısından değerlendirildiğinde iş ortamında ve aile içerisinde kadınların görev ve rollerini dengeleyemedikleri, bunun sonucunda stres, güven eksikliği, motivasyon düşüklüğü, yapılan işte verimsizlik, iş tatminsizliği ve depresyon gibi bir çok sıkıntılı durumlarla karşılaştıkları görülmektedir. (Topgül, 2016: 218). Banka çalışanları ile mülakat yaptığı çalışmada Topgül, çalışma hayatı ve aile yaşantısı arasında kurulması gerekli dengenin zaman zaman uzayan iş saatleri nedeniyle dengesizleştiği ve çocuğu olan çalışanların bu durumlarda akrabalarından aldıkları desteğin iş ve aile dengesi sağlamada önemli rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu konuyla ilgili olarak Netenmeyer ve arkadaşları, iş-aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresine etki ettiğini ifade etmişlerdir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 241). Karatepe ve Baddar (2006) yaptıkları çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışmasının etkilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda iş-aile çatışmasının iş stresinde önemli derecede etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu doğrultuda iş yaşamı ve iş dışı yaşamda denge kuramayan ve edindikleri rolleri yerine getiremeyen bireylerin, iş-aile çatışmalarıyla karşılaştıkları söylenebilmektedir (Yüksel, 2005: 303). İş ve aileleri arasında dengesizlikler yaşayan bireylerde stres oranları yüksek olduğundan bu bireylerin hem iş ortamlarında hem de aile içerisinde yaşadıkları dengesizlikten dolayı depresyonla karşılaşma ihtimalleri de artmaktadır.

1.2.3.1.3.3. Kişi-İş Uyumsuzluğu

Bireylerin yaşamlarında önemli dönüm noktaları bulunmaktadır. Bu önemli dönüm noktalarında bireyler önemli kararlar almaktadır. Hayat boyu alınacak önemli kararlardan biri de bireylerin doğru zamanda doğru işi seçip seçmedikleridir. Kişi-iş uyumu/uyumsuzluğu, bu kişilerin yaptıkları işle ne derece uyumlu olduklarıyla alakalıdır (Aktaş, 2011: 15). Başka bir ifade ile kişi-iş uyumu, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, becerileri ve bilgileri ile kurumların iş tanımlarında yer alan kişilik özellikleri, beceriler ve bilgilerin uyuşmasıdır (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 301).

Bireylerin iş hayatlarındaki mutluluğu kendi yetenek ve yeterlilikleri doğrultusunda kariyer planlarını oluşturmalarından geçmektedir. Bireyin kişiliği, değerleri, inanç ve tutumları ile beklentileri, kariyer planlama ve seçim aşamalarında

etkili olmaktadır. Fakat kimi zaman bireyler beklentilerini ya da hedeflerini gerçekleştirecek işin gerektirdiği yeterlilik ve donanıma sahip olmadıkları için kapasitelerinin altında çalışmaya razı olmakta ya da kendi kişisel özellikleriyle hiç alakalı olmadığı halde yıldızı parlayan meslek gruplarının çekiciliğinden etkilenecek bu meslekleri tercih edebilmektedirler (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 119). Kendi kişilik özellikleri ve yeteneklerine göre iş bulamayan bireyler, istihdamda buldukları işi belli bir süre benimsemeye çalışmaktadır. Kimi zaman işletmelerin veya kurumların iş tanımlarıyla bireylerin amaçları uyuşmamaktadır. Uyuşmadığı bu noktada birey ile kuruluş arasında birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların başında da kişi-iş uyumsuzluğu gelmektedir. Kişi-iş uyumsuzluğunda, doğru bir iş seçiminde bulunmayan birey bir taraftan kişisel hedeflerini gerçekleştiremediği, bir taraftan da kuruluşun amaçlarına uygun hareket etmediği için baskı altında kalmaktadır. Bireylerin baskı altında kalmaları, stres, gerginlik ve depresyon yaşamalarına neden olabilir. Bireylerin gerginlik ve stres yaşamalarının sebebi ise çalıştığı iş ile özdeşleşememesi ve işin kendi kişisel özelliklerine uygun olmamasından kaynaklanabilir (Keser, 2014: 68).

Bu konuyla alakalı olarak Holland'ın kişilik kuramı kaynak gösterilmektedir. Holland, bireylerin altı kişilik tipinden birine ait özellikleri taşıdığını ve bu altı kişilik tipinden birine uygun olan bir mesleği seçtiğini savunmuştur. Kişilerin doyuma ulaşması ancak bu mesleklerden birini seçtiklerinde gerçekleşmektedir. Bu altı kişilik tipi şunlardır: Gerçekçi tip, araştırmacı tip, artistik tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel tip (Aytaç, 2005: 98-99; Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 17). Bireylerin yanlış veya kişilik özelliklerine uymayan bir işi tercih etmeleri stres yaşamalarına sebebiyet verebilir. Yine bu doğrultuda bireyin kendi kişilik tipine uygun bir işi seçmesi iş tatminine ve doyuma ulaşmasını sağlayabilir. Roe'nin kişilik ile ilgili yapmış olduğu Meslek Gelişim Kuramında, bireylerin çocukluk yıllarında geliştirdikleri ilginin ve bunun temelinde yatan ihtiyaçların karşılanma şekillerine bakılır. Bireylerin çocukluk yıllarında ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturdukları ilgiler sonucunda edindikleri tecrübelerin meslek seçimlerinde önemli bir etkiye sahip olduğu savunulmuştur (Vurucu, 2010: 20). Çocukluk yıllarında edinilen tecrübelerin bireyde iyi izler bırakması o kişinin seçeceği işte huzurlu olmasını sağlar. Aynı zamanda çalışan memnuniyetinin artmasına neden olur. Çocukluk yıllarında ihtiyaçların karşılanmasına

dayalı olarak geliştirilen ilginin tatminkar olmadığı veya iyi izlenimler bırakmadığı kişilerin işlerinde strese daha eğilimli olduklarını söylenebilmektedir.

1.2.3.1.3.4. İşyerinde Özel Yaşam Kısıtları

Her birey doğuştan kanunlar tarafından sağlanan bir takım hak ve özgürlüklere sahiptir. Bu hak ve özgürlükler, korunmaya değer çıkarlar olarak bilinmekte ve hukuk sistemi tarafından bireylere sunulmaktadır. Hukuk sistemi tarafından bireylere sağlanan bu hakların en başında yaşam hakkı gelmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 2. Maddesi gereğince; *“herkesin yaşam hakkı yasayla korunur, yasanın ölüm cezası ile cezalandırdığı bir suçtan dolayı hakkında mahkemece hükmedilen bu cezanın infaz edilmesi dışında, hiç kimsenin yaşamına kasten son verilemez”*. 8. Maddesi ise özel ve aile hayatına saygı hakkını içermektedir: *“1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmuş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir”* (AİHM, 2010).

Çok yönlü düşünmeyi gerektiren özel yaşam hakkının mutlak nitelikte tanımının yapılması oldukça zordur. Ancak bu kavramın yaşanan çağda sosyo-ekonomik ve kültürel yapıya uygun özellikler taşıması gerekmektedir (Sevimli, 2006: 18). Bu noktada özel yaşam, bireylerin yaşamlarına en az derecede müdahale ile yaşama hakkıdır. Bu kavram sosyal baskı ve dış etkilere karşı bireylerin herkesten saklı tuttuğu yaşam alanını ifade eder. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. Maddesinde, herkesin özel yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi gerektiği ve bu hakka müdahalenin ancak yasalarla öngörülebileceği yer almaktadır.

Tam da bu noktada piyasa koşullarında yer alan bireylerin, özellikle de işgörenlerin özel yaşamlarında işveren müdahaleleriyle daha sıklıkla karşılaştıkları görülmektedir. İşverenlerin özel yaşama müdahale etme hakları yoktur. Bu duruma ancak yasaların öngördüğü koşullarda izin verilebilmektedir. Bu yönde işverenler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla, hırsızlığın önlenmesi hususunda, işletme içi

sırların korunması konusunda işçiler üzerinde müdahale hakkına sahip olabilmektedir. İşverenler tarafından işgörenlerin özel yaşamlarına müdahaleyi kapsayan herhangi bir uygulamanın yapılması, işverenlerin çalışanlarına güvenmedikleri düşüncesini ortaya çıkarabilir. Bu düşünce beraberinde çalışanların kurumlarına ve işverenlerine olan bağlılıklarının azalmasına ve işgörenlerin motivasyonlarının olumsuz yönde etkilenerek verimliliklerinin düşmesine neden olabilir.

İşverenlerin çalıştırdıkları işgörenler üzerinde uyguladıkları özel yaşama müdahale edici bir takım uygulamaları, işgörene ilişkin kişisel verilerin korunması, işgören hakkında bilgi toplanması, işgörenlerin izlenmesi ve gözlenmesi, üstünün ve eşyalarının aranması, yaşam tarzı ve davranışlarına müdahale edilmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Sevimli, 2006).

İşgörelere uygulanan bu müdahalelerde bireylerin iş sözleşmesinde yer alan işverenlerine bağlılık yani sadakat borcu bulunur. Bu borç, bireylerin işverene sadece ekonomik anlamda değil hukuki anlamda da bağımlı olduğunu gösterir. Bu yüzden bu bağımlılık türü işçinin özel yaşamında tehlike yaratacak bir unsurdur. İşgörenlerin işverenlerine bağlılık borcu olmakla birlikte işverenin de yönetim hakkı bulunmaktadır. Bu hak beraberinde işgörenin itaat borcunu ortaya çıkarmaktadır. Bireylerin bu doğrultuda işverenlerinin vereceği emir ve talimatlara uymaları gerekmektedir. İşgörenin işveren tarafından verilen talimatlara uyması ve özel yaşamına müdahale edilmesinde işgörenin rızası akla gelmektedir. Eğer işverenin özel yaşama müdahalesi, çalışan bireyleri korumak ve işyerinin güvenliğini sağlamak amacıyla gerçekleşiyorsa bu noktada işçinin rızasının alınması gerekmez. Ancak bu gibi durumlar dışında işgörenin rızasının alınmasında fayda vardır. Kimi zaman da işverenler işgöreni koruma gözetme borçlarını yerine getirmek suretiyle bir takım müdahalelerde bulunurlar. İşverenler kurumlarında çalıştırdıkları işgörenin sadece bedensel bütünlük ve sağlıklarını korumakla sorumlu değildirler. Buna ilaveten kendilerinden güçsüz olan bireyleri bilgilendirmek, yol göstermek ve işgörenin çıkarlarını zedeleyecek davranışlardan uzak tutma konusunda da çaba gösterirler.

Bazı durumlarda da işgörenler sadakat borcu çerçevesinde özel yaşamına müdahale eden uygulamalara katlanırlar. Örneğin, bireylerin üst ve eşyalarının X-Ray cihazları ile veya dedektörler ile aranması, iş akdi doğrultusunda işverenlerin

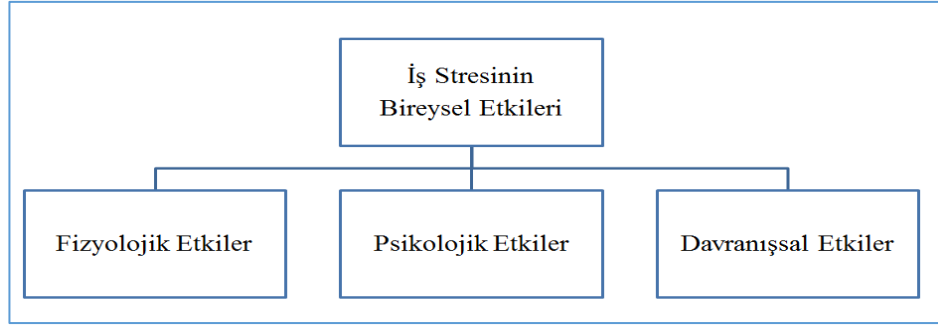
çalıştırdıkları işgörenin internet ziyaretlerini ve diğer haberleşme faaliyetlerini işyerinin geleceği için incelemeleri, işgörenin işyerinde e-postalarını kullandıklarında bilgisayarlara virüs girmesi halinde teknik donanımda oluşacak zararların önüne geçilmek suretiyle hem ekonomik hem de teknik olarak izlemeler gerçekleştirmeleri, işyerindeki sabit telefonlar dışında işçilerin mobil telefonlarının da dinlenebilir olması, işyerinin herkes tarafından görülen bir yerine kamera konulması veya işverenin işçileri izlemek amacıyla kameraları işçilerin göremeyecekleri bir yere monte etmeleri şeklinde sıralanabilmektedir (Özdemir, 2010). Bu müdahaleleri her ne kadar bireyler sadakat borcu çerçevesinde kabul etseler de bu gibi durumlarla karşılaştıkları iş ortamlarında huzursuzluk ve gerginlik yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır. Bu da bireylerin stres yaşamalarına yol açmaktadır. Stresin bireyler üzerindeki etkisi sadece bireysel kalmamakla birlikte işyerinde bir takım sıkıntıların oluşmasına da yol açmaktadır. Sonuç olarak işgörenlerin özel yaşamlarına yapılacak herhangi bir müdahale bireyler üzerinde stres mekanizmasının devreye girmesine yol açarak bireylerin iş tatminsizliğine, verimliliklerinin azalmasına ve çalışma ortamlarında huzursuzluk yaşanmalarına sebep olmaktadır.

1.2.3.2. İş Stresinin Etkileri

1.2.3.2.1. İş Stresinin Bireysel Etkileri

Günümüzün en yaygın rahatsızlıklarından olan stres, bireyler üzerinde farklı etkilere sahiptir. İş yaşamında bireylerin yük ve sorumlulukları, onların strese maruz kalmalarına ve stres kaynaklı psikolojik ve fiziksel sorunlar yaşamalarına, yine bu yönde kronik ve kalıcı rahatsızlıklar yaşamalarına zemin hazırlamaktadır.

İş ortamında bireyler, karşılaştıkları stresle belli bir noktaya kadar baş edebilmektedirler. Bu noktanın aşıldığı durumlarda yani stresin şiddetinin fazla olması halinde bir dengesizlik yaşayan bireyin psikolojik ve zihinsel yükü taşıma kapasitesinin üzerinde ağırlık yüklenmiş olur. Bu yükü optimal düzeye kadar tolere edebilen birey, bu düzeyin aşılması sonucunda tükenmişlik ve stresten kaynaklanan bir takım hastalıklara maruz kalabilir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 448). Bu doğrultuda stres fizyolojik, psikolojik ve davranışsal yönden bireyler üzerinde bir takım etkilere sahiptir.



Şekil 1.10. İş Stresinin Bireysel Etkileri

1.2.3.2.1.1. Fizyolojik Etkiler

Çalışma hayatında bireylerin sıklıkla karşılaştıkları stresle, yaşadıkları rahatsızlıklar arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Stresin uzun süre yaygınlık göstermesi bireylerin bu strese karşı oluşturdukları vücut dirençlerinin düşmesine ve metabolizmalarında bozulmalara yol açmaktadır. Strese bağlı olarak ortaya çıkan bu hastalıklar psikomatik hastalıklar olarak adlandırılmaktadır (Eroğlu, 2000: 329). Bireylerde stres kaynaklı oluşan fiziksel göstergelerin uyku düzensizliği, sırt bölgelerinde ağrılar, çenede kasılma, vücutta döküntü, hazımsızlık, baş ağrısı, tansiyon yüksekliği, kalp krizi, iştahta azalmalar, bitkinlik ve vücutta kas ağrıları şeklinde belirtileri vardır (Güçlü, 2001: 95). Bu hastalıklar bireylerin kişilik özelliklerine göre de farklılık göstermektedir. Stresle karşılaşan A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin stres kaynaklı bu hastalıklara daha sıklıkla yakalandıkları söylenebilmektedir. Bu doğrultuda bireylerde kan şekerinin yükselmesi, ağızda kuruluk olması, aşırı terleme, nefes alışverişlerinde solunum gücü, bireylerin kan ve idrarlarında kortikostroid ve katekolaminin yüksek olması, kalp atışlarının artması ve kan şekerinin yüksek olması, gözbebeklerinin olduğundan daha fazla genişlemesi, belli zamanlarda nöbetler geçirilmesi, vücutta halsizlik ve karıncalanmaların yaşanması bireyler üzerinde stresin oluşturduğu etkilerdendir (Psikodestek-Psikolojik Destek Merkezi, <http://www.psikodestek.com>)

1.2.3.2.1.2. Psikolojik Etkiler

Örgütlerde ve kurumlarda yaşanan stresin bireylerde oluşturduğu gerginlik, çalışanların fiziksel yapılarında olduğu gibi psikolojik yapılarında da bir takım etkiler oluşturmaktadır. Bireyler üzerinde oluşan bu psikolojik etkiler göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Örgütlerde yaşanan stresten dolayı bireylerin endişe yaşamaması, sürekli tetikte bekleme hissiyatı, önemsiz ve işe yaramaz bir konumda olduğu düşüncesi, içe kapanıklık ve şüpheli davranışlar bireylerin yaşadığı psikolojik sorunlardan bazılarıdır. Bu sorunlar bireylerde bir takım etkilere yol açmaktadır.

Stresin birey üzerindeki psikolojik etkileri kaygı, depresyon ve uykusuzluk olarak kendini göstermektedir. Bireyin içinde bulunduğu huzursuz, endişeli, korkulu ve karamsar duygu durumunun sürekli olması onu genel bir mutsuzluğa sürüklemektedir. Sürekli kaygı yaşayan işgörenler stresi algılamaya daha müsait olmaktadır ve stres yaşayan işgörenlerin de kaygı duymaya hazır olmaları gibi bir durum söz konusu olmaktadır. Stresin bireyin psikolojik durumunda meydana getirdiği kısa dönemli etkiler yorgunluk, anksiyete, çabuk kızma, konsantrasyon bozukluğu, sıkıntı ve kendini anlama zorluğu olarak sıralanabilmektedir. Bunların yanı sıra stresin uzun dönemli psikolojik etkileri ise iştahsızlık, kronik depresyon ve anksiyete, sinirlilik ve intihar olabilmektedir (Işıkhan, 2004: 55-60).

Bireyin stresle baş edemediği zaman gösterebileceği tepkilere karar vermede güçlük ve kararsızlık, güvensizlik, değersizlik, yetersizlik, kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek, alınganlık, hayattan zevk almamak, her şeyin boş olduğunu açıklamak, özgüven azalması, aşırı hayal kurmak, sık sık düşüncelere dalıp gitmek ve konuşma-yazıda belirsizlik, kopukluk da eklenebilmektedir (Güçlü, 2001).

1.2.3.2.1.3. Davranışsal Sonuçlar

İşgörenlerin stresin oluşturduğu gerginlik ve yükten kurtulmak için başvurduğu bir takım davranış kalıpları bulunmaktadır. Bu davranış kalıpları, sigara içme, alkol ve uyuşturucu kullanma, yemek yeme veya hiç yiyememe, tırnak yeme, ayak veya bacak sallama, uyku düzensizliği ve verilen sorumluluklardan kaçınma gibi örneklendirilmektedir. Bunların yanında birey, çalıştığı işyerinde ve evinde yaptığı davranışlarında değişiklikler hissetmeye başlamışsa artık o bireylerde stres bir hastalık

haline gelmiştir. Stres kaynaklı davranışlardan oluşan bu hastalıklar, ilave destek almadan kurtulunamayan bir hal alabilir. Buradan da anlaşılacağı üzere stresin örgütlerde oluşturduğu hastalıklar hem bu örgütlerin hem de çalışan bireylerin ağır bedeller ödemelerine neden olabilmektedir (Çökük, 2013: 41).

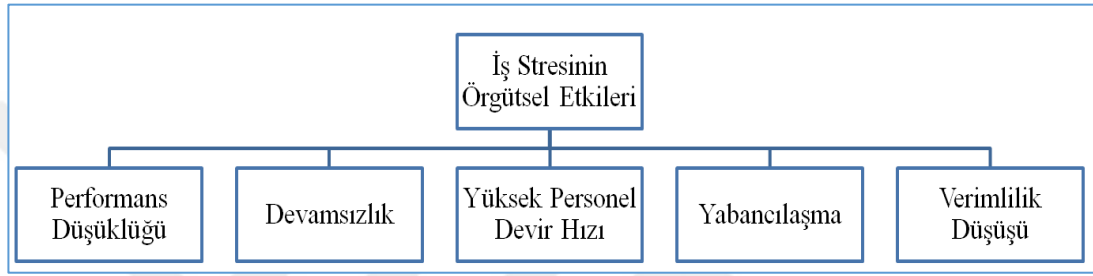
Bireylerin stres karşısında gösterdiği davranışsal etkiler kısa ve uzun dönem etkiler olarak sınıflandırılabilir. Yoğun stres altındaki işgörenlerin gösterdiği ani davranışsal tepkiler fazla miktarda sigara ya da alkol kullanımı, işyerindeki kişilerle ilişkilerde zayıflık ya da uyumsuzluk, iş veriminin azalması ve düşüncesiz duygusal davranışlar şeklinde örneklendirilebilmektedir. Stresin birey üzerindeki uzun dönem etkileri daha kalıcı sorunlara sebep olabilmektedir. İş, aile ya da evlilik hayatının bozulması veya bireyin toplumdan uzaklaşarak kendini izole etmesi bu etkilerden bazılarıdır (Işıkhan, 2004: 55)

1.2.3.2.2. Stresin Örgütsel Etkileri

Stres, örgütler üzerinde birçok etkiye sahiptir. Çalışanların örgüte bağlılığının azalması, işten tatminsizliği, mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş, verimliliğin azalması, kararların etkinliğinin zayıflaması, işgücü devrinin yükselmesi, örgütsel iklimde soğukluk, sağlık maliyetlerinde aşırı yükselme, hile ve sabotaj gibi durumlar örgütün üretim performansına yansıyan önemli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadırlar (Yılmaz ve Ekici, 2006). İşgörenlerin şikâyet ve taleplerinin artması ve genel bir hoşnutsuzluğun yaygınlaşması ile birlikte bölümler arası işbirliğinin zayıflaması olası örgütsel sonuçlardan sayılabilmektedir (Cooper, Dewe ve O'Driscoll, 2001). Bunların yanı sıra müşteri şikâyetlerinde, iş kazalarında, uyarı ve cezalarda, sigorta ödemelerinin miktarında ve personele ödenen tazminatlarda, aleyhte açılan davaların sayısında görülebilecek artışlar da olası dolaylı sonuçlar arasındadır. Stres aynı zamanda örgütsel kariyer durgunluğu, iş ilişkilerinde gerginlik, örgütsel iletişimin zayıflaması, uzayan yemek ve çay molaları, hesapta olmayan zaman kayıpları ve örgütün imajının zayıflaması gibi olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Aldwin, 2007).

İş hayatında yer alan bireyler hangi görevlerde yer alırlarsa alsınlar, çağımızın modern hastalığı olarak nitelendirilen stresle belli zamanlarda karşı karşıya kalmaktadırlar. Bireylerin yaptıkları işin içeriğine ve düzeyine göre stres şiddetleri de

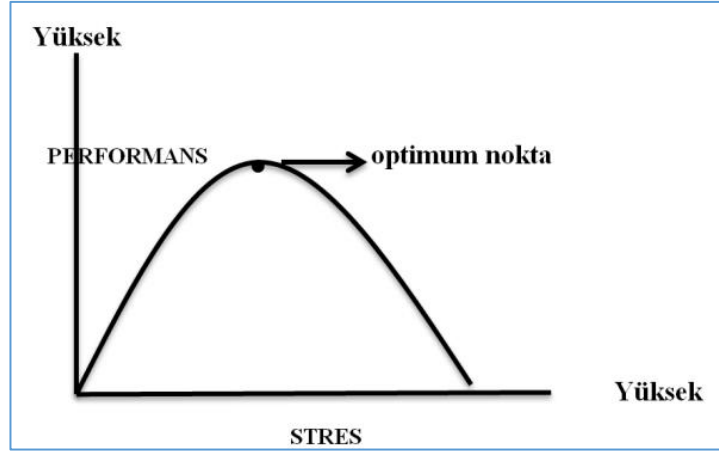
artış ve azalış göstermektedir. Bireyler iş ortamlarında çeşitli iç ve dış etkenlere maruz kalmakta ve bu etkenlerin doğurduğu stresle başa çıkmaya çalışmaktadırlar (Erdoğan vd., 2009: 448). Stresle başa çıkmaya çalışan bireylerin strese karşı oluşturdukları tepkiler de farklılık arz etmektedir. Bazı bireylerin iş ortamında oluşan stres faktöründen doğrudan etkilendiği görülürken, aynı koşullarda çalışan başka bireylerde ise stres faktöründen etkilenme derecesi farklılık göstermektedir (Ş. Aydın, 2004: 73). Bu noktada, iş stresinin örgütsel etkileri, performans düşüklüğü, devamsızlık, yüksek personel devir hızı, yabancılaşma ve verimlilik düşüşü şeklinde sıralanmaktadır.



Şekil 1.11. İş Stresinin Örgütsel Etkileri

1.2.3.2.2.1. Performans Düşüklüğü

Stresin örgütsel etkilerinin başında performans düşüklüğü gelmektedir. Stresin, iş ortamlarında bireyleri etkileyerek başarılarını artıran bir faktör olarak görüldüğü durumlar vardır. Ancak bireylerin iş ortamlarında aşırı strese maruz kalmaları, onların zihinsel yetenekleri ve karar verme mekanizmalarında olumsuz bir etki meydana getirir. Buradan anlaşılacağı üzere stresin performansa olumsuz etkisinin olduğu kadar olumlu etkileri de bulunmaktadır (Özen, 2011: 41). Stres bireyler üzerinde performansı belli bir noktaya kadar artırır ve belli bir noktadan sonra ise performansı düşürmeye başlar. Bu iki değişken arasındaki ilişki ters U şeklinde bir görünüme sahiptir (Serdar, 2010: 65). Stresin bireylerin performanslarına etkisini ilk olarak Robert M. Yerkes ve John D. Dadson açıklamıştır. Yerkes ve Dadson (1908) stresin performansı tamamen negatif yönlü etkilemediği, bireylerin performanslarına katkı sağladığı yönünde sonuçlar elde etmişlerdir. İş ortamlarında yaşanan aşırı stresin bireylerin performanslarını azalttığı ve yine bu doğrultuda iş ortamlarında yaşanan daha orta şiddetli bir stresin performansı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Ertekin, 1993).



Şekil 1.12. Stres ve Performans İlişkisi (Öztürk, 1994: 120)

Şekil 1.12’de görüldüğü üzere stresin optimum düzeye çıktığı noktada bireylerin performansları da en üst düzeye çıkmaktadır. Stres başlangıçta bireyin etkinliğini artırırken optimum noktaya ulaştıktan sonra tersi durum gerçekleşmektedir ve bireysel başarı azalmaktadır. Y-D teorisi olarak bilinen bu şekilde görüldüğü üzere stresin belli bir noktadan sonra yükselmesi ve yoğunlaşması, kişilerin yaptıkları işe odaklanamamalarına, dikkatlerinin azalmasına, yanlış kararlar almalarına, performanslarının ve verimliliklerinin düşmesine sebebiyet vermektedir (Şahin, 1998: 21).

1.2.3.2.2.2. Devamsızlık

İş stresinin bireylerde oluşturduğu bir diğer etki ise devamsızlıktır. Devamsızlık, hem bireyler için hem de kurumlar için önem arz etmektedir. Bireylerin çalıştıkları kurumun belirlemiş olduğu çalışma saatlerinde işe gitmemesi devamsızlık olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Çoğu zaman devamsızlığın örgütlerde boy göstermesinin sebebi strestir. Stresten kurtulmak için çoğu zaman bireyler çalışma ortamlarından uzaklaşırlar ve işe gelmezler (Mowday, Porter ve Steers, 2013: 38-39). Bireylerin işe gelmemeleri ya da devamsızlık yapmalarının sebebi mazeretli ve mazeretsiz olarak iki türde ele alınmaktadır. Bireylerin yaşadıkları sağlık problemleri, ölüm veya doğum gibi durumlarla karşılaşmaları, çocuklarıyla ilgili yaşanan özel yaşam alanını kapsayan sebepler mazeretli sebepler olarak açıklanırken; bireylerin ağır iş yükü altında çalışmaları, motivasyon düşüklüğü, monoton çalışma ortamı, iş tatminsizliği gibi çoğunlukla çalışma koşullarından kaynaklanan psikolojik nedenler ise

mazeretsiz devamsızlık olarak belirtilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere bireylerin işe devamsızlıkları özel yaşam alanını kapsayan sağlık nedenlerinden kaynaklanabileceği gibi bireylerin iş tatminsizliğinden, benimsemedikleri ve uyumsuzluk yaşadıkları bir işte çalışıyor olmalarından, tembellik ve alkolizmden dolayı da ortaya çıkabilmektedir. Kurumlarda çalışan bireylerin devamsızlık gerekçeleri incelendiğinde %40'lık bir oranla bireylerin stres kaynaklı rahatsızlıklardan dolayı devamsızlık yaptıkları ortaya çıkmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

Devamsızlık Oranı, aşağıdaki formül ile hesaplanmaktadır.

$$\text{Devamsızlık Oranı} = \frac{\text{Kaybedilen İşgücü Saati Toplamı}}{\text{Planlanan İşgücü Saati Toplamı}} \times 100$$

Yukarıda gösterilen formülde devamsızlık oranı, belirli bir dönemde kaybedilen işgücü saati toplamının yine aynı dönemde planlanan işgücü saati toplamına bölünüp 100 ile çarpılması sonucunda elde edilmektedir. Bu formül sayesinde bireylerin devamsızlık oranlarına ve kurumlarda kaybedilen işgücüne ulaşılmaktadır (Eroğlu, 2000).

1.2.3.2.2.3. Yüksek Personel Devir Hızı

İşgücü devri, iş ortamlarında bireylerin kendilerini tatminsiz ve baskı altında hissetmeleri sonucunda, işyerlerinin baskı ve gerilim yaratan ortamından kurtulmak amacıyla başvurdukları bir yolu ifade etmektedir. İşgücü devri işgörenlerin bir örgüte giriş ve çıkışlarıyla alakalı bir durumdur.

Stresle uzun süreli baş edilememesi halinde bireylerin zihinsel, fiziksel ve davranışsal açıdan sağlıkları bozulmakta ve beraberinde bireylerin geri dönülemez bir sürece girmelerine yol açmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008). Zihinsel ve fiziksel olarak enerjileri tükenen bireyler karşılanamayan istek ve hedeflerinden ötürü kendilerini duygusal tükenmeyle son bulan bir stres döngüsünün içerisinde bulmaktadırlar. Tükenmişlik ve güç kaybı yaşayan bu bireyler çalıştıkları işleri bırakma eğiliminde bulunmakta ve iş değiştirmektedirler. Bu duruma sebep olan asıl neden ise bireylerin iş koşullarından kaynaklanan tatminsizlikleridir (Onay ve Kılıcı, 2011: 365).

Omalara (2008)'nin stresin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek amacıyla yapmış olduğu çalışmada, düşük stresli işçilerin yüksek stresli işçilere göre daha çok kurumlarına bağlı oldukları ifade edilmiştir. Düşük stresli bireylerin çalıştıkları kuruma bağlılıkları fazladır ve bu yönde işgücü devir oranları da tersi doğrultuda azdır (Uzun ve Yiğit, 2011: 185).

Personel Devir Hızı, aşağıdaki formül ile hesaplanmaktadır.

$$\text{Personel Devir Hızı} = \frac{\text{Bir Dönemde Ayrılan Personel Sayısı}}{\text{Bir Dönemde Ortalama Personel Sayısı}} \times 100$$

Yukarıda verilen formüle göre personel devir hızı, belli bir dönemde çalıştıkları işten ayrılan veya çıkarılan bireylerin, yine aynı dönemde ortalama olarak çalıştırılan bireylerin sayısına oranlanıp 100 ile çarpılması sonucunda bulunmaktadır. Hem kurum hem de bireyler için önem arz eden işgücü devrinin tamamıyla ortadan kaldırılması söz konusu değildir. Fakat optimum düzeye çekilmesi kurumların çalışanlar için yaptıkları harcamalarının azalmasında ve bireylerin iş tatminlerini sağlayarak örgüte bağlılıklarının sağlanması hususunda önem arz etmektedir.

1.2.3.2.2.4. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, küreselleşen dünyada gün geçtikçe örgütlerin ve örgüt çalışanlarının sıklıkla karşılaştığı psikolojik ve sosyolojik bir durumu ifade etmektedir. Yabancılaşma ilk olarak dinsel bir terim olarak kabul edilen putperestlik inancından türemiştir. Putperestlik inancına göre insanlar yaptıkları putlara boyun eğmekte ve kendi elleriyle yaptıkları bu putlara tapınmaktadırlar. Bu durum sonucunda bireylerin kendi varlıklarına yabancılaşması söz konusudur (Salihoğlu, 2014: 2). Yabancılaşma kavramının felsefi kökeni Hegel'e dayanmaktadır. Hegel'e göre yabancılaşma, marazi bir durum değil, doğal bir olgu olarak görülmektedir. Ona göre doğa, insan ve toplum varlığını sürdürdükçe yabancılaşma da var olmaya devam edecektir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006: 572). Marx'a göre yabancılaşma, *kapitalist sistemin değişim değerinin kullanım değerinin önüne geçerek insanın emeğe, kendine ve topluma yabancılaşmasıdır* (Salihoğlu, 2014: 3).

Bazı zamanlarda yabancılaşma, bireylerin çalıştıkları kurumların hedeflerine uyum sağlayamadıklarında ve kendi hedeflerini bu kurumlarda icra edemedikleri durumlarda gün yüzüne çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalıştıkları kurumların ahlaki yapıları ve inançları ile bireylerin ahlaki tutum ve inançları da çelişebilmektedir. Çalışanların yaptıkları işe, kuruma ve kendisine dair olumsuz duygular hissetmelerine sebep olan yabancılaşma, bireylerin işi ile kendi kişilik özelliklerinin çatışması durumunda stres ve moral bozukluğuna neden olmaktadır ve bu durum sonucunda bireyler olumsuz yönde etkilenmektedirler (Özler ve Dirican, 2015: 295).

1.2.3.2.2.5. Verimlilik Düşüşü

Bireyler günlük yaşamlarının çoğunluğunu iş ortamlarında geçirmektedirler. Kurumların ve yöneticilerin bireylere sunmuş oldukları ortamlar veyahut vermiş oldukları sorumluluklar bireyler üzerinde bir yük oluşturmaktadır. Örgütlerde istihdamda edilen her bireyin kişilik özellikleri farklılık gösterdiğinden iş ortamlarında maruz kaldıkları herhangi bir gerginlikte bu bireylerin yaşayacakları stres şiddetleri de farklılık arz etmektedir. İşgörenlerin bazıları iş ortamlarında yaşadıkları stresten daha fazla etkilenmektedir. Bu bireylerin diğerlerine göre performans düşüklüğü, işe gelmeme ve işten uzaklaşma isteği, işe ve çalışılan kuruma yabancılaşmanın yanında, performans ve verimliliklerinde düşüşler yaşamaları daha sıklıkla karşılaştıkları bir durumdur. Örgütlerde aşırı iş yükü, çalışma şartlarının ağırlığı, zaman kısıtlılığı, monotonluk, tehlikeli bir işte çalışma vb. bireyler üzerinde stres yaratan faktörlerdir (Kırel, 1991: 3). Bu faktörler bireylerin performanslarını negatif yönde etkilemekte ve bu yönde bireylerin verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bireylerin kurumlarda ne kadar etkin oldukları ise verimlilik ve stres arasındaki ilişkiyle açıklanmaktadır. Örgütlerde stresin bireyler üzerindeki şiddetinin çok olması verimde azalmaya yol açmaktadır. Yine bu örgütlerde stresin hiç yaşanmadığı varsayıldığında bireylerde mücadeleyi tetikleyen bir unsur olmayışı bireylerin performanslarında düşüşler yaşanmasına neden olabilmektedir. Performansı düşen bireylerle birlikte örgütün de verimi düşmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 280).

1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1.3.1. Niyet Kavramı

Niyet, kelime anlamı olarak belli bir amaca yönelme düşünce ve isteği, belli bir sonucu gerçekleştirme arzusu, planlı bir faaliyetle bir hedefe ulaşma ya da bir şeyi elde etme amacıyla tasarlanması durumu, bir amaca ulaşmak üzere belli bir biçimde davranma yönelimi olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 1997: 506). Niyetli eylem, bilinçsizce ve kendiliğinden gerçekleşen faaliyetler ya da zorla yapılmış davranışların aksine bir amaç doğrultusunda iradi olarak isteyerek yapılan eylemlerdir.

1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşletmelerin varlıklarını sürdürmeleri ve sürdürülebilir başarı sağlamaları için istenilen nitelik ve sayıdaki insan kaynağının örgüte kalması elzemdir. Bu nedenle çalışanların işte tutulması, onların motivasyon ve morallerinin yükseltilmesi, stres ve karmaşadan uzak tutularak örgüt kültürüne sahip olmaları ve böylece bağlılıklarının sağlanması açısından titizlikle yürütülmesi gereken insan kaynakları politikaları bulunmalıdır. Aksi halde çalışanların daha güvenli, garantili ve rahat çalışma ortamı arayışlarına girmeleri durumu söz konusu olur. Bu durumda işgörenlerin mevcut işleri ile ilgili pozitif bir yaklaşım geliştirememeleri onları örgüt, iş ve hatta meslek değişikliğine gitmelerine yol açar.

İşten ayrılma niyeti mevcut işinden ayrılmayı planlayan işgörenin karar aşamasında yer alan düşünce süreci dizisindeki son aşama olarak tanımlanabilmektedir (Jehanzeb, Rasheed ve Rasheed, 2013). Başka bir deyişle işten ayrılma niyeti, istifa davranışının bilişsel bir öncüsüdür (Newman, 1974). Tett ve Meyer (1993: 262) işten ayrılma niyetini işgörenin çalıştığı örgütten bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılma isteği olarak tanımlamıştır. İşten ayrılma niyeti, çalışanların işyerinden ayrılma eğilimini veya farklı bir işe yönelimini ifade etmektedir. Bu eğilim ve yönelim ayrılış davranışına neden olmaktadır (Bowen, 1982).

İşten ayrılma niyeti isteğe bağlı ve isteğe bağlı olmayan şeklinde alan yazında yer almaktadır (Bawa ve Jantan, 2005: 70). İsteğe bağlı ya da gönüllü işten ayrılma, işgörenin çalışma koşullarından, pozisyonundan ya da işinden tatmin olmaması

durumunda alternatif bir iş olanağı araması ile ortaya çıkmaktadır (Hulin, Roznowski ve Hachiya, 1985). Huselid, Jackson ve Schuler (1997), Amerika'da 293 şirketin insan kaynakları yöneticileriyle yaptıkları çalışmada, çalışanların gönüllü işten ayrılma niyetlerinin iş güveliği ve tazminat gibi insan kaynakları uygulamaları ile ilgili olduğu sonucuna varmışlardır. İsteğe bağlı ayrılma, çalışanın bağlı olduğu örgütün sağladığı imkânlarla ilgili olarak ortaya çıkmakta ve örgütle olan ilişkisinin bitirilmesi anlamına gelmektedir. Örgütün sağladığı koşullara ilişkin duyulan memnuniyetsizlikle, gönüllü işten ayrılma arasındaki ilişki birçok çalışmaya konu olmuştur. Teorik ve ampirik literatür, işten ayrılma niyetinin örgütün etkinlik düzeyinin düşük olması ve çalışanların işverenden ayrılma niyetinin net bir sonucu olduğunu göstermektedir (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Himmetoğlu, 1982; Mitra, Jenkins ve Gupta, 1992; Çekmecelioğlu, 2005; Özer ve Günlük, 2010; Turunç ve Çelik, 2010). İlgili alan yazında yapılan çalışmalar ücret, ödüllendirme ve eğitim-geliştirme gibi insan kaynakları faaliyetlerinin ise gönüllü işten ayrılma ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur (Lazear, 1986; Currie ve Madrian, 1999; Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

İsteğe bağlı olmayan işten ayrılma ise işverenin isteği üzerine işgörenin istihdamına son verme olarak tanımlanabilmektedir. İşgörenin tasarrufu olmayan, işten çıkarılma durumunu ifade etmektedir (Bawa ve Jantan, 2005: 70).

1.3.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

İşten ayrılma niyetine etki eden birçok neden bulunmaktadır. Marsh ve Mannari (1977: 58), Amerikan ve Japon örgütlerindeki örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırıldığı çalışmalarında işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen nedenin çalışanların örgüt içerisindeki statüleri olduğunu belirtmişlerdir.

Bluedorn (1982)'ye göre işten ayrılma niyeti iş doyumuna yönelik olumsuz duygular tarafından tetiklenir. Bluedorn, işten ayrılma niyetinin çeşitli nedenleri ile ilgili olarak literatürdeki modelleri bir araya getiren bütünleşik bir model oluşturmuştur (Tablo 1.6).

Tablo 1.6. Birleştirilmiş Model Değişkenleri ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi (Bluedorn, 1982)

Değişken	Tanım	İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Terfi imkânları	Bir bireyin, organizasyon içinde daha büyük ödüller sunan rolleri üstlenme ihtimali	-
Merkezileşme	Bir sosyal sistemde gücün yoğunlaşma durumu	+
Formalleşme	Bir sosyal sistem normlarının belirlilik derecesi	-
Araçsal iletişim	Rol performansı ile ilgili bilginin organizasyon üyelerine aktarılma düzeyi	-
Eşitlik	Bir kişinin iş girdileri ve/veya çıktılarının, kişinin referans grubundaki kişilerin girdileri ve/veya sonuçları ile eşdeğer olduğu hususundaki algılama derecesi	-
Ödeme	Kuruluşların çalışanlara hizmetleri karşılığında verdikleri finansal değere sahip ödemeler, yan ödemeler ve diğer muhasebecilik	-
Rutinlik	Bir organizasyonda tekrarlanan rol performansının kapsamı	+
Çalışan bütünleşmesi	Kuruluştaki birincil ve/veya kısmi temel ilişkilere işgörenin ne derece katıldığı	-
Çevresel imkânlar	Bir örgütün bulunduğu ortamdaki boş kadroların sayısı ve kalitesi	+
Kaçırılan çevresel imkânlar	Örgüt üyelerinin gözden kaçırdığı veya reddettiği başka örgütlerdeki boş olan mesleki rollerin sayısı ve kalitesi	-
Rol çatışması	İki veya daha fazla baskı grubundan dolayı ortaya çıkan uyum zorluğu	+
Hizmet Süresi	Bir kişinin bir örgüte üyelik süresi	-
Yaş	Bireyin kronolojik yaşı	-
Eğitim	Bireyin hayatı boyunca aldığı eğitim ve geliştirme	
Medeni Durum	Evli ya da bekâr olma durumu	
İş Tatmini	Bireylerin sahip oldukları işe olan duygusal yönelimleri	-
Örgütsel Bağlılık	Bireyin organizasyonda kalmaya devam etme isteği	-

Cotton ve Tuttle (1986) ise işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri üç ana başlık altında incelemiştir. Genel istihdam algısı, istihdam oranı, işsizlik oranı ve sendikal hareketliliğin varlığı gibi faktörler, iş dışı faktörler olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra işe ilişkin faktörler ve bireysel özellikler de diğer grupları oluşturmaktadır (Tablo 1.7).

Tablo 1.7. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler (Cotton ve Tuttle, 1986:57)

İş Dışı Faktörler	İşe İlişkin Faktörler	Bireysel Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> - İstihdam algısı - İstihdam oranı - İşsizlik oranı - Sendikaların varlığı 	<ul style="list-style-type: none"> - Ücret - İş performansı - Rol belirsizliği - İş tatmini - Örgütsel bağlılık - İşin geneline yönelik memnuniyet - Ücretten memnuniyet - Çalışma arkadaşlarından memnuniyet - Terfi fırsatlarından memnuniyet - Yöneticiden memnuniyet 	<ul style="list-style-type: none"> - Yaş - Görev süresi - Cinsiyet - Eğitim - Medeni durum - Yaşam öyküsü - Davranış eğilimi - Bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı - Yetenek ve beceri - Beklentileri karşılama

Amerikan ve İngiliz alan yazınında yapılan çalışmalarda işgörenlerin işten ayrılma niyetine etki eden nedenlerden sık görülenin çalışanın örgütteki yerinin olduğu belirtilmektedir. İşten ayrılma ile yaş, kıdem, yetenek, mesleki prestij, kazanç ve yükselme şansı gibi faktörlerle negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalarda kadınların erkeklere nazaran daha yüksek oranlarla işten ayrılma niyeti içinde buldukları tespit edilmiştir (Marsh ve Mannari, 1977: 58). İş tatmini, işin zorluğu, iş başarısı ve çalışma arkadaşları ile uyum gibi işgörenlerin örgüt içi konumlarına etki eden faktörlerin, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisinin olduğu ortaya konulmuştur (Kerr, 1947; Smith ve Kerr, 1953).

Marsh ve Mannari (1977: 68)'nin çalışmasından elde ettikleri sonuca göre işten ayrılma niyeti olmayan ve örgütüne yaşamı süresince çalışarak bağlılık gösteren kişilerin, örgüt içinde yükselebileceklerini düşünen, aynı zamanda çalışma arkadaşlarıyla uyumlu iş ortamına sahip kişiler olduğu vurgulanmaktadır. Bu sonuca göre çalışanların işten ayrılma niyeti içinde olmalarına etki eden en önemli faktör, örgüt içinde sağlanacak huzur ortamı ve bağlılık unsurları olmaktadır.

Cotton ve Tuttle (1986), çalışmalarında iş dışı faktörlerden istihdam algısı ve sendikaların varlığının işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Sendikaların varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile işyerinde sendika bağlantısının olması veya işgörenlerin sendikaya üyeliğinin bulunması işten ayrılma niyetlerinin olmamasına sebep olmaktadır. Bu durum işgörenlerin işten ayrılmalarına neden olabilecek etkenlerin

sendikalar aracılığı ile etkisinin azaltılması ve kurulan diyalog yolları ile sorunların çözümlenebilmesinden kaynaklanabilmektedir.

Alternatif istihdam olanağı, işten memnun olmayan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini tetiklemektedir. Alternatif istihdam olanakları konjonktürel olarak ekonomik durumla ilişkilidir. Genel ekonomik durumunun iyi olması, işgücü piyasasını hareketli kılmaktadır. Genel refah düzeyinin yüksek olması ve devletin işsizlik sigortası gibi uygulamalarla işgörenleri desteklemesi işten ayrılma niyetine etki eden örgüt dışı nedenlerdendir (Biçerli, 2011).

1.3.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşgörenin işten ayrılma planının son aşaması, işten ayrılma niyetinin oluşmasıdır. Bu niyetin ardından işten ayrılma davranışı gelmektedir (Bothma ve Roodt, 2012). İşten ayrılma niyetinde bulunan herkesin işten ayrılması da beklenmemektedir. İşgörenler kimi zaman bulunduğu konumdan duyduğu memnuniyetsizliği dile getirmek ya da farklı pozisyonlardaki işleri değerlendirmek için böyle bir niyet içinde olabilmektedir. Çalışanların kişilik özellikleri, belirsizlik kaygısı ve çevresel faktörlerden dolayı niyet davranışa dönüşmeyebilir.

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmasının etkileri, alan yazında olumlu ve olumsuz olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. Olumlu sonuçlar için işletmenin insan kaynaklarının değerlendirilmesi, yenilenmesi ve hareketliliğinin sağlanarak yeni kariyer yollarının belirlenebilmesi gösterilebilir. İşten ayrılma niyetinde olan işgörenin yerine geçmek isteğinde olan mevcut personel için bu durum dışsal bir motivasyon kaynağı olabilmektedir. Böylece işletme içinden veya dışından yeni çalışanların tedariki sağlanabilmekte ve yeni yeteneklere fırsat verilmesi mümkün olabilmektedir (Chambers vd., 1998).

İşten ayrılma davranışının olumsuz sonuçları genel anlamda maliyetlerle ilgilidir. Çalışanların işten ayrılmaları maliyetlidir. Örneğin, giderler arasında kıdem tazminatı, işe alım maliyetleri, işe alınan kişilerin öğrenme giderleri, diğer eğitim ve genel giderler bu maliyetlerin başında gelmektedir (Erkuş ve Fıfıklı, 2013). İşletmeye yüklenebilecek başka bir maliyet, işten ayrılan kişinin pozisyonuna uygun birinin getirilememesi ya da getirilmesine kadar geçen sürede bu pozisyonun boş kalmasıdır. İş ve işlemlerde

doğacak aksaklıklar, yürütülemeyen yönetsel fonksiyonlar nedeniyle oluşabilecek maliyetler işten ayrılma durumundan sonra gerçekleşeceğinden önceden kestirilmesi çok mümkün değildir. Kritik pozisyonlarda çalışan işgörenlerin işten ayrılması, işletmelerin çalışma sürecinin sekteye uğramasına, belirli bir dönem verimlik düşüşüne ve mevcut işgören tutumlarının değişerek işletmenin genel olarak sarsılmasına sebebiyet vermektedir (Perez, 2008). Perez (2008), yaptığı çalışmada işten ayrılma davranışının kalan personel üzerinde baskı oluşturması, sosyal sermayenin kaybolması gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceği bulgusunu elde etmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

Bu bölüm, 2016 yılı Aralık ayında Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi ve Denizli Servergazi Devlet Hastanesi çalışanlarıyla yapılan bir araştırmayı içermektedir. Aşağıda, yapılan araştırmayla ilgili olarak araştırmanın konusu, amacı, modeli, hipotezleri, önkabuller ve sınırlılıklar, yöntem, evren ve örneklem, veri toplama süreci, veri toplamada kullanılan ölçekler, bulguların analizinde kullanılan istatistiksel analizler, bulguların analizi ve yorumlanması, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

2.1. PROBLEM

Sağlık sektörü, işgören ve işverenleri ile bireylerin sağlıkla ilgili ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik hizmet vermektedir. Sağlık hizmeti almak isteyen herhangi bir kişinin hastane ve benzeri diğer sağlık kurumlarında istihdam edilen her basamaktaki işgörenle muhatap olma durumu söz konusudur. İnsanla bu kadar iç içe olan sağlık çalışanlarının çalışma kalitesinin sağlanması, hem çalışanlar hem de sağlık kurumları açısından oldukça önemlidir. Diğer taraftan temelde insan ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla oluşturulan işletmelerin en değerli kaynağının insan faktörü olduğu ve gerek işletmenin varlığını sürdürmesinde ve gerekse rekabette üstünlük sağlamasında insan kaynağının belirleyici olduğu günümüz çalışma hayatı için genellenebilir bir doğrulukla kabul edilmiştir.

Hastanede çalışan her işgören, hastane için önemli bir değerdir. Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de insan kaynakları alanında yürütülen politikaların işgören odaklı olması, hastane çalışanlarının iş stresi ile baş etmelerinin ve pozitif psikolojilerinin sağlanması ve böylece işten ayrılma niyetlerinin ortadan kaldırılması önemli bir konudur. Hastane çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi düzeylerinin tespiti onların önemsenmelerine, bu konuda önleyici veya teşvik edici politikalar düzenlenmesi açısından da örgütsel performanslarına katkı sağlamaktadır (Shouksmith, 1994: 707). Zira örgütlerin sürdürülebilir başarı sağlaması açısından bireysel performansların önemi büyüktür.

Hekimlerin ve diđer yardımcı sađlık personelinin iř tatmini dūřuklūđu hasta bakım kalitesinde azalmalara, dolayısı ile hasta sadakatinde dūřuřlere ve hastane kârlılıđında gerilemelere neden olabilmektedir (Ford vd., 2006: 260).

Bu nedenlerle sunulan hizmetlerin kalitesine etki eden, işgörenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri gibi unsurların dönemsel olarak ölçülmesi, değerlendirmesi ve bunlarda olumsuz bir eğilim olduğunda gerekli politika ve yönetsel araçların uygulamaya koyulması hastane yönetimi açısından önem arz etmektedir (Tanner, 2007: 20).

2.2. ARAşTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Araştırmanın konusu, yoğun iş yükü ve stres altında olan hastane çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye (PPS), iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yöneliktir.

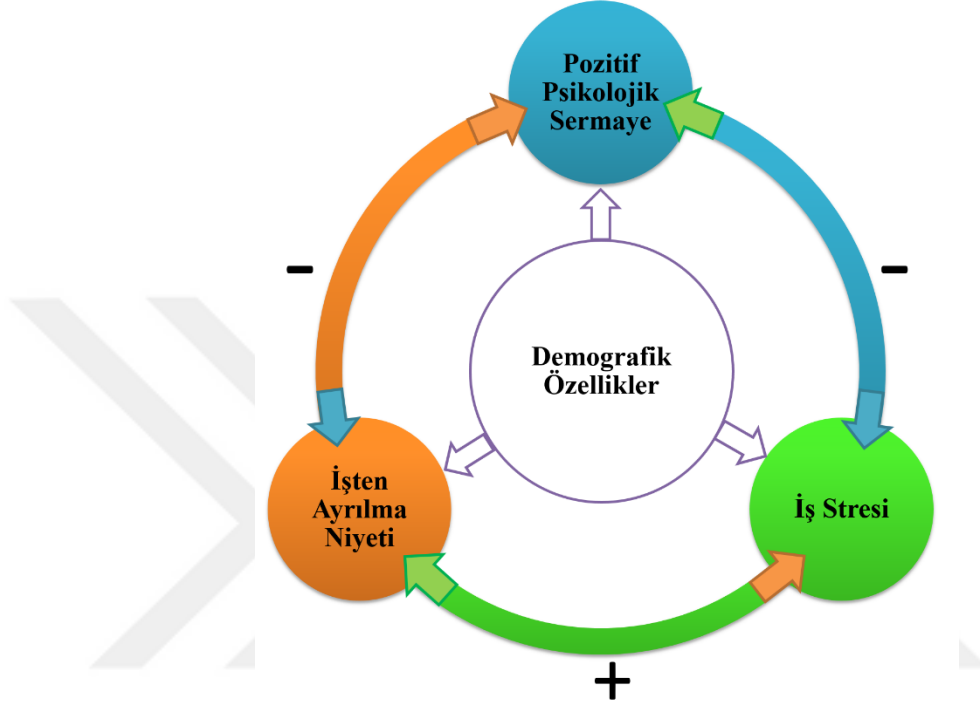
Bu araştırmanın temel amacı pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ikinci olarak, hastane çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma, Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi ve Denizli Servergazi Devlet Hastanesinde yapılan kesitsel bir alan araştırması olup niceliksel yöntem esas almıştır.

Araştırmada,

- Hastane çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi,
- Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi,
- Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.3. ARAŞTIRMA MODELİ

Yukarıda sıralanan amaçlar doğrultusunda Şekil 2.1' deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

2000'li yıllardan itibaren hız ve önem kazanan pozitif psikoloji akımı örgütsel yaşamdaki yerini pozitif psikolojik sermaye kavramı ile almıştır. Bu etkinin bir sonucu ve gereği olarak söz konusu alanda ulusal düzeyde araştırma yapılması, uluslararası bilgi birikiminden faydalanılması ve uluslararası karşılaştırmalar yapılması gerekir.

Günümüzde her alanda yaşanan değişim örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türlerine de yansımıştır. Geleneksel olarak kabul edilen finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye türleri sürdürülebilir rekabet için gerekli olsalar da artık yeterli görülmemektedir. Rekabette insan faktörünü ön plana çıkaran beşeri, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi bu nedenle gittikçe artmaktadır. Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillenen psikolojik sermaye;

- Zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme (özyeterlik),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti (iyimserlik),
- Hedeflere ulaşmak için azim gösterme (umut),
- Zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma (dayanıklılık) özellikleri ile açıklanabilen ve bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin önemli bir niteliği ölçülebilir olması ve verilecek eğitimlerle bireylere kazandırılabilmesi ve geliştirilebilir olmasıdır. Bu durumda örgütlerinde olumlu bir iklim yaratarak çalışanlarından en yüksek verimi bekleyen yöneticiler, çalışanlarının güçlü ve yetersiz yanlarını, kişiliklerine bağlı olarak pozitif ve negatif davranış değişkenlerini anlamak, bunların işlerine olan etkisini belirleyerek daha fazla veri için neler yapılabileceğini değerlendirmek yani “*psikolojik sermayelerine*” yatırım yapmak durumundadır.

Bu çalışmanın ülkemizdeki örgütsel davranış alan yazınında pozitif psikolojik sermaye konulu çalışma sayısının artmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki bu nedenle önem arz etmektedir.

2.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI ve SINIRLILIKLARI

Veriler toplanırken araştırmaya katılan çalışanlara anketlerden elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı ifade edilmiştir. Bundan dolayı katılımcıların anket sorularına doğru bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Birincisi; hastane çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti durumunun değerlendirilmesi, ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen cevaplarla sınırlıdır. Araştırma, 2016 yılı Aralık ayında Servergazi Devlet Hastanesi (Denizli) ve Palandöken Devlet Hastanesi (Erzurum) sağlık çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu bağlamda sonuçların bütün sağlık kurumları için genellenebilmesi söz konusu değildir.

2.6. HİPOTEZLER

İşteki pozitif ruh hali işten ayrılma niyeti davranışlarının gösterilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü bu ruh hali kişinin dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik kaynaklarını olumlu olarak etkilemekte ve bunun sonucunda da rol fazlası davranışların görülme olasılığı artmaktadır. Diğer bir anlatımla, kişi pozitif duygularla karakterize edilen bir ruh hali içerisinde olduğunda, olumlu sosyal davranış gösterme eğilimi daha yüksek olmaktadır. Psikolojik sermaye yapısının her durum ve koşulda sabit olmayan, yönlendirilebilir ve geliştirilebilir özellikleri, çeşitli uygulamalarla daha yüksek düzeyde rol ötesi davranışlar/performans gösterilebilmesine olanak vermektedir.

Turizm sektöründe çalışan 70 katılımcının dâhil edildiği yüksek lisans tezinde Appolis (2010), pozitif psikolojik sermaye, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Luthans ve Jensen (2005) hemşirelerle yürütülen bir çalışmalarında işte kalma niyeti ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinde etkisinin incelendiği kamu güvenliği alanında hizmet veren 309 işgörenin dâhil olduğu araştırmada (Genç, 2014) pozitif psikolojik bir kavram olarak psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyetini etkilediği, ancak işgörenlerin incelenen demografik özelliklerinden hiçbirinin psikolojik dayanıklılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarına etkilerini inceleyen bir modelin ortaya konabileceği görülmüştür.

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011), tarafından ABD ve diğer ülkelerin çeşitli sektörlerinden 51 bağımsız örneklemden 12.567 çalışan ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile arzu edilmeyen iş tutumları olan sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi, anksiyete/kaygı ve arzu edilmeyen iş davranışı olan sapma/sapkinlık davranışları arasında anlamlı negatif ilişkiler belirlenmiştir.

Erdem (2014)'in yaptığı doktora tez çalışmasında, TRB-1 bölgesinde (Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl) bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma davranışları üzerindeki etkisini belirleyebilmek, psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracılık rolü oynayıp oynamadığını tespit edebilmek ve bu değişkenlerle demografik faktörler arasında farklılıklar olup olmadığını ortaya koymak amacıyla 307 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi ve kurum büyüklükleri ile yukarıda belirtilen değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Norman vd. (2010), tarafından ABD'de çeşitli sektörlerden 199 yetişkin çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranışlar arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin/özdeşleşme düzenleyici etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel kimliğin psikolojik sermaye ile çalışan sapkınlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Yüksek düzeyde psikolojik sermaye ve örgütsel kimliğe (örgütle özdeşleşenlerin) sahip olanların, daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı ve düşük düzeyde sapkınlık davranışları gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca araştırma cinsiyet (kadınlarda daha yüksek) ve yaş değişkeni ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya konulmuştur.

Elazığ ilinde bir devlet hastanesinde görev yapan hastane çalışanlarının performansı, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015). Araştırmaya dâhil edilen 196 kişinin iş tatmini ortalaması 3,29, performans ortalaması 4,25, iş stresi ortalaması 2,74 ve işten ayrılma niyeti ortalaması 2,28 olarak bulunmuştur. Çalışanların, performans, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş tatmini ve iş stresinin, performansın önemli birer belirleyicisi olduğu; performansın ise işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yapılan bir çalışmada (Erkuş ve Fıfıklı, 2013) psikolojik sermaye ile

iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise umut faktörü ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

Psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanan başka bir çalışmada (Töremen ve Demir, 2016) ise 27 okuldan 302 öğretmen örneklem olarak seçilmiş, nicel ve nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen nicel bulgulara göre, psikolojik sermaye öğretmenin işten ayrılma niyetini negatif şekilde etkilemektedir. Nitel bulgulara göre bazı öğretmenler sahip olunan psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde, büyük kısmı ise olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedir.

Psikolojik sermayenin, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyetine olan etkileri ile iş tatmininin ve cinsiyetin aracılık ve düzenleyicilik rollerinin ortaya çıkarılması amaçlanan çalışmada (Çetin ve Varoğlu, 2015) Ankara'da büyük ölçekli özel bir firmada çeşitli pozisyonlarda çalışan toplam 237 çalışandan bilgi alınmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azalttığı, algılanan performansı ve iş tatminini artırdığı, bununla birlikte psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin bir aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara ilaveten cinsiyetin psikolojik sermaye ile iş tatmini; psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkilerinde düzenleyicilik rolü olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Örgütsel psikolojik sermayenin stresle başa çıkma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları üzerindeki rolünün ortaya çıkarılmasını amaçlayan örneklemini bir kamu kuruluşunun Ankara ve Malatya bölgelerinde görev yapan 298 çalışanın oluşturduğu başka bir çalışmada (Şen, Mert ve Aydın, 2015) çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça yaşadıkları stresin azaldığı, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde yapılan bu çalışmalar çerçevesinde aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler vardır.

- **H_{1a}**: Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

- **H_{1b}**: Pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

- **H_{1c}**: İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi ile anlamlı ilişkileri bulunmaktadır.

- **H_{2a}**: Özyeterlik boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- **H_{2b}**: Umut boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- **H_{2c}**: İyimserlik boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- **H_{2d}**: Dayanıklılık boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkileri bulunmaktadır.

- **H_{3a}**: Özyeterlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- **H_{3b}**: Umut boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- **H_{3c}**: İyimserlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- **H_{3d}**: Dayanıklılık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H4: İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri onların demografik özellikleri göre farklılık göstermektedir.

2.7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli, amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır; araştırmacı bunlardan birinden faydalanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu olduğu biçimde betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2000).

2.8. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Türkiye'deki kamu hastaneleri çalışanlarıdır. Araştırmanın çalışma evreni ise Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi ve Denizli Servergazi Devlet Hastanesinde 2016 yılında çalışan işgörenleri kapsamaktadır. Ulaşılabilen evren, başka bir deyişle örneklemin seçildiği evren, çalışma evrenidir. Çalışma evreni, araştırma evreninin bütün nitelikleriyle temsil edildiği, fakat onun küçük bir modeli olan ve örneklemin araştırmacı tarafından seçildiği evrendir (Arseven, 2001:105).

Her iki hastanede 250'şer adet anket elden dağıtılmış, tam ve eksiksiz doldurulan 340 anket (Erzurum: 186, Denizli: 154) araştırmaya dâhil edilmiştir. Geri toplanan anketlerin 12 tanesi eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmanın örneklemi, bu iki kamu hastanesinde 2016 yılında görev yapmakta olan ve anketleri eksiksiz dolduran 340 kişidir. Bu iki hastanenin seçilmesinin sebebi veri toplamanın elverişli olmasıdır.

Araştırmanın yapıldığı 2016 yılı Aralık ayında araştırmanın yapıldığı hastanelerde görev yapan personel sayıları Tablo 2.1'de gösterilmektedir. Uygulamaya katılan çalışanlar 4 meslek grubuna ayrılmıştır. Bu gruplar: 1)Doktor, 2)Hemşire, 3)Sağlık personeli, 4)İdari çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın yapıldığı tarihlerde hastanelerde çalışan personel sayısına göre örneklem temsil etme oranları Denizli ilinde 154 anketle %25,8 (5 anket iptal edilmiştir)

iken, Erzurum ilinde 186 anketle %37,9 (7 anket iptal edilmiştir) olmuştur. Örneklem sayıları; %95 güven düzeyi ve %10 güven aralığı için yeterlidir. Bu oranlar çalışma evrenini temsil için yeterli bulunmuştur. %95 güven aralığı için örneklem hata payı %4.41 olarak hesaplanmıştır (Çözüm Araştırma, http://www.cozumarastirma.com.tr/orneklemlhesaplama_1_60.htm).

Tablo 2.1. Hastanelerin Personel Sayısı

Personel Sayısı	Palandöken Devlet Hastanesi	Servergazi Devlet Hastanesi
Doktor	64	103
Hemşire	130	318
Sağlık Personeli	93	137
İdari Personel	203	37
Toplam	490	595

2.9. ÖLÇEKLER

Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde pozitif psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Veri toplamak için kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Araştırmada katılımcıların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde Luthans, Youssef ve Avolio, (2007a) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24)” kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek kendi içinde 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılıktır. Umut boyutu Snyder vd. (1996) tarafından, iyimserlik boyutu Scheier ve Carver (1985) tarafından, özyeterlik boyutu Parker (1998) tarafından ve dayanıklılık boyutu Wagnild ve Young (1993) tarafından geliştirilen ölçeklerden esinlenilerek uyarlanmıştır. Umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık boyutlarının her biri 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinali 6’lı Likert ölçeği olmakla birlikte, bu araştırmada iş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ile uyumlu olması için 5’li Likert olarak kullanılmıştır. 5’li Likert ölçeği 1-“Hiç Katılmıyorum”, 5-“Tamamen Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır.

Çetin, Hazır ve Basım (2013) ölçeğin Türkçeye uyarlamasını yapmışlardır. 1, 8 ve 11 maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,74 olarak elde edilmiştir.

Cronbach Alpha Katsayısı bir ölçeğin güvenilirliği ile ilgili fikir vermektedir. Bu katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Bununla birlikte, katsayının alt limiti yoktur. Katsayısı 1,0' e ne kadar yakınsa ölçekteki öğelerin iç tutarlılığı o kadar yüksek olmaktadır. Bir ölçeğin güvenilirliğinin değerlendirilmesi George ve Mallery (2003: 231)' ye göre şu şekilde yorumlanır:

$\alpha > 0,9$ Mükemmel

$\alpha > 0,8$ İyi

$\alpha > 0,7$ Kabul Edilebilir

$\alpha > 0,6$ Şüpheli

$\alpha > 0,5$ Zayıf

İş Stresi Ölçeği: Bu araştırmada veri toplamak amacıyla Suzanne G. Haynes tarafından geliştirilen, Türkiye'deki uygulaması ise Aktaş (2001) tarafından yapılan "İş Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Chronbach Alpha Katsayısı, Aktaş (2001) tarafından 0,88 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 50, en düşük puan ise 10'dur. Ölçekten alınan toplam puan arttıkça bireyin işten dolayı yaşadığı stres düzeyi de artmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan şu şekilde yorumlanmaktadır.

- Toplam puan 12'den küçükse; birey, işteki baskı ve sıkıntılarla etkili bir şekilde baş edebilmektedir.
- Toplam puan 12-30 arasında ise; bireyde fiziksel ve ruhsal stres belirtileri mevcuttur.
- Toplam puan 30'dan daha yüksek ise; bireydeki iş stresi tehlikeli bir boyuttadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Seashore, Lawler, Mirvis ve Cammann (1982) tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeğindeki işten ayrılma niyeti ile ilgili 3 madde kullanılmıştır. Ölçek maddeleri, 5'li Likert tipi olarak cevaplandırılmıştır (1= Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum). Türkiye'de Gül, Oktay ve Gökçe (2008: 5) yaptığı çalışmalarda bu ölçeğin geçerliliği kanıtlanmış ve güvenilirlik kat sayısı $\alpha=0,7280$ olarak bulunmuştur. Gürbüz ve Bekmezci (2012: 198)

de ölçeği Türkçeye uyarlama sürecinde çeviri-tekrar çeviri yöntemini esas almış, Cronbach Alpha Katsayısını 0,90 olarak hesaplamıştır.

Ölçekler daha önce Türkçeye uyarlanmış, geçerli ve güvenilir oldukları ortaya konulmuştur. Tablo 2.2’de ölçeklerin güvenilirlik düzeyleriyle ilgili Cronbach Alpha Katsayıları verilmektedir. Bu araştırma verilerine göre tüm değişkenlerin ve boyutların Cronbach Alpha Katsayıları 0,7’den büyük olduğundan ölçeklerin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2.2. Ölçeklerin Faktörleri, Madde Sayıları ve Cronbach’s Alpha Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Maddeler	Bu Araştırma için Cronbach’s Alpha	Orijinal Cronbach’s Alpha
Pozitif Psikolojik Sermaye	21	1-21	,925	,864
İyimserlik	4	1-4	,732	,805
Dayanıklılık	6	5-11	,791	,850
Umut	5	11-16	,773	,909
Özyeterlik	6	16-21	,892	,856
İşten Ayrılma Niyeti	3	22-25	,832	,960
İş Stresi	10	26-36	,738	,880

2.10. KULLANILAN İSTATİSTİKSEL ANALİZLER

Elde edilen veriler SPSS for Windows 20.0 programı ile bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Örnekleme ait istatistiksel analizlerde frekans ve yüzde dağılımları, ortalama, Spearman Sıra (Rank) Korelasyon testi, Kruskal-Wallis H testi ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Bir istatistiksel prosedürün uygulanabilmesi için bu prosedürün bazı varsayımları sağlanması gerekir. Örneğin, varyans analizi prosedüründe analiz edilecek örneklerin normal dağılıma sahip eşit varyanslı ana kütlelerden seçilmiş oldukları varsayılır. Bunun anlaşılması için Kolmogorov-Smirnova ve Shapiro-Wilk normallik testi yapılmıştır.

Tablo 2.3. Normallik Testi

Normallik Testi						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	,239	340	,000	,758	340	,000
İş Stresi	,071	340	,000	,991	340	,040
Pozitif Psikolojik Sermaye	,090	340	,000	,959	340	,000
İyimserlik	,102	340	,000	,969	340	,000
Dayanıklılık	,102	340	,000	,924	340	,000
Umut	,094	340	,000	,963	340	,000
Özyeterlik	,132	340	,000	,950	340	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 2.3'te elde edilen Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testi sonucuna göre, p (sig.) değerinin 0,05'ten düşük olması anlamlı bir sonuç olduğunu ve teste tabii tutulan verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. Araştırma kapsamında teste tabii tutulan değişkenlere ait p değerlerinin 0,05'ten düşük ve sifıra yakın değerler olması itibariyle normal dağılımın karşılanmadığı görülmektedir.

Normal dağılım varsayımı karşılanamadığında, katı varsayımlara dayanmayan analiz metotlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durumlarda başvuru parametrik olmayan istatistiksel teknikler, çok genel varsayımlar altında dahi iyi sonuç verebilen tekniklerdir (Kartal, 1998: 143). Parametrik olmayan testler, parametreye, belirli bir dağılıma ve varyansa dayanmadan işlemler yapan testlerdir. Dolayısıyla bu testleri yapmak için ana kütle ortalaması, standart sapması veya varyansı gibi parametreler hakkında önceden herhangi bir varsayımda bulunmak gerekmemektedir. Uygulama hakkında çok derin sayısal bilgilerin mevcut olmadığı ve sadece veri sağlayanların subjektif değerlendirmelerine bağlı hallerde, özellikle sosyal bilimlerde genellikle parametrik olmayan testlerin kullanımı uygun görülmektedir. Bu araştırmanın verileri, anket tekniği aracılığıyla katılımcıların subjektif değerlendirmelerinden elde edildiğinden, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre yapılan karşılaştırmalarda ve değişkenler arası ilişkilerin tespitinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

2.11. BULGULAR

Aşağıda anket yoluyla elde edilen verilerin analizi ele alınmaktadır.

2.11.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Katılımcılara ait demografik göstergeler Tablo 2.4'te gösterilmektedir. Tabloya göre araştırma kapsamında anket uygulana 340 kişinin 158'i Denizli'de (%46,47), 182'i ise Erzurum'da (%53,53) çalışmaktadır.

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları şöyledir: Kadınların sayısı 184, erkeklerin sayısı ise 156'dır. Yüzdeler dağılıma bakıldığında kadınların oranı %54,1, erkeklerin oranı ise %45,9 olduğu görülmektedir.

Yaş gruplarına göre %59,7 oranı ile 31-45 yaş grubuna dâhil katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Çalışma evreninde yer alan bireylerin medeni durumlarına bakıldığında, ankete katılan 340 kişinin, 261'i yani % 76,8'i evli, 79'u yani %23,2'si bekârdır. Çocuk sahipliğine bakıldığında, çocuğum var diyen çalışan sayısının 234 kişi yani %68,8, çocuğu olmayanların 106 kişi yani %31,2 olduğu görülmektedir.

Katılımcılar, eğitim durumlarına göre lise ve öncesi, ön lisans, lisans ve lisansüstü olarak gruplandırılmıştır. Eğitim düzeyi, katılımcı sayısı ve yüzde olarak şöyle dağılmıştır: Lise ve öncesi, 41-%22,9; ön lisans 101-%29,7; lisans 112- %32,9 ve lisansüstü 49-%14,4.

Araştırmanın uygulandığı Servergazi ve Palandöken Devlet Hastanelerindeki tüm birimlere ulaşılmaya çalışılmış, anketler hastane geneline dağıtmıştır. Katılımcılar, mesleklerine göre doktor, hemşire, sağlık personeli (teknisyen ve eczacı dâhil) ve idari personel (veri hazırlama kontrol işletmeni-VHKİ dâhil) olarak gruplandırılmıştır. Meslek gruplarına göre çalışma evreninin %40,6'sını ağırlıklı olarak hemşireler oluşturmaktadır. Dağılımda sağlık personeli %24,1, idari personel %22,9 ve doktorlar %12,4 oranında yer almaktadır. Örneklemdaki bu yüzdeler genel anlamda sağlık sektörünün yapısal durumunu da yansıtmaktadır.

Tablo 2.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

	Frekans (F)	Yüzde (%)
İl		
Denizli	158	46,57
Erzurum	182	53,53
Cinsiyet		
Kadın	184	54,1
Erkek	156	45,9
Medeni durum		
Evli	261	76,8
Bekâr	79	23,2
Yaş		
18-30	94	27,6
31-45	203	59,7
46-65	43	12,6
Çocuğunuz var mı?		
Evet	234	68,8
Hayır	106	31,2
Eğitim durumu		
Lise ve öncesi	78	22,9
Ön lisans	101	29,7
Lisans	112	32,9
Lisansüstü	49	14,4
Görev		
Doktor	42	12,4
Hemşire	138	40,6
Sağlık Personeli	82	24,1
İdari Personel	78	22,9
Kurumda çalışma süresi		
1 yıldan az	37	10,9
5 yıla kadar	123	36,2
6-10 yıl	78	22,9
11-15 yıl	43	12,6
15 yıldan fazla	59	17,4
Meslekte çalışma süresi		
1 yıldan az	10	2,9
5 yıla kadar	84	21,8
6-10 yıl	82	24,1
11-15 yıl	59	17,4
15 yıldan fazla	115	33,8
Toplam	340	100

Araştırmaya katılan çalışanların alan araştırmasının yapıldığı kurumlardaki ve mesleki anlamda o işte çalışma süreleri beş grupta değerlendirilmiştir. Katılımcıların ağırlıklı olarak çalışma evrenini oluşturan kurumlarda 10 yıla kadar çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Meslekte çalışma sürelerine göre ise bu oran 10 yıl ve sonrasında yoğunlaşmaktadır.

2.11.2. Araştırmaya Katılanların Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları

Pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesinde Tablo 2.6'daki aralıklar kullanılmıştır. İş stresine ilişkin ölçek aralıkları Aktaş (2001)'in değerlendirmesine göre yapılacağından bu aralık değerleri uygulanmamıştır.

Değerlemede kullanılan 5'li Likert ölçeği aralıklarının eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur [Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5 = (5-1)/5= 4/5 = 0,80]. Bu değer cevap kodlarının en düşüğü olan 1,00'a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendirme aralıkları elde edilmiştir. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 2.5'teki gibidir.

Tablo 2.5. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı (Çınar, 2012: 72)

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	Çok Düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok Yüksek

Tablo 2.6'da çalışma örnekleminde elde edilen pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalama ve standart hata değerleri verilmektedir. Buna göre katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (3,77), PPS alt boyutları olan iyimserlik (3,57), dayanıklılık (3,87), özyeterlik (3,86) ve umut (3,77) düzeyleri *yüksek* aralıktadır. Araştırmaya katılan çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin *yüksek* seviyede olması, onların zor koşullarda, yüksek sorumluluk altında görev yaparken bu koşulların üstesinden gelebildiğini göstermektedir. Sağlık çalışanlarının

gelecekte karşılaşacakları çalışma koşulları içinde eğitim almış olmaları, onların dayanıklılık ve özyeterlik becerilerini geliştirmelerine sebep olmuş olabilir. Hastanelerin insan hayatının başlayıp sona erdiği yerler olmaları dolayısıyla, sağlık personeli çalışma hayatlarında insana dair her şeyle karşı karşıyadır. Bunlar, görevlerinin bir parçası olduğundan, sahip oldukları gerekli görev bilinci iyimserlik ve umut becerilerine sahip olmalarını sağlamış olabilir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi geliştirilip artırılabilir bir değer olduğundan zamanla bu düzeylerde de değişimler söz konusu olabilmektir.

Tablo 2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Puan ve Düzeyleri

N=340	Standart Sapma	Ortalama	Düzy
İşten Ayrılma Niyeti	1,10149	1,8127	Düşük
Pozitif Psikolojik Sermaye	,64625	3,7741	Yüksek
-İyimserlik	,78432	3,5682	Yüksek
-Dayanıklılık	,78952	3,8728	Yüksek
-Özyeterlik	,75365	3,8655	Yüksek
-Umut	,72688	3,7729	Yüksek

Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeyleri ise *düşük* çıkmıştır (1,81). Ancak bu değer eşik seviyede olup, *çok düşük* seviyeye yakındır. Sağlık sektörü çalışanları bu alanda görev yapabilmek için yoğun bir eğitim sürecinden geçmektedir. Bu alanda çalışmak için hayatları boyu kendilerine yaptıkları yatırım, emek ve çaba sonucu eğitim sürecinde aldıkları uzmanlık bilgileri sağlık çalışanlarına bu alanda gerekli rol bilincini aşılacaktır. Yoğun eğitim süreci ardından kazandıkları yetenek ve tecrübeler sağlık sektörüne özeldir. Bu nedenle çalışanların farklı bir alana geçmesi çok olası bir durum değildir. Diğer taraftan sağlık hizmeti sonucu iyileşip mutlu olan hastaların durumu çalışanlara da bir haz vermektedir. Zorluklarına rağmen sağlık çalışanlarının bu hususlar sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin düşük olması muhtemeldir. Bir diğer sebep çalışanların çalışma ve diğer çevresel koşullardan memnuniyeti ile açıklanabilir. Gerek çevresel koşullar gerekse çalışma koşulları sağlık çalışanlarının beklentilerine cevap veriyorsa mevcut durumun sürdürülmesi kendileri için daha iyi olarak algılanabilir. Bu da işten ayrılma gibi bir niyet içinde olmamalarına yol açabilir. Türkiye’de 266 sağlık personeli (doktor ve hemşire) ile gerçekleştirilen bir araştırmada da benzer sonuçlara

ulaşmıştır (Bitmiş ve Ergeneli, 2013). Şen, Mert ve Aydın'ın 2015 yılında kamu çalışanlarının dâhil edildiği çalışmada elde ettiği “psikolojik sermaye düzeyi arttıkça iş stresinin azaldığı ve çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıklarının arttığı” sonuç, bu araştırmada elde edilen yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyi ve düşük işten ayrılma niyeti sonucu ile örtüşmektedir. Buna rağmen elde edilen sonuçlardan, çalışanların yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin iş stresi seviyelerin tehlikeli düzeyde olmasını engellemediği görülmektedir. Bu açıdan Şen, Mert ve Aydın'ın elde ettiği sonuçlarla örtüşmediği söylenebilmektedir. Bu iki çalışmanın birbirini desteklemeyen bu sonuçlarının temel olarak seçilen örneklem özelliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kamu sektörü çalışanları ile sağlık sektörü çalışanları açısından pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi düzeylerinin çalışma koşulları ve yapılan işin niteliği açısından farklılık göstermiş olması mümkündür. Yine Şen, Mert ve Aydın'ın uygulamasını Ankara ve Malatya'da yürütmüş olması nedeniyle örneklemin seçildiği çalışma evreninin de bu farklılığın oluşmasına etkisinin bulunduğu düşünülmektedir.

Çalışma evrenine ait iş stresi düzeyleri ise Tablo 2.7'de gösterilmektedir. Aktaş (2001)'in iş stresi ölçeği için belirlediği üçlü derecelendirme ve yorumlamaya göre iş stresi puanları 0-12, 12-30, 30 ve üzeri olarak derecelendirilmiştir.

Tablo 2.7. İş Stresi Puanları

	Ortalama İş Stresi Puanı	İş Stresi Düzeyi
Erzurum (N=182)	30,18	Tehlikeli
Denizli (N=158)	30,57	Tehlikeli
Toplam (N=340)	30,14	Tehlikeli

Araştırmaya katılanların tamamı için stres düzeyi 30,14 olarak bulunmuştur. Bu değer, iş stresi düzeyinin *tehlikeli* olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılanların genelinin stres seviyesi oldukça yüksektir. Sağlık sektörü gerek işgörene yüklediği sorumluluk, beklenti ve iş yükü nedeniyle, gerekse çalışma koşullarının zorluğu, nöbet saatleri ve özellikle kamu hastanelerinde hasta sayısının fazla olması gibi nedenlerle iş stresinin yoğun yaşandığı bir alandır. Katılımcıların yaşadığı stres seviyesinin bu denli yüksek olmasının sebebinin sektörün yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Erzurum'daki işgörenlerin iş stresi düzeylerinin (30,18) Denizli'deki çalışanların iş stresi seviyesine (30,57) göre daha düşük olduğu görülmektedir. Her iki ildeki iş stresi seviyelerinin tehlikeli düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı zaman aralıkları dâhilinde, aylık hasta sayıları 57 bin ile 60 bin arasında seyretmektedir. Bu sayı, iki hastanenin de iş yükünün oldukça fazla olduğu göstermektedir. İş yükü fazlalığının, çalışanların iş stresi düzeylerinin kritik seviye olan 30 ve üzeri olarak tespit edilmesinin sebeplerinden biri olduğu söylenebilmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar Tel, Karadağ, Tel ve Aydın (2003), Altıntoprak, Karabilgin, Çetin, Kitapçioğlu ve Çelikkol (2008) ve Çınar (2010)'ın yaptıkları çalışmalarda elde ettikleri sonuçlarla örtüşmektedir. Bu araştırmalar farklı zamanlarda yapılmalarına rağmen benzer sonuçlar alınmış olması, sağlık sektörünün yapısal olarak strese yatkınlığının değişmediğini göstermektedir.

2.11.3. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek üzere parametrik olmayan ilişki testi Spearman Rank (Sıra) Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Bir korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için p (Sig.) anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması gerekmektedir. Korelasyon katsayısı negatif ise iki değişken arasında ters ilişki vardır, yani "değişkenlerden biri artarken diğeri azalmaktadır". Korelasyon katsayısı pozitif ise "değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır" (Kalaycı, 2010).

Korelasyon katsayısı (r) nin yorumu;

- $r < 0,2$ ise çok zayıf ilişki ya da korelasyon yok
- $0,2 < r < 0,4$ ise zayıf korelasyon
- $0,4 < r < 0,6$ ise orta şiddette korelasyon
- $0,6 < r < 0,8$ ise yüksek korelasyon
- $0,8 < r$ ise çok yüksek korelasyon olduğu şeklinde yapılır.

Araştırmanın temel amacını oluşturan ilişki ağlarının tespiti için yapılan korelasyon testi sonuçları Tablo 2.8'de gösterilmektedir. Spearman Rank korelasyon testi sonucu elde edilen bulgulara göre, **H1** hipotezi doğrulanmıştır (**H1: Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler vardır**).

Ana değişkenlerden pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasında negatif yönlü ($r = -0,145$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı, çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aralarında negatif yönlü bir ilişki tespit edilen değişkenlerin korelasyonu zayıf olsa da bu sonuç çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin yükseldikçe stres düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Bu sonuca göre **H_{1a}** hipotezi doğrulanmıştır (**H_{1a}**: Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır).

Pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında yine negatif yönlü ($r = -0,293$; $p < 0,05$) zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyetleri azalmakta; pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin azalması ise işten ayrılma niyeti içinde bulunacaklarını göstermektedir. Bu sonuca göre **H_{1b}** hipotezi desteklenmektedir (**H_{1b}**: Pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır).

Tablo 2.8. Pozitif Psikolojik Sermaye, PPS Alt Boyutları, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

N = 340		İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti	Pozitif Psikolojik Sermaye
İş Stresi	Correlation Coefficient	1,000	,175**	-,145**
	Sig. (2-tailed)	.	,001	,008
İşten Ayrılma Niyeti	Correlation Coefficient		1,000	-,293**
	Sig. (2-tailed)		.	,000
Pozitif Psikolojik Sermaye	Correlation Coefficient			1,000
	Sig. (2-tailed)			.
Özyeterlik	Correlation Coefficient	-,116*	-,297**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000
Umut	Correlation Coefficient	-,132	-,265**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000
İyimsерlik	Correlation Coefficient	-,095	-,186**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,079	,001	,000
Dayanıklılık	Correlation Coefficient	-,131*	-,208**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Son olarak iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,175$; $p<0,05$). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki zayıf bir korelasyon olarak görünse de bu sonuç çalışanların iş streslerinin artmasının onların işten ayrılma yönünde istekliliklerinin de artmasına neden olacağını göstermektedir. Aksi yönde iş stresi azalan bir çalışanın işten ayrılma niyetinin azalacağını söylemek mümkündür. Elde edilen bu sonuç **H_{1c}** hipotezini destekler niteliktedir (**H_{1c}**: *İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır*).

Bu sonuçlar, işletmeler açısından en değerli olarak nitelenen insan kaynağının iş stresi ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile ilgili özellikle insan kaynakları yönetimi olmak üzere, işletme ya da kurum yöneticilerinin dikkatle üzerinde durmaları gereken bir gerçekliğe dikkat çekmektedir. Sağlık sektörü açısından bu durum daha elzemedir. Gerekli yetkinliğe ulaşması için bir sağlık çalışanının yıllarını vermesi gerekmektedir. Bu yetkinlik ve yeterlilikteki işgörenlerin işten ayrılmaları hem yönetim hem de toplum açısından değer kaybı ve yüksek maliyet anlamına gelmektedir. Bireysel olarak da iş değişikliği yapma ya da işten ayrılma maddi ve manevi zorluklar içermektedir. Bu zorlukların ve kayıpların yaşanmaması için yönetici ve işgörenlerin pozitif psikolojik sermayeyi artıracak, iş stresini azaltacak örgütsel ve bireysel etkinlikler yapması gerekmektedir. Bu amaçla yürütülecek insan kaynakları politikalarının önemi açıktır.

Araştırma için oluşturulan **H2** (**H2**: *Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi ile anlamlı ilişkileri bulunmaktadır*) ve **H3** (**H3**: *Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkileri bulunmaktadır*) hipotezleri pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi hakkındadır. Bu hipotezlerin Tablo 2.8'den elde edilen sonuçlara göre değerlendirilmesi aşağıda yapılmaktadır.

- Özyeterlik alt boyutunun iş stresi ile ters yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır ($r=-0,116$; ; $p<0,05$). Bu sonuca göre özyeterlik sahibi sağlık çalışanları, iş stresi nedeniyle karşılaştıkları zorluklar karşısında bireysel donanımlarına güvenerek iş stresi ile mücadele edebilirler. Çalışanların özyeterlik seviyelerinin artması iş stresinin azalmasıyla; özyeterlik

seviyelerinde yaşanacak azalmanın ise bireyin daha çok iş stresi hissetmesiyle ilişkilendirilebilmesi mümkündür. Bu sonuç H_{2a} hipotezini desteklemektedir (H_{2a} : *Özyeterlik boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*).

- Umut alt boyutunun iş stresi ile negatif yönlü, anlamlı ve çok zayıf bir korelasyonu tespit edilmiştir ($r=-0,132$; $p<0,05$). Çalışanların yaşadıkları iş stresi ile baş etme noktasında gayret göstermeleri, stres yaratan unsurlarla mücadele etmekle kalmayıp kendileri için belirledikleri hedeflere ulaşma istekliliğinin artması ve geleceğe yönelik olumlu beklentiler içinde olmaları anlamına gelen umut boyutunun iş stresi ile anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre umut düzeyleri yüksek işgörenlerin iş streslerinin düzeyi düşük olmaktadır. Elde edilen bu sonuca göre H_{2b} hipotezi desteklenmektedir (H_{2b} : *Umut boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*).
- Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=-0,095$; $p>0,05$). Bu sonuç H_{2c} hipotezini desteklememektedir (H_{2c} : *İyimserlik boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*).
- Dayanıklılık alt boyutunun iş stresi ile negatif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişkisi vardır ($r=-0,131$; $p<0,05$). Bu sonuç, hastane çalışanlarının iş stresi nedeniyle karşılaştıkları sorun ve sıkıntı ile baş edebilmelerinin ve mevcut durumu daha iyi koşullara taşıma kararlılıklarının iş streslerini azaltacağı sonucuna ulaştırmaktadır. Elde edilen bu sonuca göre, H_{2d} hipotezi desteklenmektedir (H_{2d} : *Dayanıklılık boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*).
- Özyeterlik alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile ters yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır ($r=-0,297$; $p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre bireylerin kendi kapasitesine olan inancı olarak tanımlanabilen özyeterlik düzeyinin artması işten ayrılma niyetinin azalmasına sebep olabilmektedir. Bireyin özyeterlik düzeyinin azalması ise onun çalışma hayatında karşılaştığı zorluklarla mücadele gücünün azalması ve işten ayrılma niyetinin artması ile ilişkilendirilebilmektedir. Bireylerin çalıştıkları işte geçirdikleri süre onların özyeterlik seviyesinde değişiklik meydana getirmektedir. Buna göre bir

çalışanın ilk işe başladığı gün sahip olduğu özyeterlik seviyesi ile aldığı eğitim ve edindiği tecrübeler sonucu belli bir süre sonra sahip olduğu özyeterlik düzeyi farklıdır. İş öğrenip kendini bu iş yapmada ehil gören işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olması muhtemel bir sonuçtur. Bu sonuca göre **H_{3a}** hipotezi doğrulanmaktadır (**H_{3a}**: *Özyeterlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır*).

- Umut alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü, anlamlı ve zayıf bir korelasyonu tespit edilmiştir ($r=-0,265$; $p<0,01$). Bu sonuca göre umudu yüksek çalışanlar işten ayrılmamayı düşünmektedir. Elde edilen bu sonuca göre **H_{3b}** hipotezi desteklenmektedir (**H_{3b}**: *Umut boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*).
- İyimserlik alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile çok zayıf, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,186$; $p<0,01$). Elde edilen bu sonuç araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ile yaşadıkları ne olursa olsun iyimserliklerini kaybetmedikleri, sıkıntıların düzeleceği ve problemlerin çözüme ulaşacağını düşünerek işten ayrılma niyeti içinde bulunmayı düşünmediklerini göstermektedir. Bu sonuca göre **H_{3c}** hipotezi desteklenmektedir (**H_{3c}**: *İyimserlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*).
- Dayanıklılık alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile ters yönlü zayıf bir korelasyonu bulunmaktadır ($r= -0,208$; $p<0,01$). Buna göre dayanıklı işgörenler çalışma hayatlarına ilişkin koşullarla baş etmekte, işlerine devam ederek bu koşulları iyileştirme noktasında kararlılık gösterebilmekte ve işten ayrılmamayı düşünmektedirler. Elde edilen bu sonuç **H_{3d}** hipotezini doğrulamaktadır (**H_{3d}**: *Dayanıklılık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır*).

2.11.4. Demografik Özelliklere Göre Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu başlık altında araştırma konusunu oluşturan değişkenlerin araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmektedir. Bu amaçla oluşturulan H4 hipotezi test edilmektedir. Araştırmaya katılanların çocuk

sahipliği, medeni durum ve mesleki çalışma süresi demografik değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu nedenle bu değişkenlere ilişkin sonuçlara yer verilmemiştir. Demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık bulunan değişkenler için ise, sadece istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan değişken ya da boyutlara ilişkin veriler değerlendirilmiştir.

2.11.4.1. Cinsiyete Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre yapılan karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Kadın ve erkek sağlık çalışanları arasında pozitif psikolojik sermaye, iş stresi, işten ayrılma niyeti düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından dayanıklılık, özyeterlik ve umut alt boyutları açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. İyimserlik düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Tablo 2.9).

Tablo 2.9. Cinsiyete Göre Yapılan Karşılaştırmalar (Mann-Whitney U)

N=340	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
İyimserlik	Kadın	184	159,48	12323,5	,024*
	Erkek	156	183,50		
	Toplam	340			

* $p < 0,05$ ise gruplar arasında fark vardır.

Tablo 2.9’da görüldüğü gibi cinsiyet sabit değişkenine göre pozitif psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,024$; $<0,05$). İyimserlik düzeyleri kadın çalışanlarda erkeklere göre daha düşüktür ($x_{Kadın}=159,48 < x_{Erkek}=183,50$). Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha iyimser olmasını kadınların iş hayatında erkeklerden daha şüpheli, detaycı ve kötümser olmaları nedenine bağlanabilir. Kadınlar genel olarak erkeklere nazaran karşılaştıkları sorunlara daha duygusal bakabilmektedir. Bu onları kimi zaman daha güçlü kılarken, kimi zaman da zayıf düşürmektedir. Erkeklerin analitik düşünce yapıları, duygusal bakış açılarının kadınlardan daha dar olması onların sorunlara yüzeysel bakmalarına ve bunları fazla dert etmedikleri için daha iyimser olabilmelerine neden olabilir. Bu çıkarım elde edilen bu sonuca gerekçe gösterilebilir.

2.11.4.2. Yaş Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmaya katılanların yaş durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Test sonucunda pozitif psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan dayanıklılık, özyeterlik, umut ve iyimserlik düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). İşgörenlerin yaş gruplarına göre, iş stresi düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 2.10).

Tablo 2.10. Yaş Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar (Kruskal Wallis H)

Değişkenler	Yaş	N=340	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	P	Farklı Gruplar
İş Stresi	18-30	94	192,27	6,412	,041*	- 18-30 yaş arası grup diğer yaş gruplarından farklıdır.
	31-45	203	162,50			
	46-65	43	160,65			

* $p<0,05$ ise gruplar arasında fark vardır.

Tablo 2.10'a göre $p=0,041<0,05$ değeri ile katılımcıların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 18-30 yaş grubu iş stresi düzeyi en yüksek grup olarak görülmektedir ($x=192,27$). 31-45 yaş grubu iş stresi seviyesi ($x=162,50$) ile 46-65 yaş grubu iş stresi düzeyi ($x=160,65$) sıra ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu dikkat çekmektedir. Birbirinden farklı olan grupları belirlemek üzere ikili farklılık testi Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre iş stresi açısından 18-30 yaş grubunun diğer gruplardan farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş stresi açısından yaşadıkları bu farklılığın nedeni tecrübeyle ilgili olabilir. Bireyler olgunlaştıkça, daha çok tecrübe kazandıkça ya da yaşlandıkça çeşitli sıkıntılara karşı tahammül sınırları artmaktadır. Araştırmaya katılan 18-31 yaş arası işgörenler henüz çalışma hayatının başındadır ve belli bir süre çalışmış, tecrübe kazanmış çalışanlardan daha az tecrübeye sahiplerdir. Bu tecrübesizlik onları zor çalışma koşulları karşısında daha sıcakkanlı olmaya sevk edebilir, tecrübeli çalışanların ise stres karşısında daha serinkanlı ve daha az tepkisel yaklaşımları mümkündür.

2.11.4.3. Eğitim Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Test sonucunda pozitif psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve iş stresi düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan dayanıklılık, umut ve iyimserlik düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Çalışanların eğitim durumlarına göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından özyeterlik düzeylerinin farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır (Tablo 2.11).

Tablo 2.11’de Kruskal Wallis H testi ile eğitim sabit değişkenine göre pozitif psikolojik sermayenin sadece özyeterlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,035<0,05$). Birbirinden farklı olan grupları belirlemek üzere ikili farklılık testi Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 2.11. Eğitim Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar (Kruskal Wallis H)

	Eğitim	N=340	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	p	Farklı Gruplar
Özyeterlik	Lise ve öncesi	78	149,87	8,589	,035*	- Lise ve öncesi grup Lisans grubundan farklıdır.
	Ön lisans	101	162,98			- Lise ve öncesi grup lisansüstü grubundan farklıdır.
	Lisans	112	180,44			- Ön lisans grubu lisansüstü gruptan farklıdır.
	Lisansüstü	49	196,13			

* $p<0,05$ ise gruplar arasında fark vardır.

Elde edilen bulgulara göre özyeterlik düzeyi en yüksek olan grup ($x=196,13$) lisansüstü gruptur, bu gruba yoğunluklu olarak uzman hekimlerin dâhil olduğu bilinmektedir. Sıra ortalaması en düşük grup olan lise ve öncesi grubun ($x=149,87$) özyeterlik düzeyinin lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip gruptan farklı olduğu Mann-Whitney U testi ile belirlemiştir. Önlisans düzeyi eğitim seviyesindeki katılımcıların özyeterlik düzeyinin de lisansüstü düzey katılımcılarınkinden farklı olduğu belirlenmiştir. Özyeterlik kişinin kendini yaptığı işte yeterli ve ehil görmesiyle ilgili bir pozitif psikolojik sermaye boyutudur, eğitimle geliştirilebilir bir ergi düzeyi olduğundan bu sonuçlar kavramın teorik temelleriyle uyumaktadır.

2.11.4.4. Meslek Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki dağılımlarına göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Test sonucunda iş stresi, pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan özyeterlik ve iyimserlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların mesleklerine göre pozitif psikolojik sermaye, iş stresi, PPS alt boyutlarından dayanıklılık ve umut düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 2.12).

Mesleğe göre işten ayrılma niyeti düzeylerinin farklılaşma durumunu belirlemek üzere yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmış ve anlamlı farklılık olduğu ($p=0,010<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti düzeyleri açısından yapılan karşılaştırmalarda, en yüksek sıra ortalaması hemşirelerde görülmektedir ($x=189,72$). İdari personel grubu ($x=167,47$) ile sağlık personeli grubu ($x=152,79$) daha düşük sıra ortalamasına sahiptir. En düşük düzey doktorlardadır ($x=148,55$). Birbirinden farklı grupları belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmış ve hemşire grubunun sıra ortalamalarının doktor grubu ve sağlık personeli grubundan farklılaştığı ortaya konulmuştur. Elde edilen verilere göre hemşirelerin işten ayrılma niyetleri bu iki gruptan daha yüksektir.

İşten ayrılma niyeti açısından hemşirelerin diğer gruplardan daha yüksek bir ortalamaya sahip olması, iş koşulları açısından değerlendirilebilir. Hemşireler hasta ile birebir etkileşimi en çok olan grup olarak yoğun iş yükünün yanı sıra hastanedeki hastaların daha kolay ulaşabileceği meslek grubudur. Bir sorun ya da problemle karşılaşıldığında bununla ilk yüz yüze gelen grup hemşirelerdir. Hasta yükü ve sorumluluk açısından diğer meslek gruplarına yakın olsalar da sorun esnasında ilk temasın içerdiği gerginliği en çok hemşireler yaşamaktadır. Bu sebeple artan iş yüklerinden dolayı yoğun stres yaşayan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olması muhtemeldir.

Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin mesleklere göre farklılaşma durumu karşılaştırılmış ($p=0,010<0,05$), gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. En yüksek sıra ortalamasına sahip grubun idari personel ($x=189,62$), en düşük sıra ortalamasına sahip grubun ise hemşire grubu ($x=150,88$) olduğu görülmüştür. Sağlık personeli grubu sıra ortalaması $x=185,03$ ve doktor grubu sıra ortalaması

$x=170,62$ olarak hesaplanmıştır. Farklı grupları belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmış ve hemşire grubunun PPS düzeyinin, idari personel PPS düzeyinden ve sağlık personeli PPS düzeyinden farklılaştığı ve daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma gruplarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerindeki farklılık temelde çalışma ortamından ve iş gereklerinden olduğu düşünülmektedir. İdari personel grubuna dâhil edilen memurlar ve yöneticiler temelde evrak işi ile ilgilenmektedir. Çalışma ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin de daha sıcak olduğu gözlemlenmiştir. Yaşamsal hizmetler arz eden hastanelerde, yaşam ve ölüm arasında hizmet veren diğer meslek gruplarının iş koşullarından farklı çalışma koşullarına sahiptirler. Çalışma koşullarındaki bu farklılık, mesleki grupların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşmasına neden olmuş olabilir. Luthans ve Jensen (2005)'in hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işte kalma niyetlerinin incelendiği çalışmalarında pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan hemşirelerin işte kalma niyeti içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada en düşük pozitif psikoloji düzeyi ile birlikte en yüksek işten ayrılma niyeti ortalaması hemşirelere aittir. Hemşire meslek grubuyla ilgili alan yazında yer alan bu sonuçlarla elde edilen bulguların örtüştüğü görülmektedir.

Tablo 2.12'ye göre meslek açısından yapılan karşılaştırmalarda pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,031<0,05$). Dayanıklılık düzeyleri farklılık gösteren meslek gruplarından en düşük sıra ortalamasının ($x=151,51$) hemşire grubuna ait olduğu görülmektedir. Bu grubu ($x=177,07$) ile doktor grubu, ($x=184,24$) ile sağlık personeli grubu ve en yüksek sıra ortalamasının görüldüğü ($x=185,79$) idari personel grubu takip etmektedir. Dayanıklılık düzeyinin en düşük hemşirelerde olması, iş yükünün en yoğun ve insanla iç içe olan kısmının hemşirelerce üstlenilmesinden kaynaklanmış olabilir. Hastalar ve yakınları doktor ya da sorumlu yöneticilere ulaşamadıklarında servis sorumlusu hemşireye ya da herhangi bir hemşireye daha kolay ulaşma imkânına sahiptir. Hemşirelerin yoğun olarak kadın olmalarının da bu durumla ilişkilendirilmesi mümkündür. Gruplar arası farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre ise hemşire grubunun idari ve sağlık personeli gruplarından farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 2.12. Meslek Durumuna Göre Yapılan Karşılaştırmalar (Kruskal Wallis H)

	Meslek	N=340	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis	p	Farklı Gruplar
İşten Ayrılma Niyeti	Doktor	43	148,55	11,258	,010*	- Hemşire grubu doktor grubundan farklıdır. - Hemşire grubu sağlık personeli grubundan farklıdır.
	Hemşire	137	189,72			
	Sağlık Personeli	82	152,79			
	İdari Personel	78	167,47			
Pozitif Psikolojik Sermaye	Doktor	43	170,62	10,193	,010*	- Hemşire grubu idari personel grubundan farklıdır. - Hemşire grubu sağlık personeli grubundan farklıdır.
	Hemşire	137	150,88			
	Sağlık Personeli	82	185,03			
	İdari Personel	78	189,62			
Dayanıklılık	Doktor	43	177,07	8,876	,031*	- Hemşire grubu idari personel grubundan farklıdır. - Hemşire grubu sağlık personeli grubundan farklıdır.
	Hemşire	137	151,51			
	Sağlık Personeli	82	184,24			
	İdari Personel	78	185,79			
Umut	Doktor	43	156,95	8,399	,038*	- Hemşire grubu idari personel grubundan farklıdır. - Hemşire grubu sağlık personeli grubundan farklıdır.
	Hemşire	137	155,90			
	Sağlık Personeli	82	183,32			
	İdari Personel	78	190,13			

*p< 0,05 ise gruplar arasında fark vardır.

Tablo 2.12'ye göre meslek açısından yapılan karşılaştırmalarda pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p=0,038<0,05). Umut düzeylerinin meslekler açısından karşılaştırılmasına bakıldığında dayanıklılık alt boyutuna benzer bir sıralama görülmektedir, yine en yüksek umut düzeyi idari personeldedir (x=190,13). Sağlık personelinin umut düzeyi (x=183,32) de yüksek sayılabilir. Doktor grubu (x=156,95) ve hemşire grubu (x=155,90) sıra ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir (x=156,95). Ancak birbirinden farklı grupları tespit etmek üzere yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre farklılığın kaynağı hemşire grubu ile idari personel grubu ve hemşire grubu ile sağlık personeli grubu arasındaki puanlardır. Hemşire grubunun umut düzeyleri diğer iki gruba göre daha düşüktür. . Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu hedefleri karşılamak için gereken fiziki ve zihinsel enerji ya da azim gösterme olarak tanımlanmıştır. Hemşireler açısından mesleki kariyer aşamaları çok sınırlıdır, meslekte yükselme durumları olmadığı için kariyer beklentileri atama yoluyla belirlenen çalışma koşullarının kendi istedikleri bir il ile sonuçlanmasına bağlıdır. Mesleki hedefler açısından daha sınırlı imkâna sahip hemşirelerin umut düzeylerinin diğer meslek gruplarından düşük olması bu sebebe bağlanabilir. Doktorlar da hemşirelerle benzer

atama kriterlerine sahiptir. Bu araştırmada umut düzeyleri açısından iki grubun da yakın değerlere sahip olduğu görülmüştür. Çalışma koşullarını değiştirmek, istedikleri yerlerde çalışmak için belli bir puan düzeyinin üzerine çıkmak zorunda olan hemşire ve doktorlar genellikle Türkiye'nin batısında çalışma umudu taşımaktadır. Doğudan bu bölgelere atama almak için de yüksek çalışma puanları gerekmesi çalışanların umut düzeylerine etki etmiş olabilir. Nitekim araştırma ile elde edilen demografik kriter sonuçlarında, batıda çalışan doktor ve hemşirelerin meslekteki çalışma sürelerinin doğuda çalışanlardan daha fazla olduğu görülmüştür.

2.11.4.5. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki çalışma süresine göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Test sonucunda iş stresi, pozitif psikolojik sermaye ile PPS alt boyutları olan özyeterlik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Çalışanların kurumda çalışma süresine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinin ($p=0,41<0,05$) farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 2.13).

Tablo 2.13. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Yapılan Karşılaştırmalar (Kruskal Wallis H)

	Süre	N=340	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis	p	Farklı Gruplar
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	37	144,45	9,967	,041*	- 1 yıldan az çalışanlar 6-10 yıl arası çalışanlardan farklıdır. - 1-5 yıl arası çalışanlar 6-10 yıl arası çalışanlardan farklıdır. - 6-10 yıl arası çalışanlar 15 yıl ve üzeri çalışanlardan farklıdır.
	1-5 yıl arası	123	166,20			
	6-10 yıl arası	78	196,52			
	11-15 yıl arası	43	172,13			
	15 yıl ve üzeri	59	160,23			

* $p<0,05$ ise gruplar arasında fark vardır.

Kurumda çalışma süresi esaslı karşılaştırmalarda, işten ayrılma niyeti en yüksek olan grubun 6-10 yıl arası çalışanlar olduğu görülmektedir ($x=196,52$). İşten ayrılma niyeti sıra ortalaması en düşük olan grubun ise 1 yıldan az çalışanlar oldukları belirlenmiştir. Bu grubu 15 yıl ve üzeri çalışanlar takip etmektedir ($x=160,23$). Farklılığın kaynağını tespit etmek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre kurumda 6-10 yıl arası çalışanların işten ayrılma niyeti sıra ortalaması, kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 15 yıl ve üzeri çalışanların işten ayrılma niyeti sıra ortalamalarından farklılaşmaktadır. Kurumda 6-10 yıl arası çalışanların işten ayrılma

niyeti daha yüksektir. Genel olarak bakıldığında kurumdaki çalışma süresi kapsamında, işgörenlerin o kurumda çalışmaya başladıkları ilk 5 yıl ile o kurumda çalışma süresinin 15 yıl ve üzeri olduğu durumlarda işten ayrılma isteğinde olmadıkları görülmüştür. Sağlık çalışanları için tayin ve rotasyon söz konusu olduğundan bu sonuçlar mantıklı görülmektedir. Bir başka deyişle bir kurumda işe yeni başlayanlar ile yerleşik bir hayat kuran çalışanların mevcut kurumlarındaki işlerinden ayrılma istekleri daha düşüktür.

2.11.4.6. İllere Göre yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmaya katılanların çalıştıkları illere göre yapılan karşılaştırmalarında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. İllere göre yapılan karşılaştırmalar neticesinde Erzurum ve Denizli illerinde araştırmaya dâhil edilen Servergazi ve Palandöken devlet hastaneleri işgörenlerinin pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve PPS boyutlarının düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2.14).

İllere göre yapılan karşılaştırmada çalışanların iş stresi düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir ($p=0,002<0,05$). Tablo 2.15'te görüldüğü üzere illere göre yapılan karşılaştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye ($p=0,002<0,05$), PPS alt boyutları olan özyeterlik ($p=0,000<0,05$), umut ($p=0,000<0,05$), iyimserlik ($p=0,000<0,05$) ve dayanıklılık ($p=0,000<0,05$) düzeyleri farklılaşmaktadır. Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve PPS alt boyutlarının (özyeterlik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) düzeyleri, Denizli Servergazi Devlet Hastanesi çalışanlarınınkinden yüksek çıkmıştır. İşten ayrılma niyeti düzeylerinde ise herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,067>0,05$).

Denizli ili coğrafi olarak Türkiye'nin güneybatısında, Ege Bölgesi'nde yer almaktadır. Tekstil sektöründe Türkiye'nin öncü illerinden olan Denizli'de sanayinin gelişmiş olması, çevresinde kendinden daha gelişmiş illere yakınlığı, turizm açısından elverişli bir bölgede bulunması büyükşehir özelliğine sahip Denizli ilinin gelişmesine sebep olmaktadır. Buna karşılık, Erzurum ili Anadolu'nun kuzeydoğu bölgesinde çevresindeki illerden daha gelişmiş bir sosyo-ekonomik düzeye sahiptir. Coğrafya açısından daha çetin koşulların hâkim olduğu Erzurum'un kış turizmi açısından değerli bir konumda olması, bölgesel kalkınmanın sürükleyici bir faktörü olarak görülmesine sebeptir. Çalışma evreni olarak belirlenen bu iki il de birçok kültürün kesişim noktası

olarak geçmişten gelen bir kültür mirasına sahiptir. Her iki il de hasta yükü açısından bölgesel bir sorumluluk taşımaktadır.

Tablo 2.14. İllere Göre Yapılan Karşılaştırmalar (Mann Whitney U)

	İl	N=340	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	P
İş Stresi	Denizli	158	188,19	-3,099	,002*
	Erzurum	182	155,14		
İşten Ayrılma Niyeti	Denizli	158	180,42	-1,829	,067
	Erzurum	182	161,89		
Pozitif Psikolojik Sermaye	Denizli	158	135,50	-6,121	,000*
	Erzurum	182	200,89		
Özyeterlik	Denizli	158	146,06	-4,292	,000*
	Erzurum	182	191,71		
Umut	Denizli	158	141,52	-5,080	,000*
	Erzurum	182	195,66		
İyimserlik	Denizli	158	141,47	-5,102	,000*
	Erzurum	182	195,70		
Dayanıklılık	Denizli	158	138,39	-5,638	,000*
	Erzurum	182	198,38		

*p< 0,05 ise gruplar arasında fark vardır.

Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri Erzurum ilinde daha yüksek olarak tespit edilmiştir ($x_{Denizli}=135,50 < x_{Erzurum}=200,89$). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ($x_{Denizli}=141,52 < x_{Erzurum}=195,66$) ve iyimserlik düzeyleri ($x_{Denizli}=141,47 < x_{Erzurum}=195,70$) açısından da Erzurum'dan araştırmaya dâhil edilen sağlık çalışanlarının sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların pozitif psikoloji düzeyleri onların çalışma hayatından ve yaşadıkları çevrenin koşulları ile doğrudan ilişkilidir. Psikolojik iyi oluş, umut ve iyimserlik kavramları temelde beklentilerin karşılanmasıyla değerlendirilebilir. Erzurum ilinin bu açıdan coğrafyası ve temel koşulları göz önünde bulundurulduğunda yaşamsal beklentilere doğal bir set çeker gibi bir sınır oluşturduğu düşünülebilir. Bunun yanı sıra Denizli'de daha çok imkân olması, denize ve turizm açısından elverişli bölgelere ve yaşam standartları açısından daha iyi koşullara yakınlığı nedenleriyle orada yaşayanların beklenti düzeylerinin Erzurum'dakilere oranla daha yüksek olabileceği

çıkarmasını yapmak mümkündür. Yüksek beklentilerin karşılanması sırasında yaşanan zorluklar nedeniyle Denizli’de çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye, umut ve iyimserlik düzeyleri daha düşük olabilir.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2013 yılında uyguladığı Yaşamsal Memnuniyet Anketine göre mutluluk ve umut düzeyi karşılaştırma sonuçları bu araştırmada elde edilen verilerle örtüşmektedir. Yaşamsal memnuniyet anketi sonuçlarına göre, Erzurum’da mutluluk düzeyi %65,7 iken, Denizli’de %56,7 olarak belirlenmiştir. Türkiye ortalaması %59 olan mutluluk düzeyi için Erzurum’un ortalama üzerinde bir değer alması dikkat çekmektedir. Umut düzeyleri açısından, Türkiye ortalaması %77 olarak belirlenmiştir. Erzurum değerleri %80,4 iken, Denizli’de umut düzeyi %74,0’tür (<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=120&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=>).

Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutunun da Erzurum’da Denizli’ye göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($x_{Denizli}=138,39 < x_{Erzurum}=198,38$). Psikolojik dayanıklılık tüm zorlukları karşılayıp bunlara dayanma gücü olarak tanımlanmakta ve zorluklarla baş ettikçe geliştirilebilir bir ergi düzeyidir. Buna göre yine çevresel koşullar göz önünde bulundurulduğunda Erzurum’da sadece yaşamak için gerekli donanım, psikolojik dayanıklılık gerektirmektedir. Coğrafyanın ve yaşam standartlarının Denizli’ye kıyasla görece daha düşük olması çalışmaya katılanların psikolojik dayanıklılıklarındaki farklılığa etki etmiş olabilir. Buna ek olarak, Denizli’den araştırma kapsamına alınan çalışanların mesleki olarak daha uzun süre çalışmış oldukları bilinmektedir. Denizli’deki sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının daha düşük olması mesleki yorgunluk kaynaklı olabilir. Buna karşın Erzurum’da psikolojik dayanıklılık düzeyinin daha yüksek olması çalışanların meslekteki çalışma sürelerinin daha az olmasına da bağlanabilir.

Psikolojik dayanıklılıkları daha düşük olan Denizli’deki sağlık çalışanlarının iş stresinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($x_{Erzurum}=155,14 < x_{Denizli}=188,19$). Erzurum ve Denizli’deki genel iş stresi seviyesinin tehlikeli düzeyde olmasının yanı sıra, Denizli’deki sağlık çalışanlarının iş stresinin Erzurum’dakilerden daha yüksek olması da çevresel koşullarla ilişkilendirilebilir. Denizli’deki çalışanların yaşadıkları şehrin trafik yoğunluğu, pahalılığı ve çalıştıkları kuruma başvuran hastaların farklı birçok

bölgeden olabileceği sebepleriyle yaşadıkları kültürel farklılıklardan dolayı streslerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerine ilişkin bu karşılaştırmalar sonucunda bazı durumlar için **H4** hipotezi kısmen doğrulanmaktadır. (**H4: İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri onların demografik özellikleri göre farklılık göstermektedir**).

2.11.5. Yapısal Eşitlik Analizi

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan korelasyon testleri ardından yönleri belirlenen ilişkilerin etkisini belirlemek amacıyla Yapısal Eşitlik Model Testi kullanılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), sosyal bilimlerde olduğu gibi biyoloji ve tıp araştırmalarında da kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 5). İlk olarak Jöreskog olmak üzere birçok araştırmacı tarafından sosyal bilim alanına uyarlanan (Jöreskog ve Sörbom, 1993) ve Bentler (1980) tarafından psikoloji alanında ayrıntılı olarak betimlenen “gizil değişken analizi”, çok sayıda gözlenen ya da ölçülen değişken tarafından temsil edilen “gizil (latent)” yapıları içeren çok değişkenli istatistik analizleri tanımlamak için kullanılmıştır.

Sosyal bilimlerde birçok teori doğrudan gözlemlenemeyen yapılarla ilişkili oluşturulmaktadır. Gizil rassal değişkenler olarak adlandırılan bu yapılar, odaklanılan ana kütleyle ait örnekleme gerçekleştirilmeyen tek boyutlu yapılardır. Bu yapılar doğrudan bir yöntemle ölçülememekte, ölçüm aracı olarak testler, ölçekler, kişisel raporlar ya da anketler kullanılmaktadır. Yapısal model, bu gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi özetleyen yapısal eşitlikleri kapsamaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2016: 11).

Her araştırmada ilk aşamada atılacak adım bir problem ve sorunsalla yola çıkmaktır. YEM çalışmalarının en temel özelliği çalışılan bir olgu hakkındaki varsayımsal veya anlamlı ilişkinin bir model yardımıyla belirlenmesi ve betimlenmesidir. Bu nedenle araştırmacının yapısal eşitlik çalışması için veri toplamaya dahi başlamadan, teorik temelli olarak değişkenler arasındaki ilişki ile ilgili olası örüntüleri belirlemesi gereklidir. Böylece, YEM aracılığı ile önceden belirlenen bu ilişki

ağlarının doğrulanma durumu analiz edilebilmektedir (Timuroğlu, 2010: 159). YEM, değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlamaktadır. Birçok değişken üzerinde gözlemlenebilen nedensel süreçleri göstermektedir.

Bu doğrultuda araştırmada belirlenen hipotezler çerçevesinde, pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilgili olarak, pozitif psikolojik sermaye dışsal gizil değişken; iş stresi ve işten ayrılma niyeti içsel gizil değişkenleri açıklayacak şekilde belirlenmiştir. Veriler Lisrel Programında analiz edilirken en çok olabilirlik (Maksimum Likelihood, ML) yönteminin uygulanabilmesi için çok değişkenli normallik sayıltısı uygulanmıştır. Yapısal modele ilişkin yol analizi ve yapısal eşitlik modeline ait şekiller detaylı olarak EK-1’de yer almaktadır.

Tablo 2.15’de Lisrel 8.8. programı ile yapılan yol analizi (path diagram) sonucu elde edilen korelasyonlar gösterilmektedir (Standardize edilmiş sonuçlara göre çizilen yol analizi “path diagram” için Ek1’de yer alan Şekil Ek-1-2 ve 3’e bakınız). Bu sonuçlar çalışmada SPSS programı ile elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir.

Tablo 2.15. Değişkenlere Ait Korelasyon Matrisi (Lisrel 8.8)

Değişkenler	Korelasyon Matrisi		
	1	2	3
1.İşten Ayrılma Niyeti	1,00		
2.İş Stresi	0,36	1,00	
3.Pozitif Psikolojik Sermaye	-0,31	-0,34	1,00

Yapısal eşitlik modellemesi kullanılan araştırmalarda belirlenmiş olan modelin uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanılan birbirinden farklı uyum iyiliği indeksleri ve bu indekslerin sahip olduğu istatistiksel fonksiyonlar vardır. Önerilen indeksler arasında en çok kullanılanlar; benzerlik oranı ki-kare istatistiği (X^2), ortalama hata karekök yaklaşımı (RMSEA), uyum iyiliği indeksi (GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve normalleştirilmiş uyum indeksi (NFI)’dir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008: 56). Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 2.16’da gösterilmektedir. Tablodaki verilere göre RMSEA (0,081), NFI (0,89) ve CFI (0,92) uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Modele ilişkin uyum indekslerinden kritik N sayısı, örneklemin temsil düzeyini ölçmektedir. Buna ilişkin kabul edilebilir aralık düzeyinin ≤ 200 olması, örneklemin temsil düzeyinin

iyi olduğunu göstermektedir. Modele ilişkin CN sayısının 133,23 olması, temsil düzeyinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.16’da yer alan modele ilişkin uyum ölçütleri bütünsel olarak değerlendirildiğinde, model kapsamında elde edilen verilerin tamamen uyumlu olduğu söylenememektedir. Modelin düzeltme indeksleri ve değişkenler arasındaki ilişkilerin yeniden gözden geçirilerek modelin düzeltilmeye ihtiyacı bulunmaktadır.

Tablo 2.16. Uyum İndeksleri

	Parametreler	Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Model	Uyum
Uyum İndeksleri	Goodness of Fit Index (GFI)	$\geq 0,95$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,77	Red
	Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	$\geq 0,90$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,74	Red
	Comparative Goodness of Fit Index (CFI)	$\geq 0,97$	$0,90 \leq CFI \leq 0,97$	0,92	İyi Uyum
	Normal Fit Index (NFI)	$\geq 0,95$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,89	Kabul Edilebilir
	Root-Square-Mean Error of Approximation (RMSEA)	$\leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,081	İyi Uyum
	Critical N (CN)		≤ 200		133,23
χ^2 Testi	Örneklem Boyutu (N)				340
	Serbestlik Derecesi (SD)				524
	χ^2 Değeri		$\leq 0,05$		1543.95
	Anlamlılığın Kesin Düzeyi (p)				0,0

Uyum ölçütlerinin sınır değerleri için: Bkz. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003

Tablo 2.17 ve Şekil 2.2’de araştırmaya konu olan değişkenlere ait yapısal eşitlik analizi sonuçları ve yapısal model yer almaktadır.

Tablo 2.17. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Yapısal İlişkiler

Yapısal İlişkiler	Standartlaştırılmış Yükler	t-değeri
Pozitif Psikolojik Sermaye → İş Stresi	-0,34	-4,58
Pozitif Psikolojik Sermaye → İşten Ayrılma Niyeti	-0,21	-3,24
İş Stresi → İşten Ayrılma Niyeti	0,29	3,58
Yapısal Eşitlikler		
	R²	
İAN = -0,21 x PPS + 0,29 x İS	0.17	
İS = -0,34 x PPS	0.12	

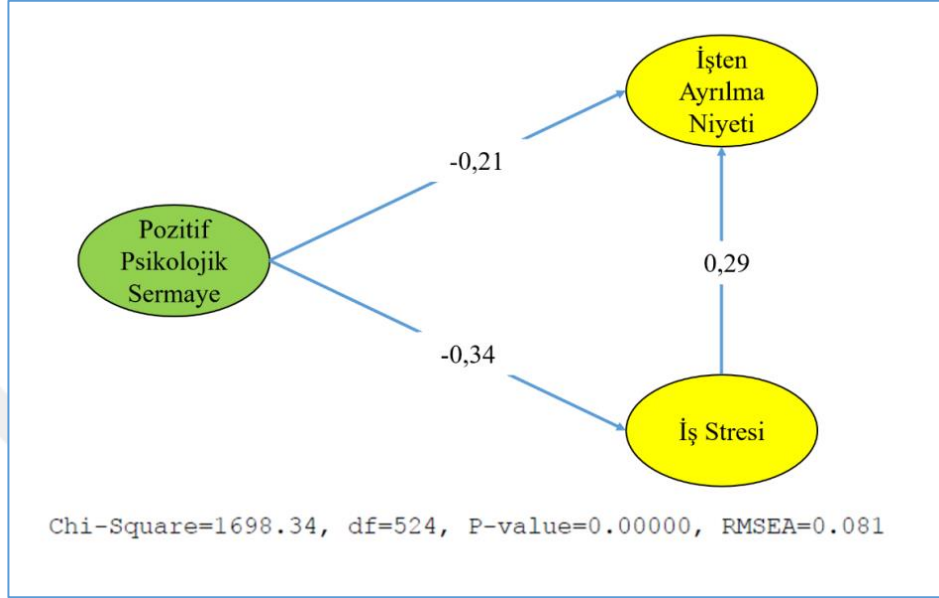
Tablo 2.17 ve Şekil 2.2'ye göre pozitif psikolojik sermaye dışsal gizil değişkeninin iş stresi içsel gizil değişkenini negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde (-0,34) etkilediği görülmektedir. Bu değer, pozitif psikolojik sermaye değişkenindeki 1 puanlık artışın, iş stresinde 0,34 puan azalışa neden olacağını, aksi yönde, pozitif psikolojik sermaye değişkeninde oluşacak 1 birimlik azalışın ise iş stresinde 0,34 birim düzeyinde artışa neden olacağını ifade etmektedir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerindeki değişimin, onların iş stresi düzeylerini etkilediğini söylemek mümkündür.

Tablo 2.17 ve Şekil 2.2 incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye dışsal gizil değişkeninin, işten ayrılma niyeti içsel gizil değişkenini negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde (-0,21) etkilediği görülmektedir. Bu değer pozitif psikolojik sermaye değişkenindeki 1 puanlık artışın işten ayrılma niyetinde 0,21 puan değerinde azalışa neden olacağını veya pozitif psikolojik sermaye değişkeninde oluşacak 1 birimlik azalışın ise işten ayrılma niyetinde 0,21 birimlik artışa neden olacağını ifade etmektedir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerindeki artışın işten ayrılma niyetlerini azalttığını söylemek mümkündür.

Tablo 2.17 ve Şekil 2.2'de, iş stresi içsel gizil değişkeninin işten ayrılma niyeti içsel gizil değişkenini pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde (0,29) etkilediği görülmektedir. Bu değer, iş stresi değişkenindeki 1 puanlık artışın işten ayrılma niyetinde 0,29 puan artışa neden olacağını, aynı şekilde iş stresi değişkenindeki 1 puanlık azalışın ise işten ayrılma niyetinde 0,29 puan azalışa yol açacağı anlamına

gelmektedir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının iş stresi düzeylerinin değişmesi ile onların işten ayrılma niyetlerinin de etkilendiğini söylemek mümkündür.

Bu sonuçlar, Sperman Rank Korelasyonu analizi ile elde edilen bulgularla örtüşmektedir.



şekil 2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri-Yapısal Eşitlik Modeli

Elde edilen bu sonuçlara ilişkin yapısal eşitlik, Tablo 2.18’de gösterilmektedir. Kurulan eşitliklere ilişkin R^2 değerleri, ilgili gizil değerşenlerin eşitliğin karşısındaki değerşkeni ne lde açıkladığını göstermektedir. Kurulan ilk eşitliğe ilişkin R^2 değer (0,17), 0,05 anlamlılık düzeyinde gizil değerşenler pozitif psikolojik sermaye ve iş stresinin birlikte, işten ayrılma niyetinin %17’sini açıkladığını göstermektedir. Kurulan ikinci eşitliğe ilişkin R^2 değer (0,12) ise pozitif psikolojik sermayede meydana gelecek 0,34 birimlik değerşikliğin, iş stresi değerşkenini %12 oranında açıkladığı sonucunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşamında bireyin daha başarılı, mutlu ve daha iyi performans sergileyebileceği bir ortam ve koşullar, dış çevreden kaynaklanabileceği gibi bireyin içsel motivasyon ve psikolojik durumu ile de ilgilidir. Geliştirilebilir ve yönetilebilir olması dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye ve unsurları, çalışanların bireysel gelişimi açısından oldukça önemlidir. İşgörenlerin sahip oldukları özellikleri geliştirmeleri, içsel güç kaynaklarını kullanabilmeleri pozitif psikolojik sermayelerine yapacakları yatırımlar sayesinde olmaktadır. Söz konusu yatırımlar bireyin kendi kendine yapması sonucu gerçekleştirilebileceği gibi, örgütsel anlamda çalıştığı örgütteki uygun insan kaynakları yönetimi politikaları ile de gerçekleştirilebilmektedir. Çünkü çalışma hayatında ortaya çıkabilecek sorunlarla mücadele etmek için gerekli donanım pozitif psikolojik sermaye ile sağlanabilmektedir.

İçinde bulunduğumuz yüzyılın yaygın görülen sorunlarından biri olma özelliği ile iş stresi sonucunda bireyler üzerinde oluşan olumsuz psikolojik etkiler göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Söz konusu olumsuz etkiler işgörenin çalışma yaşamında başarıya ulaşması ve mutlu olmasına engel teşkil edebilmektedir. Stresli iş ortamlarının işgörenin stresle baş edebilme eşiğine kadar olumlu sonuçlara da sebep olabileceği kabul edilmektedir.

Çalışma ortamında arzu edilen iş çıktılarına ulaşabilmek ve sürdürülebilir başarı elde etmek için insan kaynağının örgütle ilişkisinin sürdürülmesi elzemdir. Bu nedenle, motivasyon, moral ve psikolojik iyi oluşlarının yükseltilmesi, iş stresinin olumsuz etkilerinin azaltılması, böylece çalışanların işe devamlılıklarının sağlanması açısından titizlikle yürütülmesi gereken insan kaynakları politikaları bulunmalıdır. Olumlu sonuç meydana getirebilecek bu gibi kriterlerin sağlanamaması durumunda, çalışanların daha güvenli, garantili ve rahat çalışma ortamı arayışlarına girmeleri durumu ortaya çıkacak ve dolayısıyla işten ayrılma niyetleri de artacaktır.

Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilgili gerek yukarıda açıklanan durumlar, gerekse ilgili alan yazında yapılan çalışmalar göz önüne alındığında söz konusu değişkenlerin çalışma hayatı açısından giderek daha önemli bir yere sahip olması insana verilen önemin artması ile ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesinin

amaçlandığı bu çalışmanın uygulama alanı insan hayatı için en önemli hizmetlerden birini vermesi dolayısıyla sağlık sektörü olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede Erzurum ve Denizli’de sağlık çalışanları üzerine 2016 yılı Aralık ayında bir alan araştırması yapılmıştır. Palandöken Devlet Hastanesi ve Servergazi Devlet Hastanesi çalışanlarından dağıtılan anketleri eksiksiz dolduran 340 kişi bu araştırmanın örneklemini meydana getirmiştir. Araştırmada anket tekniği ile elde edilen veriler analiz edilerek aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan bu araştırmada, pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi yoluyla ilgili alan yazına katkı sağlamak ve kesitsel bir araştırma ortaya koyarak, çalışma evrenine dâhil edilen kurumlarla ilgili örgütsel çıkarımlar elde etmek çalışmanın amaçları arasındadır. Bu doğrultuda ilk olarak araştırma kapsamına alınan konularla ilgili olarak ortalama ve ölçek değerlendirmeleri yapılmıştır. Elde edilen verilere göre, Palandöken ve Servergazi Devlet Hastanesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri *yüksek* seviyededir. Sağlık çalışanları aldıkları eğitim süresince ileride karşılaştıkları çalışma koşullarının içinde olma ve bu koşulları tanıyabilme fırsatlarına sahiptir. Bu sayede pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan dayanıklılık ve özyeterlik becerilerini geliştirmeleri mümkün olmaktadır. Hastanelerde çalışan sağlık personeli çalışma hayatında insana dair hemen her şeyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar görevlerinin bir parçası olduğundan, sahip oldukları gerekli görev bilinci, iyimserlik ve umut becerilerine de sahip olmalarını sağlamış olabilir. Özellikle zorlu çalışma koşullarıyla baş etme noktasında, pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi ve artırılması gereklidir. Bu sayede işgörenlerin hem çalışma hem de özel yaşamları ile ilgili memnuniyetleri iyileştirilebilir, bugün yaşadıklarına karşı dirençli, kararlı ve istikrarlı olan ama aynı zamanda gelecek hakkında umutlu ve iyimser bir bakış açısına sahip bireylere dönüşmeleri sağlanabilir.

Araştırmaya katılan sağlık personeline ait iş stresi düzeyleri bireyde fiziksel ve ruhsal stres belirtileri olduğunu gösteren yüksek ve bireydeki iş stresinin bireyin kaldıracabileceğinden fazla olduğunu gösteren tehlikeli boyutlarda olduğu tespit edilmiştir. İş stresi ölçeğinin değerlendirme esaslarına göre, araştırma katılanların stres düzeylerinin tehlikeli boyutta olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektörü yoğun iş yükü, çalışma ortamından kaynaklanan stres sebepleri, ciddi sorumluluk üstlenme ve

işgörenlerin rol stresleri nedeniyle iş stresinin fazlasıyla yaşandığı bir ortamdır. Çalışma ortamında az miktarda stres motivasyon kaynağı olarak değerlendirmektedir. Fakat yoğun stresli iş ortamından işgörenler kadar hizmet alan hastalar da olumsuz etkilenebilmektedir. Bu olumsuz sonuçların önüne geçmek amacıyla optimum düzeyde stres düzeyinin oluşturulması gereklidir.

Çalışmaya katılan bireylerin işten ayrılma niyetleri ise düşük çıkmıştır. Sağlık sektörü çalışanları bu alanda görev yapabilmek için yoğun bir eğitim sürecinden geçmektedir. Bu alanda çalışmak için hayatları boyu kendilerine yaptıkları yatırım, emek ve çaba sonucu eğitim sürecinde aldıkları uzmanlık bilgileri sağlık çalışanlarına bu alanda gerekli rol bilincini aşmaktadır. Yoğun eğitim süreci ardından kazandıkları yetenek ve tecrübeler sağlık sektörüne özeldir. Bu nedenle, çalışanların farklı bir alana geçmesi çok olası görünmemektedir.

Araştırmanın amacını oluşturan değişkenlerin aralarındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan korelasyon analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ancak çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı fakat zayıf bir ilişki ortaya çıkmıştır. Son olarak iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ama çok zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre araştırmanın **H1** hipotezi alt hipotezleriyle birlikte doğrulanmıştır (**H1: Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler vardır**). Bu bulgu doğrultusunda çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri arttıkça iş stresi seviyelerinin azaldığını, işten ayrılma niyetlerinin zayıfladığını söylemek mümkündür. Diğer taraftan iş stresi, çalışanları işten ayrılmaya da niyetlendirmektedir. İş stresi düzeyi bireyin kaldırabileceği bir seviyede olan çalışanların ise işten ayrılma gibi bir niyet taşımadıkları söylenebilir.

Bu bulgular, işletmeler açısından en değerli olarak nitelenen insan kaynağının iş stresi ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile ilgili özellikle insan kaynakları yönetimi olmak üzere, işletme ya da kurum yöneticilerinin dikkatle üzerinde durmaları gereken bir gerçekliğe dikkat çekmektedir. Sağlık sektörü açısından bu durum daha elzemdir. Gerekli yetkinliğe ulaşması için bir sağlık çalışanının yıllarını vermesi gerekmektedir. Bu yetkinlik ve yeterlilikteki işgörenlerin işten ayrılmaları hem yönetim

hem de toplum açısından değer kaybı ve yüksek maliyet anlamına gelmektedir. Bireysel olarak da iş değişikliği yapma ya da işten ayrılma maddi ve manevi zorluklar içermektedir. Bu zorlukların ve kayıpların yaşanmaması için yönetici ve işgörenlerin pozitif psikolojik sermayeyi artıracak, iş stresini azaltacak örgütsel ve bireysel etkinlikler yapması gerekmektedir. Bu amaçla yürütülecek insan kaynakları politikalarının önemi açıktır.

Araştırma için oluşturulan **H2** ve **H3** hipotezleri pozitif psikolojik sermaye (PPS) alt boyutlarının iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile aralarında anlamlı ilişkiler olup olmadığı ile ilgilidir.

Elde edilen sonuçlara göre,

- PPS özyeterlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı, negatif yönlü ancak *çok zayıf* bir ilişki bulunmaktadır.
- PPS umut alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı, negatif yönlü ancak *çok zayıf* bir ilişki bulunmaktadır.
- PPS iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.
- PPS dayanıklılık alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı, negatif yönlü fakat *çok zayıf* bir ilişki vardır.
- PPS özyeterlik alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, negatif yönlü ancak *zayıf* bir ilişki bulunmaktadır.
- PPS umut alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, negatif yönlü ancak *zayıf* bir ilişki bulunmaktadır.
- PPS iyimserlik alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, negatif yönlü ancak *çok zayıf* bir ilişki bulunmaktadır.
- PPS dayanıklılık alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, negatif yönlü fakat *zayıf* bir ilişki vardır.

Bu bulgulara göre **H2** hipotezi (*H2: Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi ile anlamlı ilişkileri bulunmaktadır*), PPS iyimserlik boyutu hariç doğrulanmıştır. **H3** hipotezi (*H3: Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkileri bulunmaktadır*) ise tüm boyutlar için desteklenmiştir.

Elde edilen bu bulgulardan yola çıkarak şunlar söylenebilir:

- Kendi kapasitesine güvenen, kendini yetiştirme istekliliği olan ve yapabileceklerine inanan bireyler, iş stresi ile daha iyi başa çıkabilirler.
- Umutlu çalışanlar olumlu duygular geliştirirler. Gelecekte umutlu olan çalışanlar iş stresi meydana getiren sorunlarla karşılaştıklarında sakin ve serinkanlı olabilirler ve iş stresinden daha az etkilenirler.
- Dayanıklı çalışanlar, zor işler ya da koşullar karşısında pes etme davranışını göstermezler. Güçlü yönlerini kullanarak hedeflenen iş çıktısına ulaşmak ya da yaşanan iş stresi ile baş etmek için kararlılık gösterirler. Bu kararlılıkla iş hayatında stresle baş etme durumları, başka bir deyişle stres kaldırma eşikleri daha yüksek olabilmektedir.
- İşinde kendini yeterli gören işgörenlerin işten ayrılma niyeti içinde olmayacakları düşünülebilmektedir. İşgörenlerin özyeterlik seviyelerinin artırılmasının işletmeler açısından sağlayacağı yararlar çok açıktır. İşletmelerin işgörelere yönelik eğitim faaliyetleri, etkin performans değerlendirme ve ödül sistemleri, çalışanların özyeterlik düzeyine etki eder. İşinde ehil olma, kendini yeterli hissetme işgörelere özgüven verir ve böylece terfi için gerekli istek ve teşvik sağlanmış olur. Çalışanlar, belirledikleri hedefler doğrultusunda kendilerini sürekli geliştirme ihtiyacı hissederler ve bu konuda gayret gösterirler. Bu da nihayetinde işletme performansına yansır.
- Umutlu işgörenlerin gerek kendileri gerekse işyerinde yürütülen politikalar ve işyeri yönetiminin tutumlarıyla ilgili olumlu beklentileri bulunabilir. Sahip oldukları olumlu beklentiler çerçevesinde işlerine bağlı olan işgörenlerin işlerinden ayrılma niyeti içinde olmayacakları muhtemeldir.
- İyimser işgörenlerin çalışma hayatında yaşadıkları zorluklarla başa çıkabildikleri, sorunlarla karşılaştıklarında olumlu tepkiler gösterip mevcut koşulları olumlu olarak algıladıkları, bu nedenle işten ayrılma niyeti içinde olmadıkları söylenebilir. Yapılan araştırmalar, iyimser çalışanların işlerinde daha başarılı olduğunu göstermektedir. İşinde yeterince başarılı olduğunu düşünen işgörenlerin işten ayrılma niyetleri de daha düşük olmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerinin çalışanların iyimserlik seviyelerini artırmaya yönelik politika ve uygulamalar benimsemesi önem arz etmektedir. Bu amaçla atılacak adımlardan en önemlisi, çalışanın işyeri ile ilgili edinebileceği olumsuz

yargıların önüne geçmek olmalıdır. İnsan yaradılış olarak yaşadığı kötü olayları daha çabuk hatırlamakta, edindiği olumsuz yargılardan daha kolay etkilenmektedir. Örneğin, işgörenlerin çalışma hayatlarına ilişkin yapılan olumsuz bir yargı, performanslarına yönelik verilen olumsuz geribildirimler, onları olumlu bildirimlerden daha çok etkilemektedir. İşgörenlerin kendilerini çalıştıkları kurum ya da işletmeye karşı olumlu duygu ve düşüncelerle bağlı hissetmeleri bu açıdan önem arz etmektedir. Birey kendisiyle ilgili olumlu yargı sahibi olan işyeri yöneticileri dolayısıyla örgüte bağlılık hissedebilir. Bu nedenle, hem işgörenin hem de yöneticilerin iyimser tutum sergilemeleri önemlidir.

- Dayanıklı işgörenler çalışma hayatında herhangi bir zorluk ya da işyerindeki zorlu çalışma koşulları karşısında işten ayrılmayı daha az düşünebilirler. Dayanıklı işgörenler güçlü yönlerini keşfeder ve bu sayede zorluklarla baş edebilirler.

Yapılan korelasyon testlerinin ardından yönleri belirlenen ilişkilerin etkisini belirlemek amacıyla da Yapısal Eşitlik Model Testi kullanılmıştır. Analizler sonucunda araştırma hipotezleri model kapsamında doğrulanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyinde oluşabilecek bir artışın, işten ayrılma niyetini ve iş stresini negatif yönde etkileyeceği şeklinde kurulan yapısal eşitlik modeli, ispatlanmıştır. Ayrıca analiz sonucunda iş stresi düzeyinde oluşabilecek bir artışın, işten ayrılma niyetini artırabileceği, iş stresinin azalmasının da aksi yönde işten ayrılma niyetini azaltabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde; cinsiyet açısından katılımcıların yarısından fazlasının kadın olduğu, büyük bir çoğunluğunun evli ve 31-45 yaş aralığında ve çocuklu çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına göre katılımcılar arasında nispeten en yüksek oran lisans mezunlarına, en düşük oran ise lisansüstü eğitim seviyelerine aittir. Katılımcıların çoğunluğu hemşire iken, sağlık personeli ile idari personel oranları da birbirine yakındır. En az oran doktorlarda gözükmektedir. Bu durum sağlık sektörünün yapısından kaynaklanmaktadır. Araştırmanın uygulandığı iki kurumda da 5 yıla kadar o kurumda çalışan personel oranı en yüksek iken, çalışma evrenine ait meslekteki çalışma süresi açısından en yüksek oran 15 yıldan fazla çalışanlar grubuna aittir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre araştırma konusunu oluşturan bağımlı değişkenlerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için gerçekleştirilen analizlerle, çocuk sahipliği, medeni durum ve mesleki çalışma süresine göre yapılan karşılaştırmalarda anlamlı herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Bunun yanı sıra, cinsiyete göre sadece pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik boyutunun anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, erkek çalışanların kadınlara göre daha iyimser olduklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılanların yaş grubuna göre yapılan karşılaştırmalarda iş stresi düzeyinin yaş gruplarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağı, 18-30 yaş grubudur. 18-30 yaş grubu çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha fazla iş stresi yaşamaktadır. Bu durum çalışanların işe alışma süreci ve tecrübe edinme durumlarıyla ilişkilendirilebilmektedir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda sadece pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlik boyutunun anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların özyeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Özyeterlik seviyesi en yüksek grup uzman hekimlerin yer aldığı lisansüstü eğitim düzeyi iken, en düşük grubun lise ve öncesi eğitim seviyesine sahip katılımcılara ait olduğu tespit edilmiştir. Özyeterlik, kişinin kendini, yaptığı her işte yeterli ve ehil görmesiyle ilgili bir pozitif psikolojik sermaye boyutu olası nedeniyle alanında daha fazla eğitim almış çalışanların özyeterlik seviyesinin yüksek olması, kavramın teorik temelleriyle uyumaktadır.

Meslek gruplarına göre yapılan karşılaştırmalarda pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti düzeyleri karşılaştırmalarına göre, işten ayrılma niyeti en düşük grup doktor grubudur. Bu grubu sağlık personeli grubu ve idari personel grubu takip etmektedir. İşten ayrılma niyeti en yüksek olan grubun hemşireler olduğu belirlenmiştir. Hemşireler grubu ile doktor grubu ve sağlık personeli grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi doktor, idari personel ve sağlık personeli grupları için görece yakinken, hemşire grubunun pozitif psikolojik sermaye düzeyinin en düşük olduğu görülmüştür. Hemşire grubunun idari ve sağlık personeli gruplarıyla aralarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Mesleğe göre yapılan

karşılaştırmalarda PPS alt boyutlarından dayanıklılık ve umut boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Dayanıklılık açısından en yüksek grup idari personel grubudur, en düşük seviyenin de hemşireler grubuna ait olduğu tespit edilmiştir. Hemşire grubunun idari personel grubundan istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı elde edilen sonuçlar arasındadır. Aynı zamanda dayanıklılık düzeyi görece yüksek olan bir diğer grup sağlık personelidir. İstatistiksel olarak yapılan grup karşılaştırmalarında hemşire grubunun sağlık personelleri grubundan da anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Umut boyutu açısından en düşük seviye hemşirelerde görülürken, umut düzeyi en yüksek grubun idari personel grubu olduğu belirlenmiştir. Hemşire grubunun umut düzeylerinin idari ve sağlık personeli gruplarıyla istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı bulunmaktadır.

Katılımcıların bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti en düşük olan grup, 1 yıldan az çalışanlar iken işten ayrılma niyeti en yüksek grup 6-10 yıl arası çalışanlardır. 15 yıl ve üzeri çalışanların işten ayrılma niyetleri de düşük görülmektedir. Genel olarak bakıldığında kurumdaki çalışma süresi kapsamında, işgörenlerin o kurumda çalışmaya başladıkları ilk 5 yıl ile o kurumda çalışma süresinin 15 yıl ve üzeri olduğu durumlarda işten ayrılma isteğinde olmadıkları görülmüştür. 6-10 yıl arası o kurumda çalışan sağlık görevlilerinin işten ayrılma niyeti, kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl arası ve 15 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksektir.

Araştırmanın çalışma evreni Erzurum ve Denizli illerindeki Servergazi ve Palandöken devlet hastanelerinden oluşmaktadır. İl bazında yapılan karşılaştırmalar sonucu, pozitif psikolojik sermaye, PPS alt boyutları ve iş stresi değişkenleri açısından iller arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. PPS ile boyutları bakımından Erzurum'da çalışanların puanları daha yüksek çıkmıştır. Denizli'de çalışanların ise iş stresi düzeyleri daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Çalışanların pozitif psikoloji düzeyleri onların çalışma hayatından ve yaşadıkları çevrenin koşulları ile doğrudan ilişkilidir. Psikolojik iyi oluş, umut ve iyimserlik kavramları temelde beklentilerin karşılanmasıyla değerlendirilebilir. Erzurum ilinin Denizli'ye kıyasla daha az imkâna sahip olması ve hayatı zorlaştıran coğrafi koşulları nedeniyle bireylerin beklentileri de sınırlandırılmaktadır. Bu sebeple daha iyi yaşam koşullarına sahip olması nedenleriyle Denizli'de yaşayanların beklenti düzeylerinin Erzurum'dakilere oranla daha yüksek

olabileceği çıkarımını yapmak mümkündür. Yüksek beklentilerin karşılanması sırasında yaşanan zorluklar nedeniyle Denizli’de çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye, umut ve iyimserlik düzeyleri daha düşük olabilir.

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerine ilişkin karşılaştırmalar sonucunda bazı durumlar için **H4** hipotezi kısmen doğrulanmıştır (**H4: İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri onların demografik özellikleri göre farklılık göstermektedir**).

Nihai sonuç olarak pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri onların demografik özelliklerine göre değişebilmektedir.

Bu sonuçlardan sonra araştırmacılar, yöneticiler ve çalışanlara yönelik olarak şunlar önerilebilir:

- Örgütlerin taklit edilemez ve rekabet avantajı sağlayan insan kaynaklarının daha mutlu bir çalışma ortamına kavuşturulmaları ve pozitif psikolojik sermayelerinin artırılması için pozitif yönetim anlayışının benimsenmesi gerekir.
- Örgütlerde çalışanların özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıklarına vurgu yapan uygulamalar hayata geçirilmelidir.
- Umut düzeylerinin geliştirilmesi için örgüt içi kariyer yollarının, hedeflerin belirginleştirilmesi ve işgörenlere anlatılması gerekir.
- İşyerindeki problemlerle ilgili şeffaf ve katılımcı bir yönetim, işgörenlerin özyeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık düzeylerine katkı sağlayabilir.
- İşgörenler için eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin planlanması ile onların mesleki yeterlilik düzeyleri artırılabilir, böylece onların özyeterlik seviyelerine katkı sağlanabilir.
- Çalışanların iş stresi düzeyleri belli aralıklarla ölçülmeli, kontrol altında tutulmalı ve yüksek iş stresi içeren görevde çalışanlar için rahatlatıcı bireysel ya da kurumsal etkinlikler planlanmalıdır.

- Örgüt içi iletişimin güçlendirilmesi, önemli gün ve haftalarda gerek işgörene gerekse örgüte yönelik özel kutlamalar yapılması pozitif duygu durumun oluşmasına ve iş stresinin azalmasına katkı sağlayabilir.
- İşten ayrılan, emekli olan işgörenler için veda yemekleri vb. toplantılar düzenlenmesi, örgüte katkılarından bahsedilmesi işgörenlerin değerli olduğu hissini oluşturacak, bu da onların örgüte bağlılıklarını artıracaktır.
- Gelecek çalışmalar için verilebilecek öneriler de şunlardır: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, farklı demografik özellikler içeren örneklemelerin dâhil edildiği araştırmalarda kullanılabilir. Türkiye’de bu alanda yapılan araştırmaların çeşitlendirilmesinin, bu kavramın çalışma hayatındaki öneminin artırılması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma konusunu oluşturan değişkenlerin ilişkisi kamu sektöründe hizmet veren iki hastanenin çalışanlarının oluşturduğu araştırma evreninde uygulanan anketlerle belirlenmiştir. Bu yönde yapılacak gelecek çalışmalarda özel sektörde farklı endüstriyel alanlar da tercih edilebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Erdoğan, A. (2014). “Anne Roe ve Holland’ın Kişilik Kuramları ile Shein’in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi”. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 15-25.
- AIS - The American Institute of Stress. “Workplace Stress”. <https://www.stress.org/workplace-stress> (Erişim Tarihi: 01.06.2017).
- AIHM, (2010). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi: Avrupa Antlaşmaları Serisi*. No.5. http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 02.06.2017).
- Akın, A. (2013). “Öznel İyi Oluş”. (A. Akın Ed.). *İçinde Güncel Psikolojik Kavramlar 1 Pozitif Psikoloji*. (s.31-45). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları 2.
- Akinboye, J., Akinboye, D., Adeyemo, D. (2002). *Coping with Stress in Life and Workplace*. Ibadan: Stirling-Horden Publishers.
- Akmel, J. (1992). “Turizm Sektöründe Stres Kavramı”. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1-2), 101-113.
- Aktaş, A.M. (2001). “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aktaş, M. (2011). “Kültürel Değerler ve Kişi-Örgüt, Kişi-İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26, 13-21.
- Aldwin, C.M. (2007). *Stress, Coping, and Development: An Integrative Perspective*. Guilford Press.
- Allen, R J. (1983). *Human Stress: Its Nature and Control*. Minneapolis: Burgess Press.
- Altıntoprak, A., Karabilgin, S., Çetin, Ö., Kitapçioğlu, G., Çelikkol, A. (2008). “Hemşirelerin İş Ortamlarındaki Stres Kaynakları, Depresyon, Anksiyete ve Yaşam Kalitesi Düzeyleri: Yoğun Bakım ve Yataklı Birimlerde Hizmet Veren

Hemşireler Arasında Yapılan Bir Karşılaştırma Çalışması”. *Türkiye’de Psikiyatri*, 10(1), 9-17.

Altuntuğ, N. (2009). “Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 445-460.

APA-American Psychological Association (1). “The Road to Resilience”. <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx> (Erişim Tarihi: 01.04.2017).

APA-American Psychological Association (2). “Coping with Stress at Work”. <http://www.apa.org/helpcenter/work-stress.aspx> (Erişim Tarihi: 05.05.2017).

Appolis, V. P. (2010). *The Relationship Between Intention to Quit, Psychological Capital and Job Satisfaction in the Tourism Industry in the Western Cape*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of the Western Cape, EMS Faculty, Department of Psychology.

Arseven, A. D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Arvan, M., Omidvar, A., Ghodsi, R. (2016). “Intellectual Capital Evaluation Using Fuzzy Cognitive Maps: A Scenario-Based Development Planning”. *Expert Systems with Applications*, 55, 21-36. doi: 10.1016/j.eswa.2015.12.044

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., Mhatre, K.H. (2011). “Meta- analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance”. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

Avey, J.B., Wernsing, T.S., Luthans, F. (2008). “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.

Aydın, İ.P. (2002). *İş Yaşamında Stres* (2.Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.

Aydın, Ş. (2004). *Otel İşletmelerinde Stres Faktörleri ile İş Bırakma İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının İş Stresi: Kuram ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (1993). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1982). "Self-Efficacy Mechanism in Human Agency". *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1989). "Human Agency in Social Cognitive Theory". *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1995). "Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies". In Bandura, A. (Ed.) *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A., Cervone, D. (1983). "Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems". *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis". *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Basım, H.N., Erkenekli, M., Şeşen, H. (2010). "Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 145-165.
- Bawa, M.A, Jantan, M. (2005). "Human Resource Practices as Determinants of Employee Turnover: An Empirical Investigation". *Asian Academy of Management Journal*, 10(2), 69-80.
- Becker, B., Gerhart, B. (1996). "The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects". *Academy of Management Journal*, 39 (4), 779-801.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital Theory*. New York: Columbia.
- Becker, G.S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd Edition). The University of Chicago Press.

- Bentler, P.M. (1980). "Multivariate Analysis with Latent Variables: Causal Modeling". *Annual Review of Psychology*, 31(1), 419-456.
- Bıçerli, M.K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bitmiş, M.G., Ergeneli, A. (2013). "The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Bluedorn, A.C. (1982). "A Unified Model of Turnover From Organizations". *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- Boniwell, I. (2008). *Positive Psychology in a Nutshell: A Balanced Introduction to the Science of Optimal Functioning*. Personal Well-Being Centre.
- Bontis, N. (1998). "Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models". *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bothma, F.C., Roodt, G. (2012). "The Validation of the Turnover Intention Scale". *Proceedings of the Pan Pacific Conference XXIX*, 24-27 May, Haikou, China. 231-235.
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms of Capital." (Ed. Imre Szeman, Timothy Kaposy) in *Cultural Theory: An anthology*. (s.81-93).
- Bowen, D.E. (1982). "Some Unintended Consequences of Intention to Quit". *Academy of Management Review*, 7(2), 205-211.
- Bridges, S.K., Wertz, F.J. (2011). "Humanistic Psychology", In Lopez, S.J. (Ed.) *The Encyclopedia of Positive Psychology*, John Wiley & Sons.
- Buss, D.M. (2000). "The Evolution of Happiness". *American Psychologist*, 55(1), 15-23.
- Careercast. "The most Stressfull Jobs". <http://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2017> (Erişim Tarihi: 25.05. 2017).
- Carrell, M.R., Jennings, D.F., Heavrin, C. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Prentice Hall.

- Cartwright, S., Cooper, C.L. (1997). *Managing Workplace Stress*. Sage.
- Casey, N.H. (2010). "Integrated Higher Learning-An Investment in Intellectual Capital For Livestock Production". *Livestock Science*, 130(1), 83-94.
- Cevizci, A. (1997). *Felsefe Sözlüğü* (2.Baskı). Ankara: Ekin Yayınları.
- Chambers, E.G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S.M., Michaels III, E.G. (1998). "The War for Talent". *McKinsey Quarterly*, 3, 44-57.
- Cheng, E.C.K., Lee, J.C.K. (2016). "Knowledge Management Process for Creating School Intellectual Capital". *Asia-Pacific Education Researcher*, 25(4),559-566. doi: 10.1007/s40299-016-0283-4.
- Child, J., McGrath, R.G. (2001). "Organizations Unfettered: Organizational Form in an Information-Intensive Economy". *Academy of Management Journal*, 44(6), 1135-1148.
- Coleman, J.S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital". *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Collings, D.G., Mellahi, K. (2009). "Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda". *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Compton, W.C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*: Thomson Wadsworth.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sage.
- Cottingham, M.D. (2016). "Theorizing Emotional Capital". *Theory and Society*, 45(5), 451-470.
- Cotton, J.L., Tuttle, J.M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with implications for Research". *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Coutu, D.L. (2002). "How Resilience Works". *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Csikszentmihalyi, M, Seligman, M.E. (2000). "Positive Psychology: An Introduction". *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

- Csikszentmihalyi, M., Csikszentmihalyi, I.S. (1992). *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press.
- Currie, J., Madrian, B.C. (1999). "Chapter 50: Health, health insurance and the labor market". (Ed. Ashenfelter, O.C., Card, D.) in *Handbook of Labor Economics: Volume 3C*. (s. 3309-3416). Amsterdam: North-Holland.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, U., Arbak, Y. (2004). "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelik, H.E., Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N. (2014). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Çetin, F., Hazır, K., Basım, H.N. (2013). "Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1),31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H. (2015). "Genel Sistem Kuramı ve Örgüt Araştırmaları" (H. Cenk Sözen, Harun Şeşen Ed.) İçinde *Örgüt Kuramları* (s. 55-89). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Çetin, F., Varoğlu, A.K. (2015). “Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü”. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çınar, O. (2010). “Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(33), 101-121.
- Çökük, B. (2013). *Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyum Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi) Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çözüm Araştırma, http://www.cozumarastirma.com.tr/orneklemehesaplama_1_60.htm
- Dağ, M. (2003). “Fârâbî’nin İki Yapıtı”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(14-15), 17-87.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2008). “Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An Introduction”. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.
- Denison, E. F. (1962). “Education, Economic Growth, and Gaps in Information.” *Journal of Political Economy*, 70 (5, Part 2), 124-128.
- Devi, K.R, Rani, S.S. (2016). “The Impact of Organizational Role Stress and Work Family Conflict: Diagnosis Sources of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction among Women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 214-220. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.008
- Diener, E. (2000). “Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index”. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Doğrul, B.Ş., Tekeli, S. (2010). “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2),11-18.
- Edvinsson, L. (2000). “Some Perspectives on Intangibles and Intellectual Capital 2000”. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 12-16.
- Edvinsson, L., Malone, M.S. (1997). “Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower”. New York: Harpercolins.

- Edvinsson, L., Sullivan, P. (1996). "Developing a Model for Managing Intellectual Capital". *European Management Journal*, 14(4), 356-364.
- Efeoğlu, İ.E., Özgen, H. (2007). "İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Envick, B.R. (2005). "Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success". *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. (Doktora Tezi) Malatya: İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim dalı. Yönetim Organizasyon bilim dalı.
- Erdoğan, T., Ünsar, A.S., Süt, N. (2009). "Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 446-461.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi* (4.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (5.Baskı). İstanbul: Beta.
- Erkuş, A., Fıncıklı, M.A. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(2), 302-318.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Field, J. (2003). "Civic Engagement and Lifelong Learning: Survey Findings on Social Capital and Attitudes Towards Learning". *Studies in the Education of Adults*, 35(2), 142-156.
- Fitz-Enz, J. (2000). *ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. AMACOM Div American Mgmt Assn.

- Ford, R.C., Sivo, S.A., Fottler, M.D., Dickson, D., Bradley, K., Johnson, L. (2006). "Aligning Internal Organizational Factors with a Service Excellence Mission: An Exploratory Investigation in Health Care". *Health Care Management Review*, 31(4), 259-269.
- Fortune. "Türkiye'nin en Stresli Meslekleri". <http://www.fortuneturkey.com/fotohaber/turkiyenin-en-stresli-meslekleri-42928/2> (Erişim Tarihi: 31.05.2017).
- Frank, J. (1968). "The Role of Hope in Psychotherapy". *International Journal of Psychiatry*, 5(5), 383-395.
- Froyum, C.M. (2010). "The Reproduction of Inequalities through Emotional Capital: The Case of Socializing Low-Income Black Girls". *Qualitative Sociology*, 33(1), 37-54.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinde Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gendron, B. (2004). "Why Emotional Capital Matters in Education and in Labour? Toward an Optimal Exploitation of Human Capital and Knowledge Management". In *Les Cahiers de la Maison des Sciences Economiques*, Paris: Université Panthéon-Sorbonne, 1-37.
- George, D., Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gibson, J.L., Donnelly, J.H., Konopaske, R., Ivancevich, J.M. (1973). *Organizations: Structure, Processes, Behavior*. Dallas: Business Publications.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., Darity, W. (1997). "The Impact of Psychological and Human Capital on Wages." *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*, Bantam.
- Gross, E. (1973). "Work, Organization and Stress". (Ed.Levine, S., Scotch, N.A.) in *Social Stress*. Aldine Publishing Copmany.

- Güçlü, N. (2001). “Stres Yönetimi”. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.
- Gümüştekin, G.E., Öztemiz, A.B. (2005). “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1),271-288.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 41(2), 189-213.
- Gürbüzler, Y. (2004). *Stres Kaynaklarının İş Doyumuna Etkileri: Kütahya İlk ve Orta Öğretim Kurumlarında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Harms, P.D, Luthans, F. (2012). “Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital”. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Hefferon, K., Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamaları (Positive Psychology Theory, Research and Applications)* (Çeviri Editörü: Tayfun Doğan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hicks, H.G., Gullett, C.R. (1981a). *Management*. Singapore: Jo Enterprise Pte Ltd.
- Hicks, H.G., Gullett, C.R. (1981b). *Organizasyonlar: Teori ve Davranış*. İstanbul: İ.İ.T.İ.A. İşletme Bilimleri Enstitüsü Yayınları

- Himmetoğlu, B. (1982). "İşten Gönüllü Ayrılma Davranışını Etkileyen Örgütsel Etkenler". *Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumda Sunulan Bildiriler-Yorumlar-Tartışmalar*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 201, 341 – 383.
- Himmetoğlu, B., Kırel, Ç. (1994). *Stres Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Hobfoll, S.E. (1989). "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress". *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hodges, T.D., Clifton, D.O. (2004). "Strengths-Based Development in Practice". *Positive Psychology in Practice*, 256-268. John Wiley & Sons.
- Hodgetts, R.M. (1997). *Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama* (Çev.: Esin Can Mutlu ve Canan Çetin). İstanbul: Eren Ofset.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit". *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hulin, C.L., Roznowski, M., Hachiya, D. (1985). "Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration". *Psychological Bulletin*, 97(2), 233-250.
- Huselid, M.A., Jackson, S.E., Schuler, R.S. (1997). "Technical and Strategic Human Resources Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance". *Academy of Management Journal*, 40(1), 171-188.
- Husz, M. (1998). *Human Capital, Endogenous Growth, and Government Policy*. European University Studies, Vol: 2274. Frankfurt: Peter Lang Pub Inc.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., Rasheed, M.F. (2013). "Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia". *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90.

- Jewell, D.S., Mylander, M. (1988). "The Psychology of Stress: Run Silent, Run Deep". (Ed. Chorousos, G.P., Loriaux, D.L., Gold, P.W.) in *Mechanisms of Physical and Emotional Stress*. Springer, 489-505.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A., Rich, B.L. (2007). "Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences". *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-124.
- Kadir, E., Gökmen, Ç.E. (2009). "Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), 41-56.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.
- Kamaşak, R., Bulutlar, F. (2010). "Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Kangarlouei, S.J., Shadkani, N., Motavassel, M. (2012). "The Impact of Intellectual Capital, Social Capital and Psychological Capital on Competitive Advantage of Vehicle Industries in Tehran Stock Exchange (TSE)". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 559-566.
- Kant, I., (1956). *Critique of Practical Reason*. (Translated, with an Introduction by L.W. Beck). Bobbs-Merrill.
- Kapız, S. (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karadal, H., Rençber, Ö.F., Saygın, M. (2014). "Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermaye Özelliklerinin Adana İlindeki Yabancı Dil Kurslarında İncelenmesi". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 38-48.

- Karagül, M. (2003). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı”. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(5), 79-90.
- Karakaş, S., Karakaş, H.M. (2000). “Yönetici İşlevlerin Ayırıştırılmasında Multidisipliner Yaklaşım: Bilişsel Psikolojiden Nöro-Radyolojiye”. *Klinik Psikiyatri*, 3(4), 215-227.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2005), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 15. Baskı.
- Karasek, R.A. (1979). “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign”. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. doi:10.2307/2392498
- Karatepe, O.M., Baddar, L. (2006). “An Empirical Study of the Selected Consequences Of Frontline Employees’ Work–Family Conflict and Family–Work Conflict”. *Tourism Management*, 27(5), 1017-1028. doi: 10.1016/j.ijhm.2014.09.005
- Karatepe, O.M., Karadaş, G. (2014). “The Effect of Psychological Capital on Conflicts in the Work–Family Interface, Turnover and Absence Intentions”. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.
- Kartal, M. (1998). *Bilimsel Araştırmalarda Hipotez Testleri: Parametrik ve Nonparametrik Teknikler*. Şafak yayınevi.
- Kaya, D., Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Kitap.
- Kaya, Y. (2004). *Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, H.N. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.

- Kerr, W.A. (1947). "Labor Turnover and It's Correlates". *Journal of Applied Psychology*, 31(4), 366-371.
- Keser, A. (2014). *Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Keskin, A. (2011). "Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 125-153.
- Kırel, Ç. (1991). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Klarreich, S.H. (1999). *Stressiz Çalışma Ortamı* (Çev.: B. Güngör). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. (15.Baskı). İstanbul: Beta.
- Lather, A.S., Kaur, M.S. (2015). "Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior". *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 102-112.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and Adaptation*. Oxford University Press.
- Lazarus, R.S. (2006). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. Springer Publishing Company.
- Lazear, E.P. (1986). "Chapter 5: Retirement from the Labor Force". in Ashenfelter, O., Layard, R. (Eds) *Handbook of Labor Economics: Volume 1*. Amsterdam: North-Holland, 305–355.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Larkin, K.C. (1984). "Relation of Self-Efficacy Expectations to Academic Achievement and Persistence". *Journal of Counseling Psychology*, 31(3), 356-362.
- Lewis, A. (1969). "The Ambiguous Word: Anxiety". *International Journal of Psychiatry*, 9, 62-79.

- Lewis, R.E., Heckman, R.J. (2006). "Talent Management: A Critical Review". *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- Luthans, F. (2002). "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M. (2006). "Psychological Capital Development: Toward A Micro Intervention". *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J.B., Clapp-Smith, R., 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(5), 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Li, W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance". *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Jensen, S.M. (2002). "Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development". *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., Luthans, K.W., Luthans, B.C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press Oxford.

- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007b). "Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior". *Positive Organizational Behavior*, 1 (2), 9-24.
- Luthans, K.W., Jensen, S.M. (2005). "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses". *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Marsh, R.M., Mannari, H. (1977). "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study". *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.
- Maslow, A. H. (1954). *Personality and Motivation*. Harlow, England: Longman, 1, 987.
- Maslow, A.H., Frager, R., Fadiman, J., McReynolds, C., Cox, R. (1970). *Motivation and Personality* (2.Ed.): Harper & Row.
- Massimini, F., Delle Fave, A. (2000). "Individual Development in a Bio-Cultural Perspective". *American Psychologist*, 55(1), 24-33.
- Matteson, M.T., Ivancevich, J.M. (1979). "Organizational Stressors and Heart Disease: A Research Model". *Academy of Management Review*, 4(3), 347-357.
- McGrath, J. E. (1970). *Social and Psychological Factors in Stress*. Illinois University at Urbana Department of Psychology.
- McMurray, A., Pirola-Merlo, A., Sarros, J., Islam, M. (2010). "Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Non-Profit Organization". *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436-457.
- Melton, E.K., Meier, K.J. (2017). "For the Want of a Nail: The Interaction of Managerial Capacity and Human Resource Management on Organizational Performance". *Public Administration Review*, 77 (1), 118-130.
- Mitra, A., Jenkins, G.D., Gupta, N. (1992). "A Meta-Analytic Review of the Relationship Between Absence and Turnover". *Journal of Applied Psychology*. 77(6), 879-889.

- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (2013). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic press.
- Multon, K.D, Brown, S.D, Lent, R.W. (1991). "Relation of Self-Efficacy Beliefs to Academic Outcomes: A Meta-Analytic Investigation". *Journal of Counseling Psychology*, 38, 30-38.
- Myers, D.G. (2000). "The Funds, Friends, and Faith of Happy People". *American Psychologist*, 55(1), 56-67.
- Newman, J.E. (1974). "Predicting Absenteeism and Turnover: A Field Comparison of Fishbein's Model and Traditional Job Attitude Measures". *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 610-615.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Graber Pigeon, N. (2010). "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Nowotny, H. (1981). "Women in Public Life in Austria". In Epstein, C., Coser, R. (Eds.) *Access to Power: Cross-National Studies of Women and Elites*, 145-158.
- O'Donnell, D., O'Regan, P., Coates, B., Kennedy, T., Keary, B., Berkery, G. (2003). "Human Interaction: The Critical Source of Intangible Value". *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 82-99.
- OECD (2001). "Human Capital". *Glossary of Environment Statistics, Studies in Methods*. <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1264> (Erişim Tarihi: 15.02.2017).
- Onay, M., Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Öktem, Ü. (2007). "Kant Ahlâkı". *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 18, 11-22.

- Özdemir, H. (2010). “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 231-270.
- Özer, G., Günlük, M. (2010). “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özkalp, E., Kırel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özler, N.D.E., Dirican, M.Ö. (2015). “Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39(39), 291-310.
- Page, L.F., Donohue, R. (2004). *Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct*. Department of Management Working Paper, 51(04), Monash University.
- Pajares, F., Schunk, D. (2001). “The Development of Academic Self-Efficacy”. In Wigfield, A., Eccles, J. (Eds.) *Development of Achievement Motivation*. San Diego: Academic Press.
- Parker, S. K. (1998). “Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions”. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835.
- Parker, S. K. (1998). “Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions”. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835.
- Perez, M. (2008). *Turnover Intent*. (Yüksek Lisans Tezi). Zurich: Strategie- und Unternehmensökonomik Department. University of Zurich.
- Perrewe, P.L., Ganster, D.C. (1989). “The Impact of Job Demands and Behavioral Control on Experienced Job Stress”. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 213-229.
- Peterson, C. (2000). “The Future of Optimism”. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.

- Peterson, C. C. (2013). *Looking Forward Through The Lifespan: Developmental Psychology*. Pearson Higher Education AU.
- Peterson, C., Seligman, M.E. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press.
- Polatçı, S., Cindiloğlu, M. (2013). “Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 299-318.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Portes, A. (2000). “Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology”. In Lesser E. (Ed.), *Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications*. Boston: Butterworth, 43-67.
- Příbylová, J., Smetanová, V., Machek, J., Kožnarová, M., Knaute, L. (2015). “Psychological Needs, Level of Frustration and Anxiety of Teachers at Primary School”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 1114-1117. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.273
- Psikodestek. “Stres ve Stresin Etkileri”. Psikolojik Destek Merkezi, <http://www.psikodestek.com/tag/stresin-etkileri> (Erişim Tarihi: 01.06.2017).
- Reed, R., DeFillippi, R.J. (1990). “Causal Ambiguity, Barriers to Imitation, and Sustainable Competitive Advantage”. *Academy of Management Review*, 15(1), 88-102.
- Resmi Gazete. (2009). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği*. 25 Kasım 2009, Sayı: 27417. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/11/20091125-10.htm> (Erişim Tarihi: 25.05.2017).
- Rich, G.J. (2001). “Positive Psychology: An Introduction”. *Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 8-12.

- Robbins, B.D. (2008). "What is the Good Life? Positive Psychology and the Renaissance of Humanistic Psychology". *The Humanistic Psychologist*, 36(2), 96-112.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (14. Basımdan Çev. Ed.: İ. Erdem). Ankara: Nobel akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Rogers, C. (2012). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Rosenberg, M. (1965). "Rosenberg Self-Esteem Scale (RSE)." *Acceptance and Commitment Therapy. Measures Package*, 61, 52.
- Ryan, R.M, Deci, E.L. (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being". *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Saarni, C. (2000). "Emotional Competence: A Developmental Perspective". (Bar-On, R., Parker, J.D.A. Eds.) in *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 68-91.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M.V. (2008). *Örgütsel Psikoloji* (3.Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Salihoğlu, G H. (2014). "Örgütsel Yabancılaşma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Salovey, P., Mayer, J.D. (1990). "Emotional Intelligence". *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. (1985). "Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies". *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures". *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

- Schmidt, F. L., Hunter, J. E. (1998). "The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings". *Psychological Bulletin*, 124(2), 262.
- Schuler, R.S., MacMillan, I.C. (1984). "Gaining Competitive Advantage Through Human Resource Management Practices". *Human Resource Management*, 23(3), 241-255.
- Schulman, P. (1999). "Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31-37.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2001). *Modern Psikoloji Tarihi* (Çev: Yasemin Aslay-2. Basım). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital." *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schunk, D.H. (1990). "Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning". *Educational Psychologist*, 25(1), 71-86.
- Schunk, D.H. (2009). *Öğrenme Teorileri*. (Çev. Ed.: M. Şahin). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Seashore, S.E., Lawler, E.E., Mirvis, P., Cammann, C. (1982). *Observing and Measuring Organizational Change: A Guide to Field Practice*. New York: Wiley.
- Seligman, M.E., Csikszentmihalyi, M. (2000). "Special Issue on Happiness, Excellence, and Optimal Human Functioning". *American Psychologist*, 55(1), 5-183.
- Seligman, M.E, Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive Psychology: An Introduction*: Springer.
- Seligman, M.E. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M.E. (2011). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage.

- Seligman, M.E., Steen, T.A., Park, N., Peterson, C. (2005). "Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions". *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Selye, H. (1946). "The General Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation". *The Journal of Clinical Endocrinology*, 6(2), 117-230.
- Selye, H. (1950a). *The Physiology and Pathology of Exposure to Stress*. AbeBooks.
- Selye, H. (1950b). "Stress and the General Adaptation Syndrome". *British Medical Journal*, 1(4667), 1383-1392.
- Selye, H. (1975). *Stress without Distress*. New York: New American Library.
- Selye, H. (1976). "The Stress Concept". *Canadian Medical Association Journal*, 115(8), 718-723.
- Serdar, M. (2010). *Türk İmalat Sanayinin Örgütsel Stres Faktörlerinin Ölçülmesi*. (Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Sevimli, A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Shahnawaz, M., Jafri, M.H. (2009). "Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Sharma, J., Dhar, R.L., Tyagi, A. (2016). "Stress as a Mediator Between Work-Family Conflict and Psychological Health Among the Nursing Staff: Moderating Role of Emotional Intelligence". *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. doi: 10.1016/j.apnr.2015.01.010
- Sheldon, K., Frederickson, B., Rathunde, K., Csikszentmihalyi, M., Haidt, J. (2000). "Positive Psychology Manifesto". <http://ppc.sas.upenn.edu/opportunities/conference-archives> (Erişim Tarihi: 15.05.2017).
- Sheldon, K.M., King, L. (2001). "Why Positive Psychology is Necessary". *American Psychologist*, 56(3), 216-217.

- Shouksmith, G. (1994). "Variables Related to Organizational Commitment in Health Professionals". *Psychological Reports*, 74(3), 707-711.
- Shults, W. (1994). *The Human Element: Productivity, Self-Esteem, and the Bottom Line*. San Francisco: Josey-Bass.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Simonton, D.K. (2000). "Creativity: Cognitive, Personal, Developmental, and Social Aspects". *American Psychologist*, 55(1), 151-158.
- Sivanathan, N., Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J. (2004). "Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being". In Linley, A., Joseph, S. (Eds.) *Positive Psychology in Practice*, Hoboken, NJ: Wiley, 241-255.
- Smith, F.J., Kerr, W.A. (1953). "Turnover Factors as Assessed by the Exit Interview". *Journal of Applied Psychology*, 37(5), 352-355.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). "Development and Validation of the State Hope Scale". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*: Academic Press.
- Snyder, C.R. (2002). "Hope Theory: Rainbows in the Mind". *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C.R., Cheavens, J., Sympson, S.C. (1997). "Hope: An Individual Motive for Social Commerce". *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(2), 107-118.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson JR.(1991). "The Will and the Ways: Development And Validation of an Individual-Differences Measure of Hope". *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Stewart, T. (1999). *Intellectual capital: The new wealth of Nations*. New York: Double Day.

- TUİK. Bölgesel İstatistikler. Erişim, 2017, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselististik/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=120&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=>,
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). "Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale". *Journal of Nursing Measurement*.
- Yazıcı, S. (2014) *Felsefeye Giriş*. (5.Baskı). İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Yerkes, R.M., Dodson, J.D. (1908). "The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formation." *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459-482.
- Snyder, C.R., Rand, K.L., Sigmon, D.R. (2002). "Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family". (Ed.Snyder, C.R., Lopez, S.J.) in *Handbook of Positive Psychology*. (s.257-276) NY: Oxford University Press.
- Snyder, C.R., Sympson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., Higgins, R.L. (1996). "Development and Validation of the State Hope Scale". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Spielberger, C.D. (1966). "The Effects of Anxiety on Complex Learning and Academic Achievement". (Spielberger, C.D. Ed.) in *Anxiety and Behavior*. (s. 361-398). New York: Academic Press.
- Spielberger, C.D. (2013). *Anxiety: Current Trends in Theory and Research*. NY: Elsevier.
- Stajkovic, A.D., Luthans, F. (1998). "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stewart, T., Ruckdeschel, C. (1998). "Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations". *Performance Improvement*, 37: 56–59. doi: 10.1002/pfi.4140370713
- Stewart, T., Ruckdeschel, C. (1998). *Intellectual Capital: The new Wealth of Organizations*. Wiley Online Library.

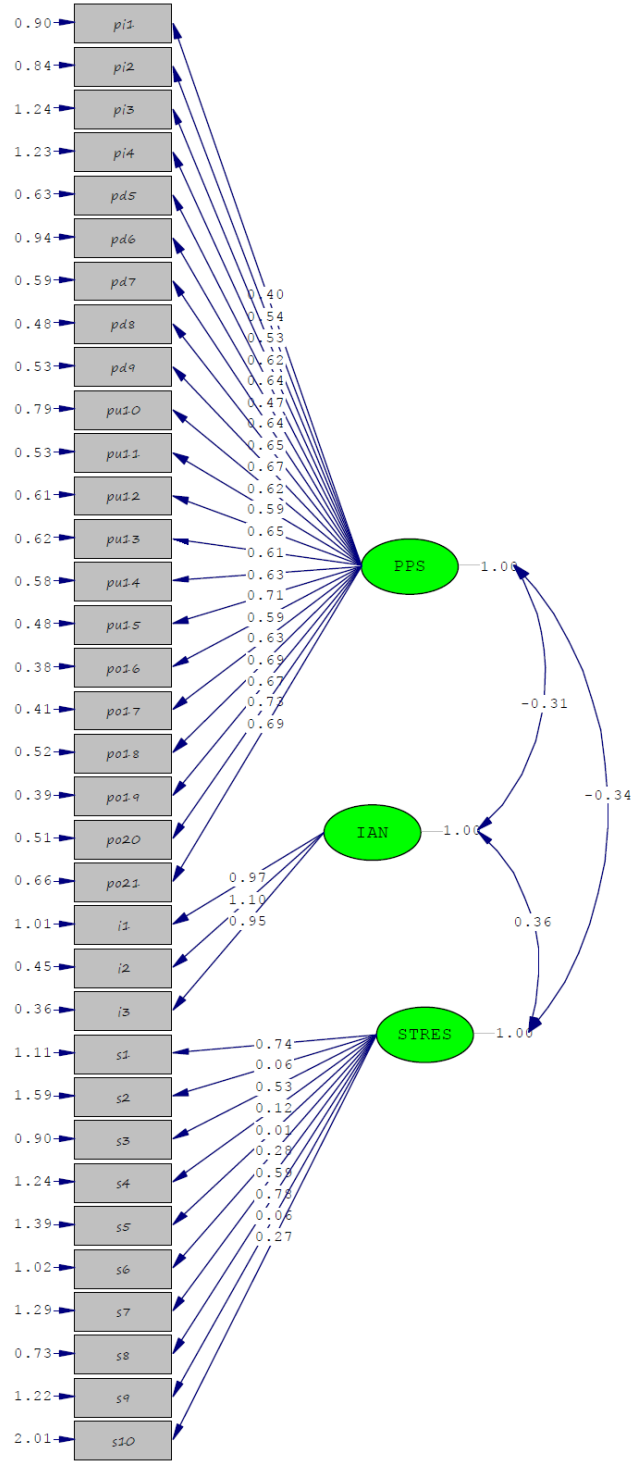
- Şahin, N.H. (1998). “Kendi Olumlu Stres Düzeyinizi Bulmak”. Şahin, N.H. (Ed.) İçinde *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 19-21.
- Şen, C., Mert, İ.S., Aydın, B.O. (2015). “Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. 23.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (14-16 Mayıs 2015) *Bildiriler Kitabı*, 2, 816-824.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Çalışkan, Hülya K. (2010). “Adam Smith’de Zenginlik ve İşbölümü” Şiriner, İ., Kapucu, H., Aydın, M., Morady, F., Çetin, Ü. (Ed.) İçinde *Politik İktisat ve Adam Smith*. (ss.229-332). Uluslararası Ekonomi Politik Konferansı (1-4 Ekim2009) *Bildiriler Kitabı* IJOPEC Yayınları.
- Tanner, B.M. Jr. (2007). *An Analysis of the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital*. (Doktora Tezi) San Francisco, California: Saybrook Graduate School and Research Center,
- Tarhan, N., Gümüşel, O., Sayım, A. (2013). *Pozitif Psikoloji-Çoklu Zekâ Uygulamaları* (3.Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tekingündüz, S., Top, M., Seçkin, M. (2015). “İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği”. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Tel, H., Karadağ, M., Tel, H., Aydın, Ş. (2003). “Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Baş Etme Durumlarının Belirlenmesi”. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2(1), 13-23.
- Tett, R.P., Meyer, J.P. (1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings”. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

- Timuroğlu, M.K. (2010). *Stratejik Düşünce, Öğrenme Yönlülük ve Yenilik*. (Doktora Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tooby, J., Cosmides, L. (1992). "The Psychological Foundations of Culture". Barkow, J., Cosmides, L., Tooby, J. (Eds.) in *The Adapted Mind: Evolutionary Psychology and the Generation of Culture*. Oxford University Press.
- Topgöl, S. (2016). "İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri". *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 217-231.
- Töremen, F., Demir, S. (2016). "Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Uzun, Ö., Yiğit, E. (2011). "Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 181-213.
- VandenBos, G.R. (2007). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychological Association.
- Viner, R. (1999). "Putting Stress in Life: Hans Selye and the Making of Stress Theory". *Social Studies of Science*, 29(3), 391-410.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Winn W., Snyder, D. (1996). "Cognitive perspectives in psychology". Jonassen D.H. (Ed.) in *Handbook of Research for Educational Communications and Technology*. New York: Simon & Schuser Macmillan. 112-142.

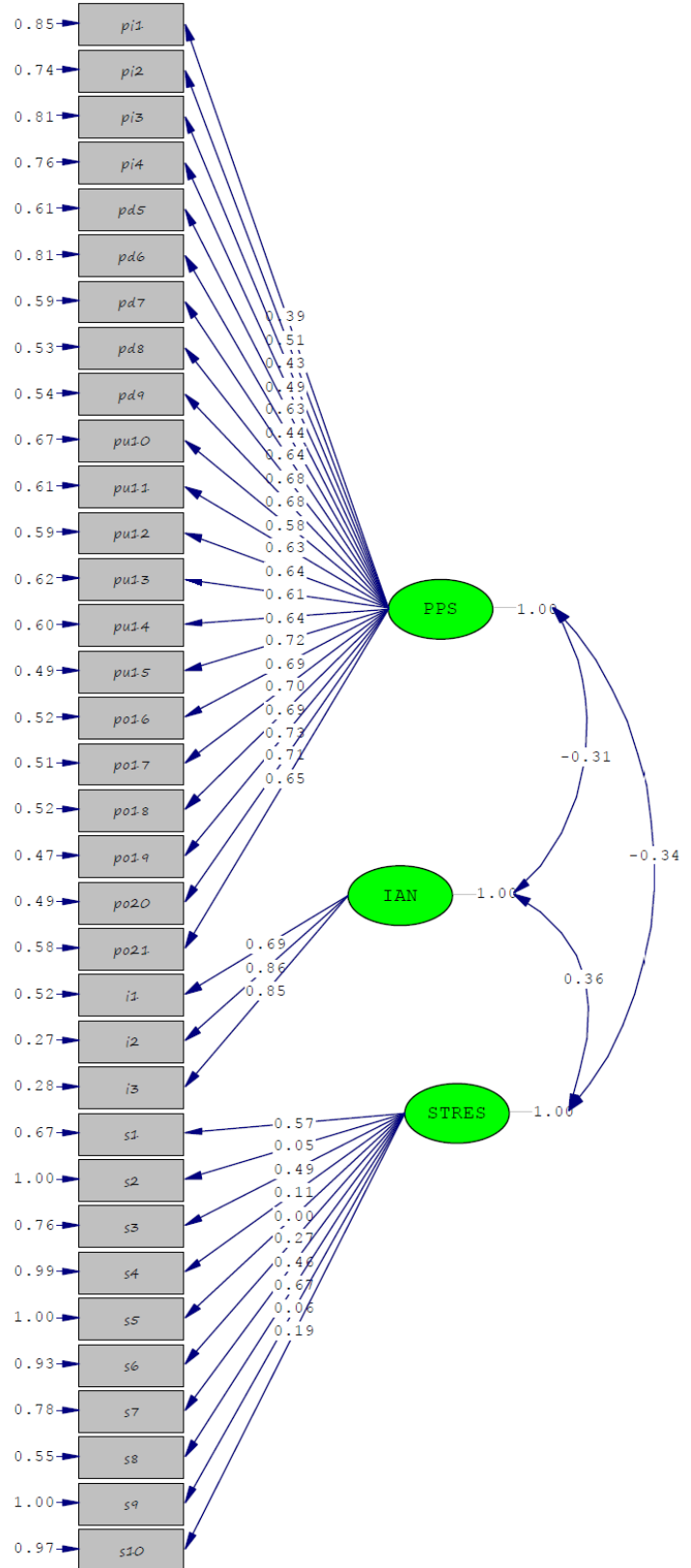
- Wright, T.A. (2003). "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come". *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Xu, L., Song, R. (2016). "Influence of Work-Family-School Role Conflicts and Social Support on Psychological Wellbeing Among Registered Nurses Pursuing Advanced Degree". *Applied Nursing Research*, 31, 6-12. doi: 10.1016/j.apnr.2015.12.005
- Yazıcı, S. (2009). *Felsefeye Giriş* (3. Baskı). Ankara: Öncü Basımevi.
- Yereli, A.N., Gerşil, G. (2005). "Entelektüel Sermayeyi Ölçme ve Raporlama Yöntemleri". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(2), 17-29.
- Yılmaz, A., Ekici, S. (2006). "Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Youssef, C.M., Luthans, F. (2007). "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience". *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yüksel, İ. (2005). "İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zangwill, O.L., Özakpınar, Y. (2009). *Modern Psikolojinin Gelişimi*. Ötüken Yayınları.

EKLER

EK 1. Yapısal Modele İlişkin Sonuçlar

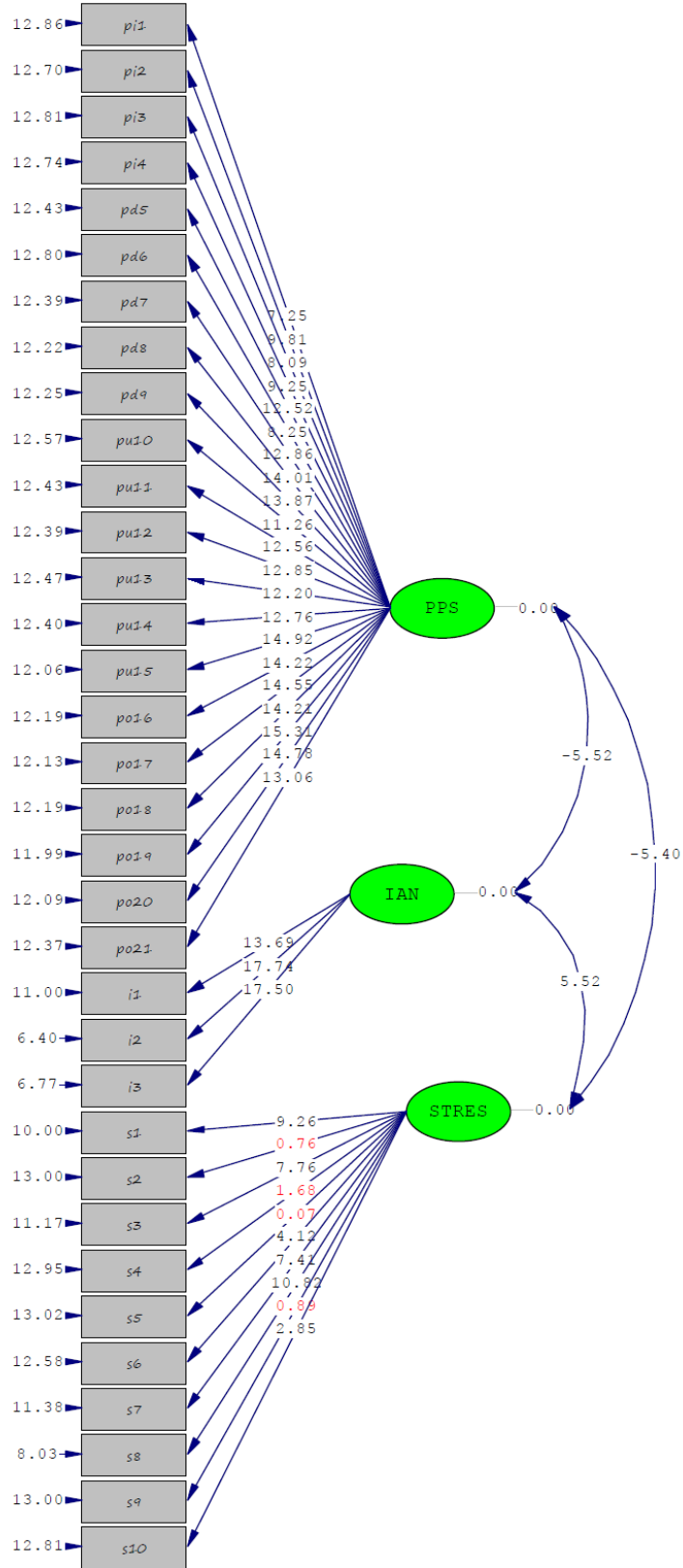


Ek 1.1. Ölçüm Modeli Path Diyagramı (Estimates)



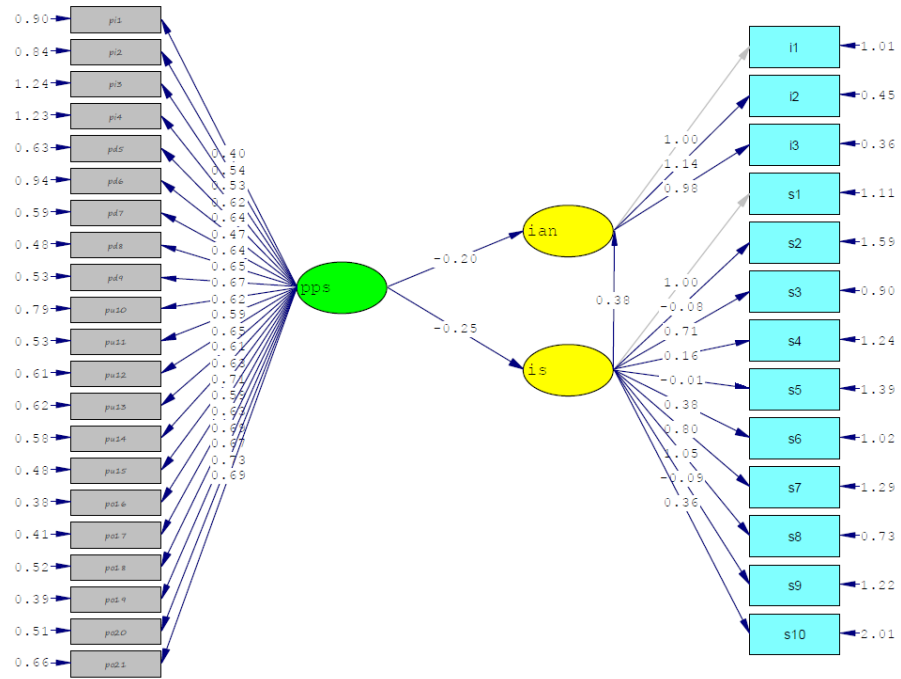
Chi-Square=1698.33, df=524, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Ek 1.2. Ölçüm Modeli Path Diyagramı (Standartlaştırılmış Katsayılar)

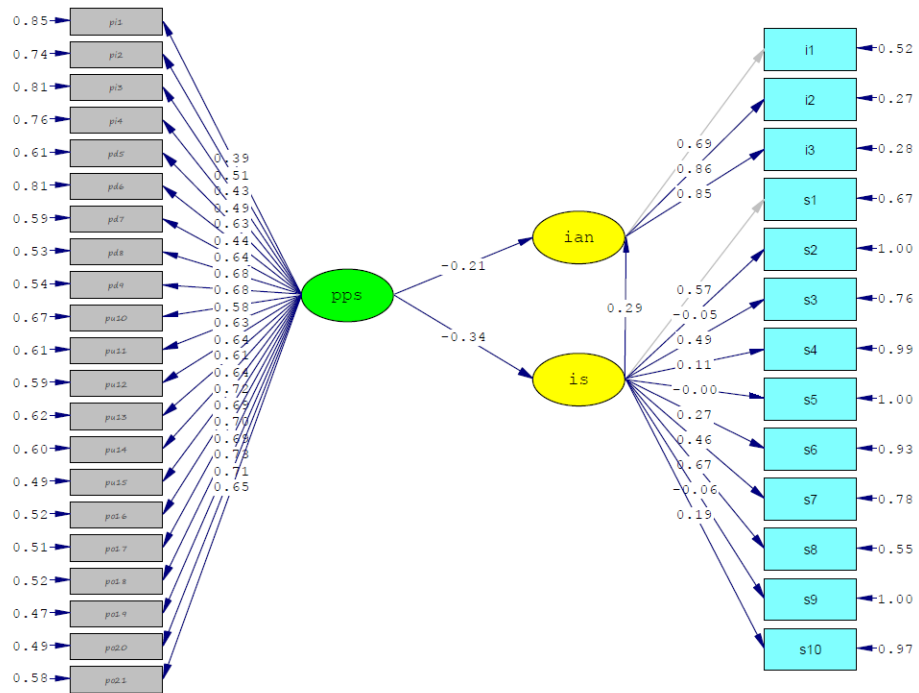


Chi-Square=1698.33, df=524, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Ek 1.3. Ölçüm Modeli Path Analizi (T-Değerleri)



Ek 1.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi (Temel Model)



Chi-Square=1698.34, df=524, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Ek 1.5. YEM Standardize Edilmiş Sonuçlar

EK 2. İzin Belgesi



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 75513667-000-E.1600262515

04.11.2016

Konu : Arş.Gör. Kübra AKDAŞ'ın Etik
Kurul Onay Belgesi Talebi

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİNE

İlgi : 24.10.2016 tarihli ve 77040475-000-E.1600251278 sayılı belge.

İlgi'de kayıtlı yazımız ile; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Arş.Gör. Kübra AKDAŞ**'ın hazırladığı "**Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**" adlı tez çalışması için Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebine ilişkin, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 26.09.2016 tarih ve 14 sayılı oturumunda alınan 17 sayılı karar aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Hasan GÜRBÜZ
Kurul Başkanı

Karar-17) Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Arş.Gör. Kübra AKDAŞ**'ın hazırladığı "**Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**" adlı tez çalışması için, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul izni talep edilmesi ile ilgili husus görüşüldü.

Yapılan görüşmelerden sonra; **Arş.Gör. Kübra AKDAŞ**'ın hazırladığı "**Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**" adlı tez çalışması ile ilgili yapılacak araştırma için, araştırmaların gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde **etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına** oy birliği ile,

Ek : Değerlendirme ve Karar Formu (2 sayfa)



Ek 2.1. Etik Kurulu Onayı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Kübra AKDAŞ
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum 19.06.1986
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce, Almanca
İletişim	
E-Posta Adresi	kubra.akdas@atauni.edu.tr
Tarih	14.07.2017