



T.C.

**BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**AKADEMİSYENLERİN POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE İŞ
PERFORMANSLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**

Fatih ALTUN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

**Aralık-2023
BATMAN
Her Hakkı Saklıdır**

TEZ KABUL VE ONAYI

Fatih ALTUN tarafından hazırlanan “Akademisyenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle İş Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” adlı tez çalışması 05/12/2023 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan

Doç. Dr. Fethiye Müge SAKAR

.....

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

.....

Üye

Doç. Dr. Kazım KILINÇ

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Prof. Dr. Osman PAKMA
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdür V.

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Fatih ALTUN

Tarih: 05.12.2023

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE İŞ PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Fatih ALTUN

Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

2023, 89 Sayfa

Jüri

Dr. Öğretim Üyesi Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

Doç. Dr. Fethiye Müge SAKAR

Doç. Dr. Kazım KILINÇ

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu kapsamda, Batman Üniversitesi bünyesinde görev yapan 245 akademisyen üzerinde nicel araştırma yöntemlerinde kullanılan anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Anket çalışmasından elde edilen veriler üzerinde istatistiksel analizler yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı ölçek toplam puanlarının güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa içsel tutarlılık testi uygulanmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini, güvenilirliğini kontrol etmek ve faktör yapısına uygun olarak ölçülüp ölçülmediğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Dağılım normalliğine karar vermek için Kolmogorov-Smirnov testinden faydalanılmıştır. Verilerde normal dağılımın gözlemlendiği durumlarda, bağımsız iki grubu karşılaştırmak için t-testi (Independent sample t-testi) kullanılmıştır. Birbirleri ile ilişkisiz ikiden fazla grubun karşılaştırılması için ise Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA) analizi tercih edilmiş ve farkın kaynağının tespiti için post-hoc analizler gerçekleştirilmiştir. Varyansların homojenliği durumunda Bonferroni testi, homojen bulunmadığı durumlarda ise Tamhane's testleri kullanılmıştır. Varyansların homojenliğini belirlemek için Levene istatistiği kullanılmış ve varyansların homojen olup olmadığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek için pozitif psikolojik sermaye ölçek\alt boyut toplam puanları ile iş performansı ölçek puanları arasındaki ilişkiye pearson korelasyon katsayısı ile bakılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Performansı, Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgüt Okulu, Pozitif Örgütsel Davranış, Pozitif Psikolojik Sermaye

ABSTRACT

MS THESIS

DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICS' POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERCEPTIONS AND WORK PERFORMANCE

Fatih ALTUN

**GRADUATE EDUCATION INSTITUTE OF BATMAN UNIVERSITY
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**

Advisor: Asst. Prof. Dr. Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

2023, 89 Pages

Jury

Asst. Prof. Dr. Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

Assoc. Prof. Dr. Fethiye Müge SAKAR

Assoc. Prof. Dr. Kazım KILINÇ

The purpose of this study is to determine the relationship between academics' positive psychological capital perceptions and job performance. In this context, data was collected using the survey technique used in quantitative research methods on 245 academics working at Batman University. Statistical analyzes were performed on the data obtained from the survey. Cronbach Alpha internal consistency test was applied to test the reliability of positive psychological capital and job performance scale total scores. Confirmatory factor analysis was conducted to check the validity and reliability of the scales and to determine whether they were measured in accordance with the factor structure. Kolmogorov-Smirnov test was used to decide distribution normality. In cases where normal distribution was observed in the data, t-test (Independent sample t-test) was used to compare two independent groups. One-way ANOVA analysis was preferred to compare more than two unrelated groups, and post-hoc analyzes were carried out to determine the source of the difference. In case of homogeneity of variances, Bonferroni test was used, and in cases where there was no homogeneity, Tamhane's tests were used. Levene statistics was used to determine the homogeneity of variances and it was determined whether the variances were homogeneous. In order to determine the relationship between academics' positive psychological capital perceptions and their job performance, the relationship between the positive psychological capital scale\subdimension total scores and job performance scale scores was examined with the Pearson correlation coefficient. According to the research results, it was concluded that there is a positive and significant relationship between academics' positive psychological capital perceptions and their job performance.

Keywords: Job Performance, Positive Psychology, Positive Organization School, Positive Organizational Behavior, Positive Psychological Capital

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Literatür taraması, anket çalışması ve istatistiksel analizlerden oluşmaktadır. Literatür taraması bölümünde, pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı ile ilgili önceki çalışmaların bulguları ve teorik çerçeveler incelenmiştir. Anket çalışması ise, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi anlamak için kullanılmıştır. Elde edilen veriler, istatistiksel analizlerle değerlendirilmiş ve sonuçlar bölümünde sunulmuştur.

Bu tez çalışması, iş hayatında pozitif psikolojik sermayenin önemini vurgulamak ve iş performansını artırmak için kullanılabilecek stratejileri ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Fatih ALTUN
BATMAN-2023

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
GİRİŞ.....	1
1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	3
1.1. Pozitif Psikoloji.....	3
1.2. Pozitif Örgüt Okulu	5
1.3. Pozitif Örgütsel Davranış.....	6
1.4. Sermaye Kavramı ve Sermaye Türleri.....	8
1.4.1. Geleneksel ekonomik sermaye	9
1.4.2. Beşeri sermaye	10
1.4.3. Sosyal sermaye	11
1.4.4. Pozitif psikolojik sermaye	12
1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	14
1.5.1. Umut boyutu	15
1.5.2. İyimserlik boyutu	17
1.5.3. Öz Yeterlilik boyutu	20
1.5.4. Dayanıklılık boyutu	23
2. İŞ PERFORMANSI	26
2.1. Performans Kavramı	26
2.2. Performans Değerlendirme	27
2.3. Performans Değerlendirmenin Önemi ve Amacı.....	28
2.4. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar	29
2.5. Performansı Etkileyen Faktörler	30
2.5.1. Kişisel faktörler.....	30
2.5.2. Örgütsel faktörler.....	31
2.5.3. Çevresel faktörler.....	32
2.6. Performans Değerlendirme Yöntemleri	33
2.6.1. Bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşım	33
2.6.1.1. Hedeflere göre yönetim	34
2.6.1.2. Çalışma standartları yönetimi	34
2.6.1.3. Doğrudan indeks yöntemi	34
2.6.1.4. Metin değerlendirme yöntemi.....	35
2.6.2. Bireyler arası karşılaştırmaya dayalı yaklaşım	35
2.6.2.1. Basit sıralama yöntemi.....	35
2.6.2.2. İkili karşılaştırma yöntemi	35
2.6.2.3. Zorunlu dağılım yöntemi	36

2.6.3. Ortak performans kriter ve standartlarına dayalı yaklaşım.....	37
2.6.3.1. Kritik olaylar yöntemi.....	37
2.6.3.2. Grafik derecelendirme yöntemi	38
2.6.3.3. Kontrol listesi yöntemi.....	38
2.6.3.4. Zorunlu tercih yöntemi	39
2.6.3.5. Davranış odaklı değerlendirme yöntemi.....	39
2.6.4. 360 derece performans değerlendirme.....	40
2.7. İş Performansı Kavramının Tanımı	40
2.8. İş Performansının Boyutları	41
2.8.1. Görev performansı	41
2.8.2. Bağlamsal performans	41
2.9. Literatür Araştırması.....	42
2.9.1. Ulusal alanda yapılan araştırmalar.....	42
2.9.2. Uluslararası alanda yapılan araştırmalar	43
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	45
3.1. Araştırmanın Amacı.....	45
3.2. Araştırmanın Önemi	45
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	45
3.4. Araştırmanın Varsayımları	46
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	46
3.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	46
3.7. Araştırmanın Yöntemi ve Aracı.....	49
3.8. Verilerin Analizi	51
4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA	52
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	52
4.2. Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri ve Normalliğine İlişkin Bulgular	53
4.3. Ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analiz Sonuçları	54
4.3.1. Psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulamalı faktör analiz sonuçları	54
4.3.2. İş performansı ölçeğinin doğrulamalı faktör analiz sonuçları	56
4.4. Ölçeklerin Güvenirliğine İlişkin Bulgular	58
4.5. Ölçek Puanlarının İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi.....	58
4.6. Ölçek ve Boyutların Bazı Değişkenlerle Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	60
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	68
5.1 Sonuçlar	68
5.2 Öneriler	71
KAYNAKLAR	73
ÖZGEÇMİŞ	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Sermaye türleri	9
Şekil 1.2. Pozitif psikolojik sermaye ve boyutları	15
Şekil 1.3. Birey yeterlilik beklentisi ve sonuç beklentisi arasındaki fark.....	22
Şekil 3.1. Araştırmanın modeli.....	47
Şekil 4.1. Psikolojik sermaye ölçeğinin modifikasyon edilmiş modeli.....	55
Şekil 4.2. İş performansı ölçeğinin 4 maddelik faktör modeli	57



TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular	52
Tablo 4.2. Ölçeklerin betimsel istatistiklerine ilişkin bulgular	53
Tablo 4.3. Normal dağılım uygunluğuna ilişkin bulgular.....	54
Tablo 4.4. Psikolojik sermaye ölçeğine ait modelin uyum indeksleri	55
Tablo 4.5. İş performansı ölçeğine ait modelin uyum indeksleri.....	57
Tablo 4.6. Ölçeklerin cronbach-alpha katsayısı	58
Tablo 4.7. Korelasyon değerlerinin düzeyleri.....	59
Tablo 4.8. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları ile iş performansı ölçek toplam puanları arasındaki ilişkinin sonuçları	59
Tablo 4.9. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin cinsiyetine göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları	60
Tablo 4.10. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin yaşına göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları	61
Tablo 4.11. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin medeni durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları	62
Tablo 4.12. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları.....	63
Tablo 4.13. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin unvanlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları	64
Tablo 4.14. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin akademisyen olarak çalışma süresine göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları	65
Tablo 4.15. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları	66

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

% : Yüzde

Kısaltmalar

APA : Amerikan Psikoloji Birliği
AMOS : Analysis of Moment Structures
AGFI : Düzeltilmiş Uyum İyiiliği İndeksi
Akt. : Aktaran
Arş. Gör. : Araştırma Görevlisi
CFI : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CMIN/df : Serbestlik Derecesi Başına Minimum Fark
DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi
Dr. : Doktor
Doç. : Doçent
EBYS : Elektronik Belge Yönetim Sistemi
IFI : Artımsal Uyum İndeksi
NFI : Normalleştirilmiş Uyum İndeksi
PPS : Pozitif Psikolojik Sermaye
Öğr. Gör : Öğretim Görevlisi
Prof. : Profesör
RMSEA : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SPSS : Statistical Package for the Social Sciences
SRMR : Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü
vb. : ve benzeri
vd. : ve diğerleri

GİRİŞ

Günümüzün hızlı tempolu ve son derece rekabetçi akademik ortamında, pozitif psikolojik sermayenin önemi, göz ardı edilemeyecek kadar kritik bir unsurdur. Akademik kurumların, yüksek düzeyde kaliteli eğitim sunma, çığır açan araştırmalar yürütme ve olağanüstü performans elde etme konusunda sürekli olarak baskı altında oldukları bilinen bir gerçektir. Akademisyenler bu kurumların başarısını artırmada önemli bir aktör olarak görülmektedir. Yoğun çalışma koşullarında çalışan akademisyenlerin, akademik iş talepleri ve iş ortamındaki stres, çoğu zaman iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırarak akademisyenlerin refahını ve üretkenliğini artırabilecek stratejiler belirlenebilir. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi yönetsel açıdan büyük önem taşımaktadır. Akademik yöneticilerin, öğretim elemanları arasında olumlu iş performansına katkıda bulunan faktörleri tanımları gerekmektedir. Böylece pozitif psikolojik sermayenin rolünü anlayarak kurumsal performansın artırılmasında önemli bir rol üstelenebilirler.

Goldsmith, Veum & Darity (1998: 15) pozitif psikolojik sermayeyi bireyin üretkenliğini artıran olumlu psikolojik durumların birleşimi şeklinde ifade etmektedir. Araştırmamızın bir diğer önemli kavramı olan iş performansı ise bireyin yön verdiği ve kuruluşun hedeflerine katkı sağlayan faaliyetler ve tutumlar şeklinde tanımlanabilir (Rotundo & Sackett, 2002: 66). Bu durumda, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkinin anlaşılması, hem akademisyenlerin hem de kurumların başarılarını artırmak açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın önemli olmasının bir diğer nedeni de mevcut literatürde sınırlı sayıdaki araştırmanın akademik bağlamdaki ilişkisine odaklanmış olmasıdır. Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile performansları arasındaki ilişkinin araştırılması literatürdeki bu boşluğu doldurarak hem akademik yöneticiler hem de araştırmacılar için değerli bilgiler sağlayabilir. Özetlemek gerekirse, bu çalışma akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, pozitif psikolojik sermaye konusunu açıklamak için pozitif psikoloji, pozitif örgüt okulu, pozitif örgütsel davranış, sermaye kavramı ve

türleri gibi birçok kavram incelenmiştir. Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin boyutları da ele alınmıştır. Bu şekilde, çalışmanın birinci bölümü pozitif psikolojik sermaye konusunda bilgi veren önemli noktalara odaklanmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde, iş performansının ele alınışı için performans kavramı, performans değerlendirme süreci, performansın önemi ve amacı, karşılaşılan sorunlar, etkileyen faktörler ve kullanılan değerlendirme yöntemleri gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır. İş performansının tanımı ve boyutları da incelenmiştir. Ayrıca, konuya ilişkin literatür araştırmasında bu bölümde sunulmuştur. Çalışmanın son bölümlerinde, Batman Üniversitesi bünyesinde görev yapan 245 akademisyen üzerinde yapılan anketlerle elde edilen veriler, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla kullanılmıştır. Bu veriler, belirlenen hipotezleri test etmek ve sonuçları yorumlamak için istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma bulguları, sonuçlar bölümünde özetlenerek ve bu sonuçlar doğrultusunda akademik yöneticilere ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunulmuştur.

1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Bu bölümde, pozitif psikoloji, pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış kavramları ele alınmıştır. Ayrıca, sermaye kavramı ve sermaye türleri (geleneksel ekonomik sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye) ile pozitif psikolojik sermaye ve boyutları (umut, iyimserlik, özyeterlilik, dayanıklılık) açıklanmıştır.

1.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji, insanların bireysel düşünce yapılarını, sorgulama eğilimlerini, motivasyon faktörlerini, bakış açılarını ve davranışlarını inceler. Psikolojinin amacı, bu süreçlerin ve etkenlerin bireyler arasındaki farklılıkları nasıl etkilediğini ve bu farklılıkların sebeplerini anlamaktır (Eren, 1993: 3). Psikoloji, bireyin psikolojik özelliklerini ve tutumlarını araştıran bir disiplindir (Hökelekli, 2008: 1). Psikolojinin bir bilim olarak esasında psikolojik rahatsızlıkları iyileştirmek, bireylerin yaşamlarını daha üretken ve memnun olarak devam etmelerini sağlamak, bireylerin özel yeteneklerini ortaya çıkarmak ve geliştirmesini sağlamak olmak üzere üç gayesi vardır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Psikoloji bilimi, tarihi yönden ele alındığında ilk zamanlar insanların bilinçaltında yer alan düşüncelerini ve bilinmeyen taraflarını inceleyip tükenmişlik, başarısızlık, umutsuzluk ve hastalık gibi olumsuz durumlarını araştırmıştır. Pozitif psikoloji hareketi ile daha sonraları kişilerin uygar yaşamda hayat kalitesinin nasıl artırabileceği ile nasıl daha mutlu olabilecekleri üstünde durulmaya başlanmıştır (Caprara & Cervone, 2003: 61).

Psikoloji bilimi İkinci Dünya Savaşı'ndan önce yalnızca psikolojik rahatsızlıkları iyileştirme üzerine odaklanmıştır. Patolojik birey davranışlarının araştırılmasına dönük bilimsel çalışmalar yürütülebilmesi için karşılanan tahsisatlar bu kapsamda alana ilginin artmasını sağlamıştır (Luthans, 2002a: 58).

Psikoloji alanı İkinci Dünya Savaşı'nı takiben kısa bir süre içerisinde tamamıyla olumlu olmayan bir bakış açısı ortaya koymuştur. Bu dönemde klinik psikologlar bütün ilgilerini patolojilerin teşhis ve iyileştirmeleri üzerine yöneltmişlerdir. Birey tutumlarının zararları, halüsinasyonları, fonksiyon bozuklukları ile sosyal psikologlar ilgilenmişlerdir (Luthans, 2002b: 696-697).

Psikoloji biliminin bireyin yalnızca olumsuz yönleriyle ilgilenmesi sebebiyle eksik kalmaktadır. Bireylerin olumlu yönlerinin iyileştirilmesi ile ilgilenen pozitif psikoloji bu eksikliği tamamlamaktadır. Pozitif psikoloji, patoloji merkezli bakış biçimiyle, bireylerin göz ardı edilen mutluluk ve gelişim gibi gereksinimlerini ele alır. Bu yaklaşım, bireylerin olumlu özelliklerini iyileştirme odaklı olarak birey davranışlarını daha bir ölçülü ele alan bir akım olarak meydana çıkmıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji kavramı ilk defa Maslow tarafından yazılan “Motivasyon ve Kişilik” isimli kitabın “Pozitif Psikolojiye Doğru” kısmında değinilmiştir. Maslow bir bilim olarak psikolojiyi olumlu olmayan vakaları iyileştirmeye yoğunlaştığını ifade ederek psikolojinin bu durumda daha konunun bütününe ele almadığını belirtmiştir. Bir bilim dalı olarak psikolojinin, ilerleme, şefkat, iyimserlik, özveri, mutluluk, varlığını gerçekleştirme, güven gibi yepyeni görüşlere gereksinimi olduğunu ifade etmiştir (Aktaran Wright, 2003: 437).

Pozitif psikolojiyi farklı bir biçimde açıklamak gerekirse, doğrulayıcı ve kullanışlı yöntemlerle kişilerin yaşamlarını daha yaşanabilir kılmayı ve onların duygusal taraflarına temas etmeyi amaçlayan bir disiplindir (Compton & Hoffman, 2013: 1-2). Gable & Haidt (2005: 103) bir bilim olarak pozitif psikolojiyi, bireylerin, takımların ve organizasyonların gelişmesine yahut mükemmel bir tarzda davranmasına destek veren koşullar ile süreklilikler olarak ifade etmektedir.

Bir disiplin olarak pozitif psikoloji, ilk defa yasal olarak APA (Amerikan Psikoloji Birliği) tarafından 1998 yılında düzenlenen bir toplantıda sunulmuştur. Pozitif Psikoloji disiplinin öncülerinden biri olan Martin Seligman ile yanındaki araştırmacılar birey psikolojisinin olumlu tarafına odaklanması ile insanların hayat kalitesinin yükseltilebileceğini belirtmektedirler. Ayrıca, bu odaklanma sayesinde ruhsal sorunların minimuma indirilerek insanların daha sağlıklı ve mutlu hayatlarını devam ettirebileceklerini ifade etmektedirler (Akt., Donaldson & Ko, 2010: 177).

Seligman ve yanındaki araştırmacılar, bireylerin olumlu olan yönlerini araştırarak, iyilik hallerini kontrol etmeyi hedeflemişlerdir. Bu, zihinsel ve olumlu yönde devam eden sağlık ile ilgili gelişimleri izleyen özgün incelemelerin sonucunda pozitif psikoloji hızlı bir gelişme göstermiştir (Leimon & McMahon, 2018: 10).

Sağlıklı olan bireylerin daha yaratıcı, daha keyifli ve kendi varlığını oluşturmaları amacıyla Seligman ve arkadaşları pozitif psikoloji bakış açısının gereksinimine dikkat çekmişlerdir (Luthans, Youssef & Avolio, 2006: 9). Fakat bu

bakış açısının amacının yaşamın olumlu olmayan yönlerini reddetmek olmadığını belirtmişlerdir (Gable & Haidt, 2005: 105).

Pozitif psikoloji, klinik bir çalışma alanı olarak gayesi bireydeki eksik yönleri iyileştirmekten daha çok, hoşnutluk ve iyi oluş seviyesini artırarak, alışılmış olan klinik psikolojinin sahip olduğu konumu edinmek yerine onun bütünleştirici görevini üstlenmektir (Carr, 2016: 12).

Pozitif psikoloji yaklaşımı ile psikoloji biliminin önceden kabullendiği fakat sonradan önemsemediği özgörevi olan bireyin kendi yeteneklerini keşfetmesi ve yaşamını daha üretken ve memnun olarak sürdürmesi, tekrardan üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Psikoloji bilimi, böylece buna bağlı olarak bireyin pozitif yönleri, ahlak, olgunluk, fazilet ile çok sağlıklı bir yaşama kavuşmak için bireyin güçlü taraflarını iyileştirilmesine gayret gösteren bir nitelik elde etmiştir (Kümbül Güler, 2018: 17).

Pozitif psikoloji disiplinin bir bilim dalı olan psikolojiye verdiği bir yaklaşımda örgütlerin de bu yaklaşım ile incelenmesi ihtiyacını dile getiren “pozitif örgütsel psikoloji” bakış açısı ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, örgütlerde yer alan yapıcı bireysel deneyim, yapıcı bireysel nitelikler ve yapıcı kurumlar ile bağlantılı sistematik faaliyetler olarak ifade edilmektedir (Donaldson & Ko, 2010: 178).

Bir bakış açısı olan pozitif örgütsel psikoloji birbirini bütünleştiren iki ana akıma yol açmıştır. Bu akımlardan ilki “pozitif örgüt okulu” diğer akım ise “pozitif örgütsel davranış” tır. Ahlak, şefkat gibi kişisel özellikler ve şimdiye kadar performans ile bağlantısı ispatlanmamış eğilimler ile ilgilenen pozitif örgüt okulunun aksine, pozitif örgütsel davranış, şartlara bağlı olarak ilerleyebilen ve performans ile bağlantılı olan eğilimleri ele almaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2006: 10).

PPS (Pozitif Psikolojik Sermaye), pozitif psikoloji ile örgüt alanına yayılan pozitif örgüt okulu ile özellikle pozitif örgütsel davranış incelemeleri neticesinde doğmuştur (Luthans, Youssef & Avolio, 2006: 9).

1.2. Pozitif Örgüt Okulu

Pozitif örgüt okulu, Michigan Üniversitesi’nde görevli bilim insanlarının incelemelerine dayanmaktadır. Bu okul, örgütlerin kriz zamanlarında ve olumsuz şartlarda varlığını sürdürebilmesi ve faaliyetlerine devam etmelerine yardım eden olumlu örgütsel nitelikleri vurgulamaktadır (Luthans & Youssef, 2004: 152).

Pozitif örgüt okulu, bireyin olumlu yönlerinin iyileştirilmesi ile daha güçlü kişisel ve örgütsel olarak başarı sağlayan etkinlikleri merkezine alan üretkenliği özendiren örgüt biliminde yeni bir akımdır. Pozitif örgüt okulu, sadece yapıcı olmayan hususların eksikliği ile değil, pozitif ve negatif hususların bütünleşmesi ve uyumu ile de ilgilenir. Pozitif ve negatif olguların beraber bağlantılı bir şekilde araştırılması zorunluluğunu savunur. Ancak pozitif hususları belirginleştirmeyi ve açıklamayı ayrı bir biçimde vurgular (Cameron & Caza, 2004: 731-732).

Pozitif örgüt okulu, zenginlik ile bireyin mutluluğunu oluşturmada başarmanın esas belirtileri olan etkileycilik, fazilet, hareketlilik, takdir, bütünlükle anlatılan oluşumları inceleme ile uğraşmaktadır. Bireyler arasında bağışlama, yararlılık, gerçeklik, alçakgönüllülük, sağlamlık, yetkinlik, üstünlük, olumlu olarak yön değiştirme ile olağandışı verim temaları işlenir (Bernstein, 2003: 266-267). Pozitif örgüt okulu, işletmedeki bu olumlu yöndeki davranış etkenlerinin bilincine varmanın örgütleri yeni kazanımlara götüreceğini belirtmektedir (Roberts vd., 2005: 80). Örgütlerde olumlu bir hava oluşturan bu okul, örgütlere yaşam sağlayan bir uğraş olarak incelenmektedir (Cameron & Caza, 2004: 731).

Pozitif örgüt okulu, organizasyonlarda bilimsel bir temele dayalı olarak pozitif unsurları incelemeyi amaçlar. Bu yaklaşım, üretim sonucunda meydana gelen çıktılar ile olumlu süreçlere destek olmayı, olumlu yönde vakaların ortaya çıkabileceği durumları ve bireyler arası olumlu davranışları içeren üç ana ölçüte odaklanır (Luthans & Avolio, 2009: 301).

Pozitif örgüt okulu, özünde bir yararlık bakış açısını, belli bir düşünme tarzı ile örgüt ile ilgili incelemeye özgü bir vaziyeti belirtir. Örgütlerde birey enerjisinin artışı sağlayan, çalışanlarda faaliyet ve gelişimi özendiren, muhtemel uyumluluk ve canlanma sağlayan ve gerek bireysel olarak, gerek örgütsel olarak verimi yükselten etkenleri incelemektedir (Bernstein, 2003: 266-267).

1.3. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel davranış, Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacılarının incelemeleri ile ileri sürülmüştür. Pozitif psikoloji hareketinin örgüt alanına yansması olan pozitif örgütsel davranış, pozitif örgüt okulunun ortaya koyduğu örgütsel ve makro yaklaşımın aksine, daha bireysel ve mikro bir yaklaşım ile pozitif

eğilimli çalışma psikolojisi alanı incelemelerine dayanmaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 9-10).

Luthans (2002b) gerçekleştirdiği psikoloji alan yazın taramasında olumsuz yönler ile ilgili yaklaşık üç yüz yetmiş beş bin makaleyi ortaya çıkarırken bireylerin farklı olumlu algı ve becerileri ile ilgili yalnızca bin adet makaleye ulaşarak, pozitif örgütsel davranış bakış açısının önemli bir gereksinim olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Wright, 2003: 437).

Luthans (2002b) örgütsel alanda yapılan çalışmalardan hareketle, olumsuz duygularla başa çıkma, tükenmişlik ve stres gibi hislere karşı direnç sağlayacak yeni ve yapıcı bir yaklaşıma duyulan gerekliliği belirtmiştir. Ayrıca, küreselleşme, hızlı teknolojik gelişmeler, büyük rekabet ortamı ve iktisadi kaygılar gibi faktörler nedeniyle, pozitif örgütsel davranışın ve bu bakış açısının örgütsel yapılar için önemli olduğunu ve bu bakış açısını benimsemelerinin gerekliliğini vurgulamıştır (Luthans, 2002b: 698).

Luthans (2002a), pozitif örgütsel davranış yaklaşımını bugünkü işletmelerde başarımın artırılması için ölçülebilir, iyileştirilebilir ve aktif bir biçimde güdümlü pozitif eğilimli beşeri kaynağı kuvvetlerini ve psikolojik algılarının araştırılması ve kullanması olarak belirtmiştir (Luthans, 2002a: 59). Bu yaklaşım, Luthans & Avelio (2009)'a göre belirli ölçütlere sahip olması gerekir. Bunlar:

- ✓ Kuramlara, incelemelere ve geçerli ölçülere dayalı olmalıdır,
- ✓ Davranışsal özellikte olmalı ve bu sebeple gelişime açık olmalıdır,
- ✓ Performans izlenimine sahip olmalıdır,

şeklinde ifade etmektedir (Luthans & Avolio, 2009: 299).

Pozitif örgütsel davranış, gereksinim duyulan niteliklere sahip personeli işe almakla beraber hâlihazırdaki personelin yetiştirilmesi ile performansının yükseltilmesini de kapsamaktadır. Pozitif örgütsel davranış algıları biçimsel özellikte olması sebebiyle işletme içerisinde öğrenmeye, ilerlemeye, dönüşüme ve yönetime açıktır. Eğitim programları ile bu algılar iyileştirilebilir, iş başında idare edilebilir yahut kendiliğinden iyileştirebilir niteliktedir (Luthans, 2002b: 699).

Pozitif örgütsel davranış, negatif eğilimli yapıları ve bakış açıları araştırmanın önemini reddetmeden, örgütsel davranış ile personel kaynakları yönetimi inceleme ve faaliyetlerini dönüştürme gücüne sahip bir bakış açısı şeklinde açıklanabilmektedir (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 11).

Pozitif psikolojiden meydana gelen pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış, bilimsel metodu kullanmak ile birlikte ortak tarafları pozitif bakış açıları ile

örgütleri araştırmak ve özünde bu örgüt ve örgütler tarafından ortaya konan performansa yoğunlaşmaktır (Luthans, Youssef & Avolio, 2006: 179).

Pozitif örgüt okulu, örgütsel durumun pozitif tarafları ile ilgilenirken, bireysel olarak iyileştirilebilen psikolojik vasıflar ve bu vasıfların performans artışı üstündeki belirtisi ile özünde pozitif örgütsel davranış ilgilenmektedir. Ayrıca, iyileştirilebilir niteliklere pozitif örgütsel davranış yoğunlaşırken, pozitif örgüt okulunun değişmez bireysel niteliklerini ele alması ile bu iki yaklaşım araştırma konuları yönünden ayrılmaktadır (Luthans & Youssef, 2007: 337). Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış arasındaki diğer bir ayrışmada kullanmış oldukları araştırma yöntemleri ile analiz düzeyleridir. Pozitif örgüt okulu, makro düzeyde farklı nitel ve nicel araştırma metotlarını uygularken, tündengelim metodunu özümser. Pozitif örgütsel davranış, mikro düzeyde ampirik araştırma metotları uygulamakta tümevarım metodunu özümsemektedir (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 10; Luthans & Youssef, 2007: 337).

Fred Luthans'ın pozitif psikoloji kılavuzluğunda tavsiye ettiği pozitif örgütsel davranış, günümüz işletmelerinde performansın artırılması için ölçülebilir, iyileştirilebilir ve idare edilebilir pozitif merkezli bir personel kaynağının kuvvetli yönleri ve psikolojik algıları kullanmaktır (Peterson & Spiker, 2005: 156).

1.4. Sermaye Kavramı ve Sermaye Türleri

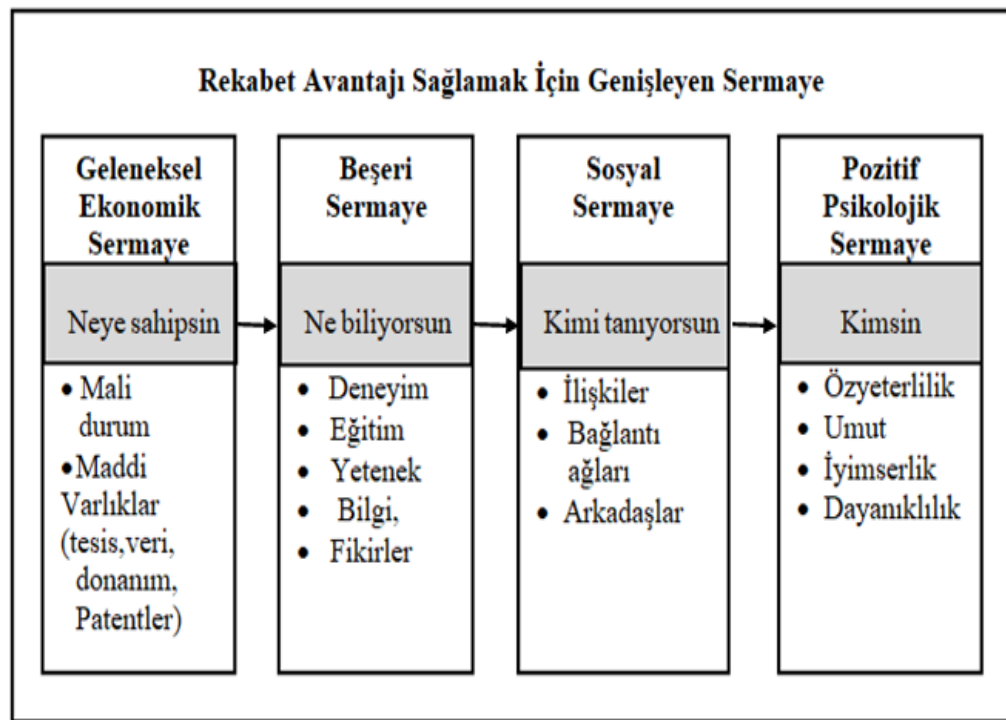
Sermaye kavramı, çeşitli alanlarda farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Sermaye kavramı, ekonomi alanında üretim için ayrılan bütün maddi üretim vasıtalarını içine alan bir kavram olarak ifade edilir. Sermaye kavramı, muhasebe alanında ise işyeri sahibi ya da sahiplerinin işletmeye ayırdıkları para ya da diğer varlıklarda durağan bir hesap türü olarak ele alınır. Sermaye kavramı, işletme bilimi yönünden işletmenin hedef ve üretim ya da pazarlama işlevlerine elverişli olarak elinde bulundurduğu tüm fiziksel ve fiziksel olmayan varlıklar olarak ifade edilir (Bedük, 2010: 231).

Sermaye kavramı, genellikle ekonomik ya da mali değerler üzerinden tanımlansa da, mevcut varlık ve kaynakların belirli bir hedefe ulaşma yolunda sağladığı değeri ifade eder. Bunun yanı sıra beşeri sermaye, sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermaye gibi farklı türler de bu kavram altında yer alır (Envick, 2005: 41).

Sermaye, rekabet avantajı elde etmek için zamanla geliştirilmelidir. Bu gelişim süreci, başlangıçta geleneksel ekonomik sermayeden (finansman, fiziki varlıklar vb.)

başlayarak beşeri sermayeye (yetenekler, tecrübe, bilgi birikimi, düşünceler vb.) geçişi içerir. Daha sonra ise sosyal sermaye (bağlantı ağları, ilişkiler vb.) aşamasına gelinir. Son olarak da pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerine (umut, dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik) yönelik bir ilerleme gerçekleşir (Envick, 2004: 16).

Organizasyonlar, rekabet avantajı elde etme sürecinde, beşeri kaynağın önemini daha iyi anladıkça, karşılaştıkları veya gelecekte karşılaşılabilecekleri zorlukları aşmak için beşeri sermaye ve sosyal sermayenin ötesinde olan pozitif psikolojik sermayenin değerini de anlayacaklardır (F.Luthans, B.C. Luthans & K.W. Luthans, 2004: 49). Şekil 1.1.'de sermaye türleri gösterilmiştir.



Şekil 1.1. Sermaye türleri (F. Luthans, B. C. Luthans & K.W. Luthans, 2004: 46)

1.4.1. Geleneksel ekonomik sermaye

Geleneksel ekonomik sermayede bütün mali ve somut varlıklar ekonomik sermayenin merkezinde yer alır. Ekonomik sermaye beklenen kazanç için tüketilen harcamalardan gelecek olan kaynakları belirtmek için ifade edilen bir kavramdır (F. Luthans, B. C. Luthans & K.W. Luthans, 2004: 45).

Geleneksel anlayış, ekonomik sermayenin işletmeler için önemini vurgulamaktadır. Bu sermaye türü, işletmelerin varlığını devam ettirebilmeleri için gereken tüm mali kaynakları kapsar. Genellikle mali değerler ile ifade edilen ekonomik

sermaye, işletmelerin faaliyetleri sonucunda elde edilen tüm mali kazançları içerir ve bu kazançlar bu sermaye boyutunda incelenir (Hodgson, 2014: 1067).

Ekonomik sermaye işletmenin net varlık değeri olarak tanımlanır. Maddi ve mali varlıkların tümünü oluşturmaktadır (Wiig, 1997: 400).

Ekonomik sermayenin rekabet ortamında rakipler tarafından basit bir şekilde taklit edilebilir olması, sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamada yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Luthans & Youssef, 2004: 145).

Organizasyonların sahip olduğu ekonomik sermayeleri ile beraber birey ve bireyler arasında oluşan ilişkilerine aynı derecede önem verilmesi zorunluluğu düşüncesi yaygınlık kazanmıştır. Bunun neticesinde zaman içerisinde beşeri sermaye, sosyal sermaye olarak adlandırılan kavramlar ekonomik sermaye kavramından üstün bir hale gelmiştir (Erdoğan ve İraz, 2019: 32).

1.4.2. Beşeri sermaye

Bir ekonomi içerisinde bilgili ve yetenekli personeli belirtmek için kullanılan beşeri sermaye kavramı, neoklasik gelişme kuramının öngörülleri yönünde üretimde ifade edilen sermaye etkeni 1980'li yıllara değin yalnızca ekonomik sermaye şeklinde düşünülmüş ve onaylanmıştır. Çalışan personeli neoklasik gelişme kuramı değişmez bir etken olarak kabul etmiş, personelin verimlilik ve üretkenliğindeki dönüşümleri, açıkçası beşeri sermayeyi önemsememiştir. Bununla birlikte nüfus ve personel artışıyla teknolojik dönüşümler neoklasik biçimlerde harici bir etken olmuştur. Teknolojik ilerlemeler, yetenek, deneyim, eğitim, motivasyon ve bilginin üretim üstünde izlenimlerinin zaman içerisinde çoğalarak değer almasıyla beraber bu etkenler sermaye boyutunda yorumlanmaya başlanmıştır. Fakat bu etkenler bireyin özellikleri ve üretime olan yardımı görevi ilgisi sebebiyle ekonomik sermayenin beraberinde beşeri sermaye şeklinde adlandırılarak belirtilmiş ve üretim etkenlerinin boyutu böylelikle güncellik kazanmıştır. Beşeri sermaye kavramını ilk kez 1960'lı yıllarda Schultz kullanmıştır (Şimşek ve Kadılar, 2010: 117-118). Beşeri sermaye, organizasyon içerisinde çalışan bireylerin verilen sorumlulukların üstesinden gelebilmeleri için elinde bulundukları ve faydalandıkları bilgi birikimi, beceri ve özgün niteliklerin bir arada yer alması şeklinde tanımlanmıştır (Bontis, 2001: 45).

Beşeri sermayenin günümüzde ekonomik gelişme, ilerleme ve üretimde işlevsel bir şekilde ekonomik sermaye kadar değerli bir görev üstlendiği görüşü kabul

görmektedir (Şimşek ve Kadılar, 2010: 119). Personelin deneyim, olgunluk, yeterlilik, bilgi vb. yapıcı değerlerini esas alan beşeri sermaye, bu değerlerden dolayı hem bireysel, hem toplumsal hem de ekonomik yönden değerlerin meydana gelmesine yarar sağlamak olarak belirtilmektedir (Healy & Côté, 2001: 18). Husz (1998: 9) Bir ev halkının veya bir kuşağın bilgi birikimini, yeteneğini ve zamanını üretim sürecine ayırmasını beşeri sermaye olarak belirtmektedir. Becker (1993: 16) sağlık, eğitim ve yetenek kazandırma etkinliklerine ayrılan giderlerin maddi veya mali sermayenin aksine beşeri sermayeyi iyileştirdiğini ifade etmektedir.

Beşeri sermaye, ekonomik ya da diğer adıyla finansal sermayeden bazı açılardan ayrılmaktadır. Toplumsal ilişkilerin ve toplumsal yapının gelişmesine katkı sağlamak beşeri sermayeye dönük yatırımlar ile mümkün olmaktadır. Beşeri sermaye sabit olmadığı gibi devamlı olarak yenilenip kendini canlı tutmaktadır. Beşeri sermayenin ekonomik sermayede olduğu gibi stoklanma durumu bulunmamakta, üretimde yer almaması halinde ebediyete kadar kaybolmaktadır. Ekonomik sermaye öte yandan üretimde yer alıp yer almama, zaman ve yer olarak kullanılması hususunda bütünüyle bağımsız olurken beşeri sermaye bu hususta bağımsız olmamaktadır (Karagül, 2002: 29-30).

Beşeri sermaye, üretimin oluşmasında faydalanan personel ve diğer üretim etmenlerinin üretkenliklerinin kazandırılmasında faydalanan deneyim, bilgi birikimi, yetenek ve canlılık vb. yapıcı değerler şeklinde ifade edilmektedir. Böylece bu değerler modern teknoloji yaratılmasında ve bu modern teknolojilerin üretkenlik yönünden aktif bir şekilde yararlanılmasını da beraberinde getirmektedir (Eser ve Gökmen, 2009: 42).

1.4.3. Sosyal sermaye

Sosyal bilimler literatürüne yirminci yüzyıl ortalarında geçen ve ilk dönemler ilerleme sağlayamayan sosyal sermaye kavramı, 1960'lı yıllardan sonra önemli bir tartışma ortamı bulmuştur. Bugünkü çağdaş toplumlarda bilgi ve haberleşmenin sıkça çoğaltılması sebebiyle sosyal ilişkilerin değeri artık daha belirgin bir duruma gelmiştir. Buna ilave olarak çağdaş toplumların git gide daha aşırı bir şekilde bireyselleşmeye dönük bir hal alması ve bunun neticesinde sosyal ilişkilerin zayıflamasının yanında ortaya çıkan yabancılaşma olgusuyla beraber sosyal ilişkilerin giderek zayıfladığı bir dönemde sosyal sermaye tartışmalarının sıklık kazanması bunu açıklar nitelikte olmaktadır (Yarcı, 2011: 126). Sosyal sermaye kavramının bu anlamda ortaya koymuş

olduğu ana düşünce, toplumun varlığını devam ettirmesinde sosyal iletişim ağlarının önemli derecede hayati olduğu görüşüdür (Şan, 2007: 71).

Sosyal sermayenin ekonomik bir arka plan ile beraber düşünülmesi gerçeği 1970'li yıllara değin devam eden sosyal sermaye ile ilgili görüşlerin ana karakterini tanımlayan faktördür. Oysaki sosyal ilişkilerin çok boyutlu olan durumu değerlendirildiğinde, sosyal sermaye ile ilgili görüşlerde sosyal sermaye kavramının tek boyutlu olmasından çok anlaşılmaz olan sosyal ilişkileri bütün arka planları ile analiz edecek çok boyutlu bir bakış açısına gereksinim olduğu açıktır. Bunun dâhilinde Putnam, Coleman ve Bourdieu'nun 1980'li yıllardan beri liderliğini yaptığı sosyal bilimciler, sosyal sermaye ile ilgili tartışmaların sosyal sermaye kavramının gelişmesi yönünden oldukça değerlidir (Yarcı, 2011: 127).

Coleman'a göre, sosyal sermaye; bireyler arasındaki ortak amaçların, derin bağların ve güvenin var olduğu iletişim ağlarının ötesindeki kaynakları simgeler (Akt., Field, 2008: 28). Putnam, sosyal sermaye kavramını Coleman'dan farklı bir açıdan ele alarak, haberleşme ağlarına aktif katılım ve bu katılımın oluşturduğu ortaklıklar ile oluşan sosyal güven kuralları üzerinden toplumsal bir seviyede açıklamıştır (Akt., Field, 2008: 53). Sosyal Sermaye, Bourdieu'ya göre; bireylerin birbirini tanıma, karşılıklı ilişkiler ve grup bağlılığı yoluyla ortak kaynaklara erişimini sağlayan potansiyel ve mevcut kaynakların birleşimidir. Bu kavram, grup içindeki bağlılık ve bu bağlamda ortaya çıkan fırsatları içerir (Bourdieu, 1983: 190-191).

Sosyal sermaye, farklı biçimlerde açıklanabilmektedir. Ancak bu açıklamaların ortak paydası, başka bireyler ile zayıf ya da kuvvetli bağların olmasıyla oluşan faydalardır. Bireysel boyuttan toplumsal boyuta değin bu faydalar uzanabilmektedir (Seçer, 2009: 109).

1.4.4. Pozitif psikolojik sermaye

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranıştan oluşan ve onun sahip olmuş olduğu nitelikleri en iyi yansıtan ve içine aldığı boyutların toplamından daha açıklayıcı olan üst düzey bir yapıyı temsil eder. Bu yapının farklı boyutlarını bir araya getiren temel neden, ortak paydalarının görev ve hedeflere ulaşma konusunda motivasyonu artırıcı bir etkiye sahip olmalarıdır (Kutanis ve Oruç, 2014: 154).

Luthans, Youssef & Avolio (2007: 3) pozitif psikolojik sermaye kavramını, bireyin pozitif yönde psikolojik iyileşme durumu olarak açıklamışlardır. Pozitif

psikolojik sermaye, bireylerin sahip olmuş olduğu kuvvetli yönlerinin nasıl meydana çıkarıldığı ve nasıl iyileştirildiği ile bağlantılı olarak eğitim ya da deneyim ile dönüşebilen ve iyileşebilen farklı nitelikler bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Luthans & Youssef, 2007: 326).

Pozitif psikolojik sermaye, organizasyonlarda rekabet avantajı oluşturan ekonomik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye türlerinin tamamlayıcısı olmak için ortaya çıkmıştır (F. Luthans, B. C. Luthans & K.W. Luthans, 2004: 46). Bireyin “kim olduğu” ve gelişimsel olarak “kim olabileceği” ile alakalı olması sebebiyle pozitif psikolojik sermaye bireylerde “ben kimim?” sorusuna yanıt arar (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 20).

Luthans’a göre pozitif psikolojik sermaye, bir bireyin olumlu yönde psikolojik olarak gelişim halidir. Bununla birlikte zor görev anlarında başarıya erişmek için gereken gayreti gösterme ve bu gayreti destekleyecek bir güvene sahip olmak, özyeterliliği temsil eder. İçinde bulunulan zamanda ve gelecekte başarılı olmak için pozitif yönde bir düşüncenin varlığı iyimserliği yansıtır. Belirlediği amaçlar yönünde başarılı olmak için ilerlemesi, gerektiğinde yeni amaçlar belirlemesi umudu tanımlar. Zorluklarla ile karşı karşıya kalınca başarıya ulaşmak için dirençli olması, başarısızlıktan sonra yeniden harekete geçme ve ilerleme gösterme dayanıklılığı ifade eder. Bu dört temel öge, Luthans tarafından pozitif psikolojik sermayeyi açıklamak üzere kullanılan temel unsurlardır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 3).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı bütünüyle insan kaynaklarının belirgin hale gelmesi ve yönetilmesi hususunda farklı biçimlerde ortaya çıkan yeni bir görüş açısı ve yaklaşım kazandırmaktadır. Bunlar (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 11-13);

- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, beşeri sermayenin ilerisindedir.
- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, sosyal sermayenin ilerisindedir.
- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, olumludur.
- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, benzersizdir.
- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, kuram ve inceleme esasludur.
- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, ölçülebilen bir özelliktedir.
- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, durum esaslı olması sebebiyle gelişime açıktır.
- ✓ Pozitif psikolojik sermaye, iş ortamında performans artışı üzerinde etkilidir.

Pozitif psikolojik sermaye, beşeri ve sosyal sermaye gibi yönetilebilir ve yatırım yapılabilir bir özelliğe sahiptir. Pozitif psikolojik sermaye, geleneksel ekonomik sermaye ve fiziksel varlıklardan farklı olarak daha düşük mali harcamalar gerektirebilir.

Zira yukarıda ifade edilen pozitif psikolojik algılar değişmez niteliklerden çok gelişime açık durumlardır ve hepsinin geliştirilmesi amacıyla ispatlanmış direktifleri vardır (Luthans vd., 2004: 48).

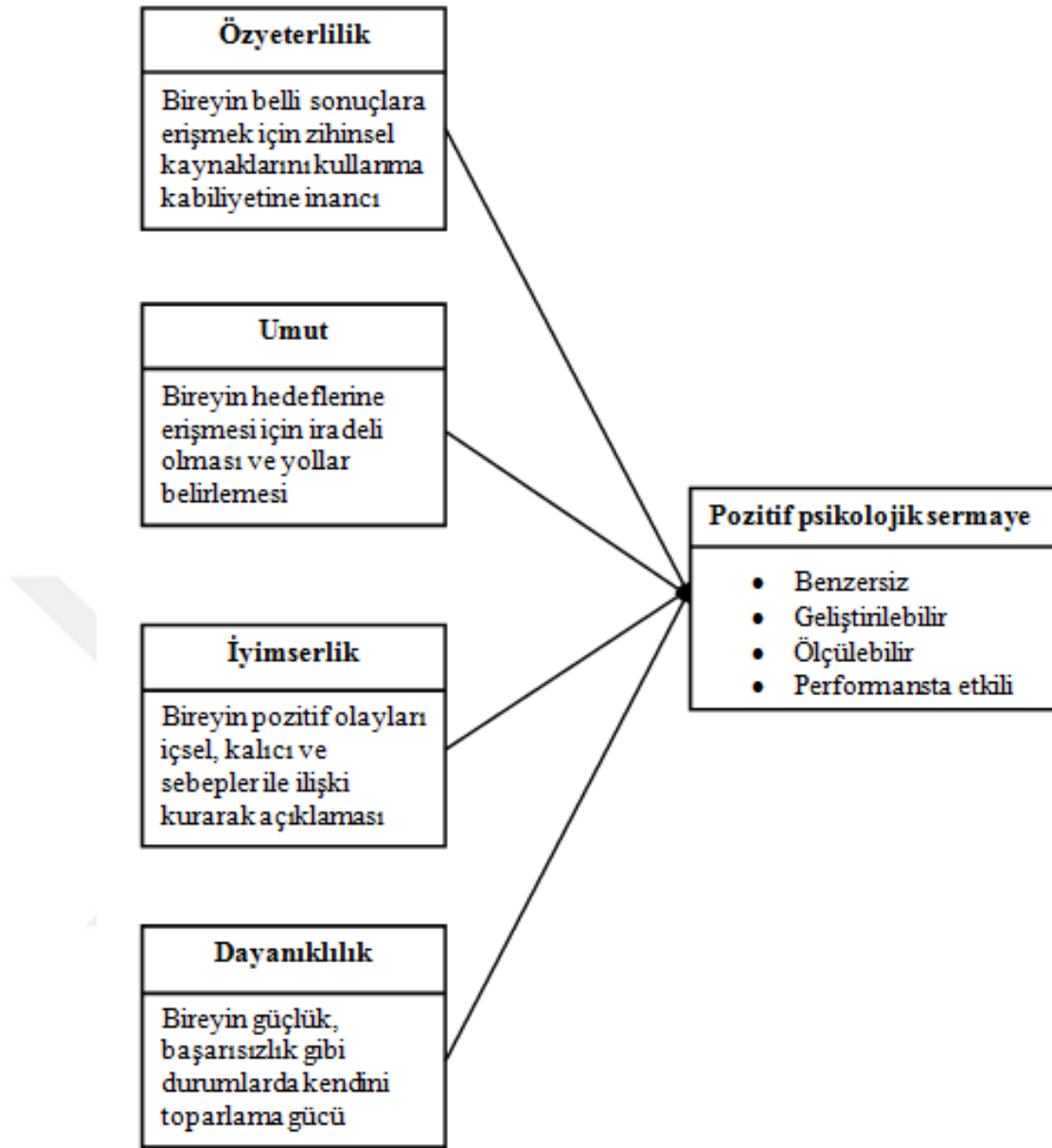
Organizasyonların, beşeri, sosyal ve ekonomik sermayelerini aktif ve başarılı bir şekilde kullanma kabiliyeti pozitif psikolojik sermaye ile mümkündür (Envick, 2005: 44). Pozitif psikolojik sermaye algıları güçlü olan çalışanların performans düzeyini olumlu yönde etki etmesi ile birlikte örgütler rakiplerine yönelik rekabet üstünlüğü oluşturabilirler (Luthans & Youssef, 2007: 326).

1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarından meydana gelen pozitif psikolojik sermaye kavramı, onu meydana getiren bu boyutların bütününden daha çok bir anlam içermektedir (Luthans vd., 2006: 19).

Umut, bireyin başarılı olması için hedeflediği yolda sabırlı olması ve gerektiğinde alternatifleri yeniden incelemesidir (Snyder, 2002: 249). İyimserlik, bireyin günümüzde ve gelecek zamanda başarılı olabilmesine dair sahip olduğu pozitif yöndeki düşüncelerdir (Luthans, Youssef & Avolio, 2006: 87). Dayanıklılık, bireyin olumsuz olaylar ile karşı karşıya kaldığında bu olaylar ile baş edebilme, arzu edilmeyen olaylara olumlu yönde bir yaklaşım gösterip negatif hisleri pozitif hislere dönüştürebilme becerisi olarak belirtilmektedir (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008: 222). Öz yeterlilik, bireyi zorlayan görevlerde bu görevleri tamamlamak için kendine olan inancıdır (Stajkovic & Luthans, 1998: 66).

Pozitif psikolojik sermaye boyutları üstünde yapılan araştırmalar sonucunda her birinin geliştirilebilir özellikte olduğunu göstermektedir (Luthans, Avey vd., 2006: 392). Her bir boyutun pozitif yönde olması, geliştirilebilmesi, ölçülebilmesi ve performans üzerinde etkili olması nedeniyle pozitif psikolojik sermayenin niteliklerini yansıtan ve karşılayan bir durumda olduğu görülmektedir (Luthans, Avey & Patera, 2008: 210). Pozitif psikolojik sermaye ve boyutları şekil 1.2.'de gösterilmiştir.



Şekil 1.2. Pozitif psikolojik sermaye ve boyutları (Luthans & Youssef, 2004: 152)

1.5.1. Umut boyutu

Umut kavramı, gündelik hayatın her ortamında sürekli olarak kullanılan bir kavramdır. Aynı zamanda, güçlü bir kuramsal alt yapıya dayalı açık ve fonksiyonel bir açıklaması yapılmış olup pozitif psikolojik sermayenin ölçülebilir özellikteki boyutlarından birisidir (Jensen & Luthans, 2006: 261). Pozitif psikolojik sermayeyi meydana getiren dört temel boyuttan biri olan umut kavramı burada gündelik dilde kullanılmasından daha başka bir anlam belirtir. Dolayısıyla bireyin hedeflerine erişmesi için sabırlı olması ve bu hedefler yönünde belirli alternatif yollar belirtmesi,

gerektiğinde göstermiş olduğu sabır ile bu hedefler doğrultusunda belirlemiş olduğu yollarda değişiklikler yapabilmesi şeklinde açıklanabilir (Luthans, Avolio, Walumba & Li, 2005: 254). Snyder tarafından ilk olarak temelleri atılan umut kavramı gündelik yaşamda bireylerin zor koşullarda ve negatif hallerde her şey çok güzel olacak yönündeki istemler olarak ifade edilmektedir (Luthans, Van Wyk & Walumbwa, 2004: 516). Bireylerin düşünce sürecini iyileştirmek olarak incelenen umut kavramı pozitif psikoloji alanında geniş kapsamda araştırılan bir kavramdır (Snyder, 1994: 2). Umut, istenilen hedeflere erişmek için başka yollar keşfetmek ile birlikte bireyin kendi kendisini güdüleyerek bu yolları kullanması olarak ifade edilir (Snyder, 2002: 249-252). Başka bir ifade ile umut kavramı, erişilebilir ve önemli hedeflere mücadele ederek ulaşabilmenin gücü şeklinde açıklanmaktadır (Hefferon & Boniwell, 2018: 108).

Umut kuramı, bireylerin belirlenen hedeflere erişebilmesi için plan yapma kabiliyetini ve aynı zamanda bu planları gerçekleştirmek için gereksinimi olan enerjiyi ifade eder (Bailey, Eng, Frisch & Snyder, 2007: 168). Umut kuramının dayanak noktaları olarak yorumlanan hedefler, birey davranışlarını yönlendirmesi bakımından önemlidir. Bu hedefler, kısa ya da uzun vadeli olabilir ve genellikle daha geniş, karmaşık hedeflerden kaynaklanır (Snyder, vd., 2000: 748-749).

Umut kuramını Snyder, bireylerin hedefleri kendi merkezine aldıkları ve belirledikleri hedefte başarılı olmak için uğraştıkları hipotezinden yola çıkarak geliştirdiğini ifade etmektedir (Akt., Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010: 44). Bireylerin yüksek umut düzeyine sahip olmaları, belirlenen hedeflere erişmede birçok alternatif yollar keşfedebileceklerine ve bu hedeflerini gerçekleştirebileceklerine olan kesin güven ve inançlarını ifade eder (Avey, Wernsing & Luthans, 2008: 53).

Umut kavramı, 1950'li ve 1960'lı senelerde literatürde sıklıkla kullanılmış olup, bireyin hedeflerine erişebilme potansiyeline vurgu yapan anlamıyla öne çıkmıştır (Melges & Bowlby, 1969: 691). Snyder ve beraberindeki araştırmacılar umut kavramını yalnızca bir boyutla sınırlı tutan kuram ve araştırmanın eksik olduğunu belirtmişlerdir. Bu kavramın hem amaçları hem de başarıya ulaşma yollarını içermesi gerekliliğine dikkat çekmişlerdir (Akt., Luthans vd., 2008: 221).

Snyder vd., (1991: 570) umut kavramına ilişkin yapılmış olan açıklamanın yetersiz kaldığını ifade etmişlerdir. Umut kavramını yapmış oldukları araştırmaların odağında hedeflere yönelik hüküm verme ve bu hedeflere erişebilme yollarını planlamayı içeren, olumlu yönde güdüleyici bir durum şeklinde açıklamışlardır. Umut kavramı, pozitif psikoloji kapsamında ise, bireyin güç koşullarda dahi iyi olanı

düşlemesi, geleceğe dönük hedefler saptaması ve bu hedeflere erişmeye dönük gayret sarf etmesidir (Helland & Winston, 2005: 44).

Umut, hedeflere erişme yöntemiyle ilgili olarak kullanılan yol ve bu yolları takip etmek için gerekli olan istem ve güç boyutlarını içeren bir kavramdır (Snyder, Rand & Sigmon, 2002: 249-256). Bu bağlamda, umut kavramını iki boyutta ele alabiliriz. Birinci boyut, hedefe erişmede kullanılan yol; diğeri ise bu yolları takip etme isteği, içsel güç ve motivasyonu içerir. Temelde, bu unsurlar hedefe odaklanmayı, motivasyonu ve iradeyi ifade eder (Snyder, Rand & Sigmon, 2002: 256-276).

Pozitif psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutları arasındaki ayrımı burada oluşturmak yararlı olabilmektedir. Bireylerin, yapılan bir eylemin belli neticelerine dayanması umutlu olması, bireylerin eylemi kapsamlı neticelere dayalı ise iyimser kalması söz konusudur (Maier, Peterson & Schwartz, 2000: 11-37).

Çalışan bireylerin örgüt içinde özellikle kriz ve dönüşüm zamanlarında yüksek umut düzeyine sahip olmaları ile iyilik halleri pozitif yöndeki örgütsel dönüşümün oluşmasında değer taşımaktadır (Avey, Wernsing & Luthans, 2008: 53).

Bireylerin umut algılarının yüksek düzeyde olması hedeflere erişme noktasında daha arzulu olmalarını sağlar. Ayrıca, ilerde karşı karşıya kalacakları problemleri başlangıçta tahmin edebilir, devam edebilecekleri yolları o problemlere göre biçimlendirebilirler. Özgür düşünme, meyili göstermektedirler. Böylelikle daha çok risk almaları söz konusu olur. Bireylerin umut düzeylerinin yüksek düzeyde olması belirlemiş oldukları hedefler üstünde yoğunlaşmalarını ve hedefe erişmek için gayret göstermelerini sağlar (Luthans, 2002a: 62).

Bireyler yüksek düzeyde umut düzeyine sahip olmaları ile örgüt içerisindeki görevlerini başarılı bir biçimde tamamlarlar. Umut düzeyi yüksek yöneticiler ise çalışanlarına örnek olarak görülüp ve çalışanlarının iş ortamında işe daha fazla güdülenmiş olmaları hususunda önemli bir görev üstlenirler (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 74). Umut boyutu, örgüt içerisindeki pozitif psikolojik sermayeye önemli faydalar sağlayan ve bireylerin çalışma performanslarını pozitif yönde etkileyen bir etmen şeklinde görülmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 124).

1.5.2. İyimserlik boyutu

Bireylerin dünyaya bakış açıları birbirinden farklılık gösterir. Bazı bireyler yaklaşımlarında pozitif olma yönündedir. Bazılarının da karşıt düşünceleri vardır. Bu

kötümserler, işlerin iyi gitmeme beklentisi içerisinde olup ve kötü neticeleri öngörmeye yatkındırlar. İyimserlik, bireylerin genel olarak olumlu şeylerin olacağına dair bir inanca sahip olmaları olarak ifade edilir. Bu bakış açısı, kötümserliğin aksine, iyi şeylerin olması inancını belli bir davranış alanı ile sınırlandırmayarak genel olarak iyi şeylerin olması beklentisi üzerine kuruludur (Scheier & Carver, 1985: 219-220).

Harms & Luthans (2012: 590) iyimserlik kavramını, bireylerin gelecek ile ilgili pozitif yönde beklenti içinde olmaları ve yaşanan olayları pozitif değerlendirmeleri ile ilgisi biçiminde belirtmişlerdir. Tiger (1971: 18) iyimserlik kavramını, bireyin sosyal ya da, maddi yönlerden yarar ya da zevk amacıyla istediği, geleceğe ilişkin beklentisiyle ilgili davranış ya da ruh hali şeklinde belirtir.

İyimserlik kavramı, bireyin gündelik dil içerisinde de ifade edilen, geleceğe yönelik olarak pozitif ve istenilen durumların beklentisi içerisinde olması durumudur. İyimserlik boyutu yalnızca geleceğe ilişkin iyi şeyleri öngörmek için kullanılmakta olan bir kavram değildir. Bununla birlikte daha çok geçmişte, şimdi ya da gelecek ile ilgili negatif ya da pozitif, belli durumların meydana gelme sebeplerini anlayıp ve açıklamak amacıyla kullanılan bir kavram olarak ifade edilir (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 87).

İyimser bireyler, genellikle olayların neticelerinin pozitif olması yönünde bir beklenti içerisinde olurlar. Kötümser bireyler ise gelecekte olumsuz olayları öncelikli olarak düşünme eğilimindedirler. İyimser bireyler, hedeflere erişme de, güçlükler ile karşı karşıya kaldıklarında gayret göstermeye devam ederler. Kötümser bireyler ise, büyük olasılıkla gayret göstermeyi bırakma yönünde tavır sergileyeceklerdir (Hefferon & Boniwell, 2018: 95).

Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun kuramsal temeli önemli boyutta Martin Seligman'a uzanmaktadır (Luthans vd., 2008: 222). İyimserlik, pozitif bireysel, daimi ve genelleyici sebeplere, negatif durumlarıysa harici, devamlı olmayan ve olaysal etkenlere dayanan bir ifade biçimidir (Seligman, 1998: 43). İyimser bireyler yaşamlarında meydana gelen pozitif durumların sebeplerini kuvvet ve arzularında görüp, bu sebepleri gelecek zamanlarda da süreceğine inançları tamdır (Luthans, Youssef & Avolio, 2006: 91). Carver & Scheier (2002: 235) iyimser bireylerin olumsuz olaylar ile karşı karşıya kaldıklarında dahi, başarılı olmak için mücadele verdiklerini ifade etmektedir.

İyimserliğin iş ortamında birçok yararı olabilmektedir. İyimser bireyler, güç çalışma şartlarında kolayca motive olmaları sağlanabilir. Büyük ölçüde işten tatmin

duyarlar, moral düzeyleri yüksektir. Ayrıca, arzuludurlar ve geleceğe ilişkin olarak uzun vadeli hedefler oluşturabilirler. Güçlük ve sınırlamalarla karşı karşıya kaldıklarında direnç gösterebilirler. Bireysel ihmalleri ve eksiklikleri bireysel yetersizliklere sebep olarak göstermezler. Bireylerin kendilerini hem bedensel hem de zihinsel yönden keyifli ve canlı hissetmeleri söz konusudur (Luthans, 2002b: 64).

Örgütlerin büyük veya küçük ölçekte olmaları ayırt etmeksizin, iyimserlik algısına sahip, kabiliyetli ve motive olmuş bireylere gereksinimi bulunmaktadır. İyimserlik üstünlüğünden faydalanabilmek için örgütler, üç yöntem izleyebileceklerdir. Birincisi, çalışanların zorlama güdümünde dahi çalışabilen, başarılı olacağına ilişkin sağlam bir inancı olan iyimser algıya sahip bireylerden belirlenebilmesi ile sağlanabilecektir. İkincisi, çalışanların kendilerine uygun konumlara yerleştirilmesi konusunda, iyimserlik algısı güçlü bireyleri özellikle üstünlük, cesaret ve kararlılık gerektiren aşırı stresli ve aşırı tehlikeli işlere konumlandırmak doğru yönde bir karar olacaktır. Üçüncüsü, örgüt içerisindeki çalışan bireylere iyimserlik öğretilmeli, birtakım bireyler iyimser olarak dünyaya gelmiş olarak şanslı olsalar da, diğer çalışan bireylere iyimserliğin öğretilmesi ile birlikte örgütte rekabet üstünlüğü sağlanabilecektir. İş ortamında iyimserliğin pozitif bir etkinliğe sahip kuvvetine rağmen, bilimsel literatür bazı hallerde işlevi olmayan yahut tutarsız neticelere neden olabileceği noktasında telkinlerde bulunmaktadır. Birtakım iş kollarında (mali, muhasebe, güvenlik vb.) hiç olmazsa, az bir kötümserlik düzeyi faydalı olabilir (Seligman, 2006: 256-258; Luthans, 2002: 65). Karakteristik bir nitelik olarak yorumlanan iyimserlik kavramı, kapsamlılaştırılmış olarak pozitif yönde bir yaklaşım veya beklenti olarak ifade edilmektedir (Youssef-Morgan & Luthans, 2015: 181).

Örgütsel dönüşüm sürecinde iyimserlik, bireyin başarılı olması üzerinde etkindir. İyimser çalışanlar dönüşüm ile karşı karşıya kaldıkları durumda başarılı olma beklentisinin içine girerler. Fakat bu olay, örgütsel dönüşümün bütünüyle iyimser çalışanların yardımı sebebiyle başarılı olma manası taşımamaktadır. Örgütsel dönüşüm esnasında iyimser çalışanlar yalnızca yaşayacakları şeyler ile ilgili pozitif beklenti içerisine girmektedirler (Avey, Wernsing & Luthans, 2008: 54). Diğer psikolojik ayrıcalıklara kıyasla iyimserliğin iş performansı ile doğrudan olarak bağlantısı kurulmuştur (Schulman, 1999: 33). Bireyler iyimser olmak ile birlikte daha çok motivasyonlarını devam ettirebileceklerdir. Böylelikle, çok daha iyi performans ortaya koyacaklardır (Luthans & Youssef, 2004: 153).

1.5.3. Öz Yeterlilik boyutu

Öz yeterlilik, çalışan bireylerden beklenen belirtilmiş bir işlevi tamamlamak için bilişsel kaynaklarını, motivasyon ve davranışları hareketlendirmeye dönük, sahip olduğu yeterliliklere olan güvenidir (Avey, Wernsting & Luthans, 2008: 53). Öz yeterlilik, bireyin hedeflere erişmek için gerekli tutumları yönetme ve faaliyete geçirmede kendi kabiliyetlerine inanmasıdır (Bandura, 1986: 391).

Gardner & Pierce (1998: 58) öz yeterlilik kavramını bireyin geleceğe yönelik olarak eylem ve işlevleri başarılı bir biçimde örgütleyebilmesi ve bir neticeye erişme olasılığına inancı şeklinde belirtmektedirler. Wood & Bandura (1989: 408) öz yeterliliği, bireyin belli hedeflere erişmek için gereken bilişsel kaynaklarını, motivasyonu ve hareket yöntemlerini sağlama algısına olan güvenleri biçiminde ifade etmişlerdir.

Öz yeterlilik, bireyin yeni ya da güç görevlerin üstesinden gelme ve bireyi zorlayan hallerde olumsuzluklar ile mücadele etme kabiliyetine olan inancı ya da güveni olarak ifade edilmektedir (Luszczynska, Gutierrez-Dona & Schwarzer, 2005: 81).

Öz yeterlilik, Albert Bandura tarafından teorik temelleri ortaya konulan pozitif psikolojik sermaye boyutları içerisinde örgütsel ortamda yaygın bir şekilde kullanılan bir boyuttur. Bu boyut, kuramsal olarak oluşturulmuş ve ampirik araştırmalara dayanmaktadır. Ayrıca çalışma ortamı göz önüne alındığında en çok yapılandırılmış boyut özelliğindedir (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 16-17).

Özyeterlilik kuramı, bireyin sahip olduğu yeteneklerin nasıl güçlendirilip geliştirileceği hususunda açık öneriler ortaya koyar. Bir kuramın değeri netice olarak beklenen dönüşümleri oluşturmak için verdiği metotların kuvveti tarafından incelenir. Bireyler, sahip oldukları aracı mekanizmaları vasıtası ile psikososyal fonksiyonlarına nedensel yararlar sağlar (Bandura, 1995: 2).

Bireylerin öz yeterliliğe dönük sahip olduğu inançları, bir eylem için ne kadar çok gayret sarf edeceklerini, zorluklar ile karşı karşıya kaldıkları durumlarda ne kadar zaman dayanıklılık gösterebileceklerini belirlemede etkili olabilir. Ayrıca, bu inançlar olumsuz durumlar ile yüz yüze geldiklerinde ne kadar çok dayanıklı durumda olduklarını göstermeye destek olabilecektir. Bireylerin öz yeterlilik hissi ne kadar yüksek düzeyde olursa, kararlılık, gayret ve uyumlulukları da o kadar düzeyde yüksek olacaktır. Bu ilişkinin bir neticesi olarak, bireylerin sahip olduğu öz yeterlilik inanç

düzeyleri, böylelikle kazanılan başarı seviyesinin güçlü öngörücüleri ve tanımlayıcıları olabilecektir (Pajares, 1996: 544-545).

Luthans, Youssef & Avolio, (2007: 38) öz yeterlilik hissi yüksek olan çalışan bireylerin beş esas niteliğinden söz eder. Bunlar:

- ✓ Yüksek hedeflere yoğunlaşırlar ve öncelik olarak zor görevleri üstlenirler.
- ✓ Zorluklar ile karşı karşıya kalmaları durumunda onlar ile mücadele ederler.
- ✓ Kendi motivasyonlarını canlı tutarlar.
- ✓ Belirledikleri hedefler için gerekli kararlılığı gösterirler.
- ✓ Karşı karşıya kaldıkları sınırlamalar karşısında azimli davranırlar.

Öz yeterlilik algısının kuvvetli olması ile birlikte başarıda gelir. Bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olması karşı karşıya kaldıkları güçlükleri tehdit olarak görmenin aksine mücadele edilmesi gereken karşılaşmalar şeklinde algılarlar. Kendilerine belirlemiş oldukları güçlü hedeflere çok sıkı bağlar ile bağlanır. Zorlayıcı bir görevi başarı ile yerine getirdiklerinde bundan çok büyük bir zevk duyarlar. Başarısızlık ile karşı karşıya kaldıklarında bunun sebeplerini araştırıp, çözümlemeler yaparlar. Başarısızlığın sebebini yeterli düzeyde gayret sarf etmemeye bağlar ve daha fazla gayret göstermek için çaba harcarlar. Bireylerin düşük öz yeterlilik düzeyine sahip olması ise, bireylerde karşılaşılan güçlükleri bir tehdit olarak algılamalarına sebebiyet verir. Bu durumda belirlenen hedeflerden uzaklaşma isteğine sebebiyet verir. Başarılı olmaya ilişkin ihtirasları ve inançları yok olur. Bu sebeple belirlemiş oldukları hedeflere güçlü bağlar ile bağlı olmazlar. Başarısızlık ile karşı karşıya kaldıklarında daha az gayret gösterirler. Çok çabuk vazgeçme eğilimi ortaya koyarlar. Kendilerini suçlu olarak görüp, başarısızlık durumlarını kendi göstermiş oldukları performans yetersizliğine ve beceriksizlikleri ile ilişkilendirirler. Sonrasında ise, öz yeterlilik algılarını tekrardan edinmeleri güçleşip, depresyona epeyce yatkın hale gelirler (Bandura, 1993: 144).

Öz yeterlilik, incelenen bir yetenek olmamak ile birlikte, bireyin sahip olduğu yeteneklere ilişkin hangi konularda başarılı olabileceğine yönelik inanç ya da güvenidir. Bireyin yeteneklerinin aksine, bir defa erişmek için yeteneklerini ne düzeyde nasıl başarılı kullanabileceğine yönelik olarak inancını belirtir. Öz yeterlilik, beraberinde genler ile bireye aktarılan bireysel bir nitelik olmamak ile birlikte bunun aksine bireyin yaşamış olduğu tecrübelerle ilişkin şekil alan ve gelişim gösteren davranışsal bir özellik olarak ifade edilmektedir (Maddux, 2002: 278-279).

Bireyin algılamış olduğu öz yeterlilik düzeyi ne kadar yüksek olursa, bireylerin kendi hedeflerine erişmek için gayret düzeyi de aynı şekilde yüksek olur. Ayrıca, bu yüksek öz yeterlilik düzeyi, bireylerin hedeflerine duydukları bağlılıklarını da daha güçlendirir (Bandura, 1993: 118).

Bandura (1977: 1993) öz yeterlilik kavramını, bireyin sonuca eriştirecek iki tür beklenti karesinde belirtmiştir. Bu beklentiler şekil 1.3'te gösterildiği gibi yeterlilik ve sonuç beklentisi olup, ona göre bireyin sonuca erişmesinde etkin olan bu iki beklenti türüdür.



Şekil 1.3. Birey yeterlilik beklentisi ve sonuç beklentisi arasındaki fark (Bandura, 1977: 193)

Sonuç beklentisi, bireyin sahip olduğu bir tutumun belirli bir sonuca eriştireceği yönünde beklentisi iken, yeterlilik beklentisi ise bireyin bu sonuçların erişilmesi için gereken tutumu elverişli olarak kullanabilme beklentisi olup birbirlerinden farklı beklenti türleridir. Bireyin yeterlilik beklentisi kapsamında yapmış olduğu tutumların belli neticeler oluşturacağına yönelik inançlar sonuç beklentisini belirtmektedir. Bireyin bu yönde yeterlilik beklentisi zayıfsa, tutumlar üzerinde sonuç beklentisi de etkin bir durumda olmayacaktır. Bireyin arzularına erişmek üzere gereken tutumları oluşturabileceğine ilişkin sahip olduğu inanç zayıfsa bu tutumu sergileyemez. Sonuç olarak, bireyin sahip olduğu sonuç beklentisi bu tutumları üstünde etki gösteremez. (Bandura, 1977: 193-194).

Bandura (1995: 3) bireyin öz yeterlilik düzeyinin geliştirilmesinin dört yolunun olduğunu ifade etmiştir. Bunlar:

- ✓ Bireylerin yaşayarak kazanmış oldukları tecrübeler
- ✓ Başka bireylerin deneyimlerini gözlemleme
- ✓ Bireyi sosyal yönden ikna etme
- ✓ Bireyi psikolojik ve işlevsel olarak güdüleme

Yukarıda ifade edilen öz yeterlilik kaynakların her birinin pozitif örgütsel davranış için büyük oranda biçimlendirilebilir bir nitelik taşımaktadır; öğrenme ve gelişim yönünden yarar sağlayabilir. Her çeşit işte çalışan bireyler yukarıda belirtilen

dört kaynağa ilişkin olarak eğitim ve geliştirme aracılığıyla çeşitli nitelikler kazandırılarak güçlendirilebilirler (Luthans, 2002: 61).

Öz yeterlilik, bireylerin sahip olduğu kuvvetli taraflarının en değerlilerinden biri olarak görülmektedir. Çünkü bireylerin performans düzeyleri hususunda endişeye sahip olanlar, engeller ile karşı karşıya kaldıklarında gayret göstermekten vazgeçerek, kendilerini zayıflatacak bir endişeye kapılmaktadırlar. Hâlbuki bireyler öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olması halinde, daha çok gayret sarf edilecek hedefler belirleme eğiliminde olurlar. Ayrıca, karmakarışık olan vazifelerin üstesinden gelmek için etkin yollar bulabildikleri gözlemlenmektedir (Caprara & Cervone, 2003: 67).

Bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olması ile birlikte inanç ve motivasyon ile çok daha güç görevleri kendilerine hedef olarak benimserler. Bunun sonucunda başkalarına göre daha yüksek düzeyde bir performans sergileyebilirler (Luthans & Youssef, 2004: 153).

1.5.4. Dayanıklılık boyutu

Dayanıklılık, bireylerin büyük değişimlerin risklerin veya olumsuz durumların üstesinden başarılı bir biçimde mücadele etme yeteneği olarak ifade edilebilir (Luthans, 2002: 702). Dayanıklılık, bireylerin hastalık, stres ya da güçlüklerin hızlı bir biçimde üstesinden gelip kurtulabilme özelliğidir (Wilkes, 1979: 1241). Dayanıklılık kavramı, pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutlarına göre daha çok reaksiyona yatkın bir özelliğe sahiptir. Bireyin olumsuz ve riskli durumlar karşısında pozitif yöndeki uyumu şeklinde ifade edilmektedir (Masten & Reed, 2002: 75). Dayanıklılık kavramını kapsayıcı bir ifade şeklinde belirtmek gerekirse; bireyin kritik riskler ile karşı karşıya kaldığında güçlü bir biçimde kendini toparlayabilme kabiliyetidir (Benard, 1993: 44). Richardson (2002: 308) dayanıklı bireylerin güçlükler karşısında bilişsel, duyuşsal ve psikolojik olarak mücadele edebildiklerini ifade etmektedir.

Psikoloji biliminin bir döneminde, yanlışların düzeltilmesi ve olumsuz durumlar gibi konular üzerinde çalışıldığı gibi, aynı zamanda dayanıklılık ile ilgili araştırmalar da önemli bir yer tutmaktadır. Bu araştırmalar genellikle, psikolojik olarak zor durumda olan ve şok yaşamış bireyler üzerinde odaklanmaktadır. Bireyler, yaşadıkları şokun ardından günlük hayata uyum sağlayabildikleri takdirde özel ve güçlü kişiler olarak nitelendirilebilir (Luthans vd., 2007: 112).

Dayanıklılık önceleri tabiatüstü bir olay ya da kimi bireylerin sahip olduğu olduğu yüksek bir kabiliyet biçiminde algılanmaktaydı. Fakat daha sonraları yapılan araştırmalar belirtmektedir ki, dayanıklılık kavramının da özü pozitif psikoloji akımına dayandığını göstermektedir. Bu kavram, bireylerde kendiliğinden oluşabildiği gibi yaşanmış tecrübeler ile gelişen ya da yaşanan tecrübeler ile meydana çıkan psikolojik bir kaynak şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2002: 702).

Dayanıklılık, bireylerin büyük şok ya da zorlu tecrübelerine karşın pozitif yönde uyum ortaya koydukları hareketli bir süreç biçiminde belirtilmektedir (Luthar & Cicchetti, 2000: 858). Dayanıklılık, sadece negatif olaylar ile mücadele etmek değil, bununla birlikte güç ve pozitif olaylar ile karşı karşıya kaldığında da olağanın da ilerisine geçmek anlamını taşımaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 116). Örgütsel dönüşüm gibi zor zamanlarda bile dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler bu olaya adapte olma kabiliyetini taşırlar (Tugade & Fredrickson, 2004: 320).

Dayanıklılığın belirtilen üç ögesi şunlardır (Luthans & Youssef, 2004: 154):

- ✓ Hakikatlerin doğru bir şekilde kabul edilmesi,
- ✓ Yaşamın bir anlam belirttiğine ilişkin ve büyük değerler ile bağlanan güçlü bir inanç,
- ✓ Önemli dönüşümlere adaptasyon sağlama ve doğaçlama yapma yeteneğidir.

Dayanıklılık boyutunu iyimserlik, umut ve öteki pozitif algılardan farklı kılan özellik olumsuz durumlar ile karşı karşıya kalındığında proaktif ve reaktif tedbirler gereksinimi kabul etmesidir. Reaktif dayanıklılık, olumsuz olayların ve olumlu da olsa, zor durumların en iyimser düzeyi yüksek bireylerde bile şiddetli bir etki yaratmasıdır. Bu sebeple kendilerini toparlama gereksinimini hissettiklerini kabul görmektedirler. Proaktif dayanıklılık ise, olumsuz olayların bireyler için fırsat ya da bir zıplama tahtası anlamı olarak görülmektedir. Dayanıklılığın bir süre içerisinde dönüşüme uğrayabileceği bireysel ve çevresel etkenler tarafından geliştirme imkânının olabileceği ifade edilmektedir (Youssef & Luthans, 2007: 779-780; Stewart, Reid & Mangham, 1997: 22). Dayanıklılık, birey ve çevre ile ilgili korunma sistemlerinin harekete geçirilmesini sağlayıp, bireysel ve çevresel risk etkenlerini zayıflatıp yapıyı kuvvetlendirir (Luthans & Youssef, 2004: 154).

Dayanıklı bireylerin, yapılan araştırmalar sonucunda başarısızlık ve zorlayıcı olaylar yaşadıklarında gelişim ve ilerleme gösterebileceği düşüncesi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, başarısızlık neticesinde sadece geçmiş olaylara değil, çok daha yüksek düzeyde bir performansa erişebilmektedir. Bu süreç içerisinde yaşamlarında bir değer ve anlam

görebilmektedirler. Dayanıklılığın iş yaşamında büyük yararları olabileceği düşüncesi de söz konusudur. Örgütsel ortamda performansın gelişim göstermesi ve verimin yükselmesinin sağlanması, örgüt ortamında bağlılık ve tatminin gelişmesi ve bunun neticesinde pozitif sonuçları doğurması beklenmektedir (Luthans & Youssef, 2004: 152; Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 123).

İş yaşamında örgütler, çalışanların dayanıklılık seviyesini yükseltmek için; bireylerin gereksinim duydukları zamanda destek sağlayabilecek ve sosyal yönden yardım sağlayabileceği arkadaşlarının olması önemlidir. Ayrıca, profesyonel bağlantılar kurabilecekleri sosyal ağların oluşturulması da gerekir. Çalışanların pozitif yönde düşünmesi isteğini uyandırmak, çalışanların sahip oldukları duygusal zekâlarını fark edip gelişim sağlaması için gereken ortamı oluşturmak önemlidir. Ayrıca, iş yaşamında dengenin oluşturulması ve korunması, tecrübelerden yarar sağlama ve daha sonraki süreçlerde bu tecrübelerden istifade etme, çalışanların dayanıklılık seviyesinin yükseltilmesi için değer taşımaktadır (Jackson, Firtko & Edenborough, 2007: 6).

Dayanıklılık, örgüt psikolojisi çalışma alanında, olumsuz olaylarla başa çıkabilme yeteneği olarak tanımlanır. Ayrıca, pozitif değişimler ve artan sorumluluklar karşısında da dirençli olma kabiliyetini içerir (Luthans, 2002b: 702). Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler, zorluklar ile karşı karşıya kaldıkları durumlarda daha çok hissi bağlılık gösterip, gelişip değişen isteklere yönelik hareket yetenekleri daha fazladır (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006: 27).

Bireylerin dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması bulundukları iş ortamında aktif ve başarılı olarak çalışmalarını sağlar. Bu durum çalışan bireylerin performans düzeyleri üzerinde pozitif izlenimler oluşturur. Bu bireyler zorluklar ile karşı karşıya geldikleri durumlarda kolaylıkla fikirler üretme yeteneklerini kullanırlar. Ardından bu güçlüklerin üstesinden gelip, bunları avantaja çevirme gerekliliğini yerine getirirler (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 121).

2. İŞ PERFORMANSI

Bu bölümde, performans kavramı incelenmiştir. Ardından, performans değerlendirme, performans değerlendirmenin amacı ve önemi üzerinde durulmuş, değerlendirme sürecinde karşılaşılan sorunlar ele alınmıştır. Bunun yanı sıra, performansı etkileyen faktörler üzerinde durulmuş ve çeşitli performans değerlendirme yöntemleri sunulmuştur. Son olarak, iş performansı kavramının tanımı ve iş performansının boyutları (görev performansı ve bağlamsal performans) açıklanmıştır.

2.1. Performans Kavramı

Performans, örgüt içerisinde çalışan bireylerin çalışma ortamında yüksek düzeyde çaba ortaya koyması biçiminde ifade edilebilir (Schuler, 1995: 307). Performans, yaygın anlamıyla tasarlanmış ve amaca yönelik bir çalışma neticesinde sağlanan şeyin, nicel veya nitel şeklinde belirtilmesidir (Akal, 2005: 17). Performans, belirli şartlara göre, bir görevin yerine getirilmesi ya da çalışan personelin göstermiş olduğu davranış şekli olarak da belirtilebilir (Bingöl, 2006: 321).

Örgütler, bireylerin yalnız başlarına erişemeyecekleri hedeflerine ulaşabilmek için oluşturdukları toplumsal yapılar olarak tanımlanabilir. Bu yapıların aktif ve başarılı bir biçimde varlıklarını devam ettirebilmeleri, çalışan personellerinin performansı ile doğrudan bağlantılıdır (Onay, 2011: 590). Örgütsel zeminde performans, örgütün kararlaştırdığı hedeflere, elinde bulundurduğu kaynaklardan etkili bir biçimde yararlanarak erişebilme kabiliyeti olarak belirtilmektedir (Guibernau, 1997: 10).

Örgütsel ortamda her düzeydeki çalışan belirlenmiş bir görevi tamamlamak için örgüt içerisinde kendine bir konum edinir. Örgüt içerisinde yer alan çalışanlar bulunduğu ortama sahip olduğu bilgi birikimini, kişilik özelliklerini, fiziksel ve zihinsel yeteneklerini de birlikte getirmektedir. Bu sahip olduğu nitelikleri ve mevcut konumdaki yeteneklerinin de etkisiyle verilen görevi başarılı bir biçimde tamamlaması gerekmektedir. Çalışan birey tarafından verilen görevin tamamlanması durumunda ulaşılan sonuçlar pozitif ise, çalışan bireyin verilen sorumluk ve görevleri başarılı bir şekilde tamamladığını gösterir. Ancak, çalışan bireyin performans düzeyinin yüksek olduğu, ulaşılan sonuçların negatif olması durumunda ise, çalışan bireyin başarısız olduğu veya düşük düzeyde performans gösterdiği anlaşılır. Örgüt içinde başarının sağlanabilmesi, çalışan bireyin nitelik ve yeteneklerine uygun bir şekilde kendisi için

belirtilen görevi başarıyla yerine getirebilecek sınırlar kapsamında tamamlaması ile mümkündür. Örgütsel ortamda çalışan bireyin göstermiş olduğu başarısından ya da ortaya koymuş olduğu yüksek performans düzeyinden bahsedebilmek için öncelikle bireyin kendisine tanımlanan bir göreve sahip olması gerekir. Bu belirtilen görevin çalışan bireyin sahip olduğu niteliklere ve yeteneklere uygun bir biçimde olması ve bireyin görevini tamamlama düzeyinin işareti olan tanımlanmış belirlenen bir ölçütünün olması gerekir. Bu ölçüte erişme çalışan bireyin başarılı olduğunu ortaya koyup, onaylarken ölçütün altında kalma düzeyi ise başarısız olduğunu gösterecektir (Şimşek ve Öge, 2011: 307).

Performans, çalışan bireylerin yetenek düzeylerinin ve ortaya koymuş oldukları gayretlerin bir sonucu olup, tanımlanan belirli bir iş ya da etkinlikler kapsamında meydana gelen sonuçlar yönünden ölçülebilmektedir (Kane, Bernardin & Wiatrowski, 1995: 258).

2.2. Performans Değerlendirme

İnsan kaynaklarının yönetiminde önemli fonksiyonlardan biri olan performans değerlendirme, örgüt içerisindeki bireylerin belirlenen örgütsel hedefler yönünde ve belirli bir süreç içerisinde elde ettikleri sonuçların çözümlenerek farklı alanlarda kullanıma tabi tutulmasıdır (Akdemir, 2009: 487). Performans değerlendirme, çalışanın ortaya koyduğu performans kalitesini değerlendirmeye alan biçimsel bir süreçtir. Bu süreç, başlangıcından beri aynı şekilde devam etmiş olup, gündelik performans, ödül, mesleki ilerleme ve teşvik, örgütsel yöndeki hedefler ile doğrudan bağlantılı olan bir yöntemdir (Khan, 2013: 66).

Dessler, (2008: 336) performans değerlendirme kavramını;

- ✓ Çalışma ölçütlerinin planlanması,
- ✓ Bu ölçütlere göre gerçek performans düzeyinin değerlendirilmesi
- ✓ Performans eksikliğini gidermek ya da tüm bunları uygulamak ve çalışan bireylerin motivasyon düzeyini yüksek tutmak için çalışana bir geri dönüt sağlamayı da içerisine alan bir işleyiş şeklinde belirtmektedir.

Bir kurumun çalışan bireylerinin başarılı ya da başarısız olduğunu ancak detaylı yapılan bir performans değerlendirilmesi neticesinde doğru bir şekilde belirlenebilir. Bu değerlendirme, sonuçların hangi sebeplerden kaynaklandığını da ortaya koymaktadır (Yenice, 2006: 124).

2.3. Performans Değerlendirmenin Önemi ve Amacı

Performans değerlendirme, sabit bir değerlendirme etkinliğinden çok çalışan bireylerin performans düzeylerini değerlendirmeyi, geliştirmeyi ve planlamayı hedefleyen bir süreçtir. Aynı zamanda konuyu daha kapsamlı bir yönden ele alır ve örgütsel açıdan etkinliği göz önünde bulundurur. Örgütsel ortamda performans değerlendirme işleyişi, çalışan bireylerin belli bir süreçteki aktif başarı durumlarını ve geleceğe yönelik ortaya koyacakları gelişme potansiyellerini tanımlamaya dönük çalışmalardan oluşmaktadır (Uyargil, 2017: 2-3).

Performans değerlendirme, çalışan bireylerin belirlenmiş hedeflere ne ölçüde eriştiğini algılamak için kullanılan formel bir sistem olarak belirtilmektedir. Belirlenen kişisel hedefleri karşılıklı bir şekilde konuşmak, olumlu yönde dönüt sağlamak, yüksek performans düzeyinin, motivasyonun ve etkin bir ilerlemenin sağlanabilmesi için gereken ortamı oluşturmak performans değerlemenin kesin hedefleri arasındadır. Değerlendirmeler, genel olarak yıllık ya da gereken hallerde ara takip şeklinde yapılır. örgüt içerisindeki yöneticiler tanımlanan sorunları daha çok büyümeden gereken önlemleri alma olanağı bulur (Luecke, 2008: 101-102).

Performans değerlendirme, genel bir yaklaşım ile sağlandığında işletmenin hali hazırdaki konumunu, sahip olduğu mevcut kaynaklarını ve örgütsel uyumunu araştırır. Aynı zamanda, işletmenin mevcut şartlar içerisindeki potansiyel gücünün de faydalanma ölçüsünü göstermektedir. Bununla beraber performans değerlendirme işletmenin ileride belirlemiş olduğu hedeflere ne şekilde ve ne ölçüde erişebileceğinin belirtisi olacaktır (Tarım, 2004: 234).

Performans değerlendirme, örgütsel yönden olduğu gibi çalışan bireyler açısından da önem oluşturmaktadır. Başarılı bir şekilde iş ortamında çalışan bireyler ortaya koymuş oldukları çalışma performanslarının ödülünü almayı ister. Doğru bilgilere dayalı olmayan ortaya konulan personel değerlendirmesi neticesinde, iş ortamında çalışmayan bir bireye gösterilen değeri fark eden çalışanın morali bozularak çalışma isteği düşer. Değerlendirme neticesinde çalışan birey kendi eksik yönlerinin de farkına varacağından, bu eksikleri tamamlamak ve sahip olduğu yetenekleri geliştirmek için olanak elde eder (Ertürk, 2009: 303).

Performans değerlendirme, örgütsel ortamda oluşan, çalışan bireylerin çalışma verimlerinin eksikliklerini tamamlamak amacıyla veri toplaması ve bunları dağıtma

işlevlerini içeren bir yöntemdir. Bu yöntem, başarılı ve başarısız durumları genel bir değerlendirmeye alan, insan kaynaklarının farklılıkları ve pozitif tarafları ile ilgili bilgiler sunar. Bu süreç içerisinde çalışan birey performans düzeyini yükseltmek için ödül sistemini kullanır (Helvacı, 2002: 158).

Çalışan bireyin belirlenen görevi tamamlaması ile birlikte elde ettiği neticenin örgüt içerisindeki hedefler ile ilgili değerini orta koymak, performans değerlendirmenin amacı olarak belirtilir. Değerlendirme yönteminin mevcut hedefi ise, örgütsel faaliyetlerin, sahip oldukları yetenekleri ve örgüt içerisindeki yararlarını devamlı olarak geliştirmeleri amacıyla çalışan bireylerin ve ekiplerin görev aldıkları bir kültürel ortam yaratmaktır. Aynı zamanda, çalışan bireyi tüm yönleri ile değerlendirip, başarılarının karşılığını vermek ve eksik yönlerinin tamamlanmasına olanak oluşturmaktır (Örücü, 2003: 201).

Yöntemsel bir biçimde yapılan bir performans değerlendirmesi durumunda, iş ile ilgili bilgi birikimi, üretimin kalitesi ve ölçüsü, işe bağlılığı ve sahip olduğu liderlik özellikleri vb. etkenler incelenmektedir. Bu değerlendirme, beraberinde yalnız geçmiş dönemlerde orta koymuş olduğu performansı değil, aynı zamanda gelecekte meydana gelen performans düzeyini de göz önünde bulundurur (Khan, 2013: 66).

Performans değerlendirme ağının sağlıklı bir şekilde işleyişi ile çalışan bireylerin yapmış oldukları işe ilişkin gayretleri ölçülerek ortaya çıkan sonuçlar normlar ile karşılaştırılır. Bu süreç, çalışan bireyin yetersiz yönleri ortaya koyup, gelişmesine destek sağlayıp en iyi performansa erişebilmesi için ona motivasyon kaynağı oluşturmaktadır. Performans normlarının oluşturulmasının ardından çalışan bireylerin kendilerinden ne arzu edildiğini ön görmek zorunluluğunda kalmadan beklentilerin kendilerine dönüt olarak sağlanması gerekir. Öncelikle bu gelişim süreci iş eğitimi ile başlanıp, yeterli bir üretim ve hizmetin ortaya çıkması için defalarca tekrarlanmalıdır (DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2017: 2012-214).

2.4. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar

Performans değerlendirme, öznel bir nitelik taşımakla birlikte çok farklı etkenler tarafından etkilenmektedir. Örgütsel ortamda yönetici konumundaki bireylerin yapılan performans değerlendirme çalışmalarını tarafsız bir biçimde yönetme ve tam bir şekilde sağlamada hata olasılığını yükselten etkenleri belirlemesi bu hataların azalmasını sağlar (Woods, 1997: 193). Performans değerlendirmede karşı karşıya kalınan sorunlar

şunlardır (Fındıkçı, 2000: 302; Torrington & Hall, 1995: 381; Schermerhorn, 1989: 432; Woods, 1997: 194):

- ✓ Kullanılan ölçüm aracından kaynaklı hatalar
- ✓ Fazla hoşgörülü ya da fazla katı davranmaktan kaynaklı hatalar
- ✓ Standart ölçüm sebebiyle oluşan hatalar
- ✓ Yakın zaman etkisi ile oluşan hatalar
- ✓ Kullanılan en son ölçüme bağlı hatalar
- ✓ Baskın özellik sebebiyle oluşan hatalar
- ✓ Tek ölçüm sebebiyle oluşan hatalar
- ✓ Taraflı bir ölçüm sebebiyle oluşan hatalar şeklinde belirtilebilir.

2.5. Performansı Etkileyen Faktörler

Birçok kişisel, örgütsel ve çevresel etkenin bireylerin performansını etkileyebildiği ve yönetilebilir olduğu düşünülmektedir. Bu birçok faktör, bireylerin performansını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri, yetenekleri, mesleki eğitim seviyesi, iş tasarımı, çalışılan örgütün politikaları gibi faktörler çalışan bireylerin performansı üzerinde etkisini gösterebilmektedir (Hayajneh, 2000: 10).

2.5.1. Kişisel faktörler

Bireyin performansı, birçok kişisel faktörden etkilenebilir. Bireyin örgütteki göreviyle uyumlu veya uyumsuz olması, çalışan bireyin performansı üzerinde olumlu veya olumsuz yönde etkili bir işlev gösterebilmektedir (Hayajneh, 2000: 11).

Bilinen gerçek şudur ki, bireyin sahip olduğu yetenekler zaman içinde azalabilir hatta kaybolabilir. Yeteneklerin kullanımına bağlı olarak, kullanılmayan yetenekler zamanla zayıflayabilirken, sürekli olarak kullanılan yetenekler ise güçlenmeye devam eder. Bireylerin becerilerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri bir iş ortamının oluşturulması, personelin başarı düzeyi açısından son derece önemlidir (Canman, 1993: 8).

Günümüzde işletmeler ve yöneticilerin başlıca kurumsal hedeflerinden biri çalışanların yeteneklerini ve becerilerini artırarak onlardan en yüksek düzeyde performans ve verimlilik sağlamaktır. Bir işletmeyi diğerlerinden farklı ve güçlü kılan

unsurlardan biri, çalışanların bireysel yeteneklerinin performansları üzerindeki olumlu etkidir. Bu etki, rekabet eden işletmeler arasında örgütü ayıran ve onu daha güçlü hale getiren bir faktördür (Obeng & Ugboro, 2003: 83).

Çalışan bireylerin performansına etki eden bireysel etkenlerden bir başka faktör de mesleki eğitim seviyesidir. Çalışan bireylerin sürekli olarak eğitim alması, işini başarılı bir şekilde yerine getirme becerilerini geliştirir ve kişinin kendine olan güvenini artırır. Ayrıca, eğitim çalışanları kurumdaki kariyerleri için hazırlar (Akdemir, 2004: 140; Akat ve Budak, 1999: 353).

Bireyin sahip olduğu kişisel bilgi seviyesi, iş performansını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Çalışan birey kendi bilgi düzeyi ile işini daha yetkin bir biçimde yerine getirebilir ve organizasyonun işle ilgili etkinliklerinde daha etkin olabilir. Böylece, bireysel performansı da pozitif yönde etkilenir (Biddle, 1993: 63).

Bireylerin algıları ve olaylara yüklediği anlamı farklılaştıran birçok sebep bulunmaktadır. Her birey ayrı genetik özelliklere, tutumlara, yaşantılara, eğitime, yeteneklere ve birtakım kişilik özelliklerine sahiptir. Tüm bu faktörler, kişilerin isteklerini, beklentilerini ve bu beklentilerini karşılayabilme becerilerini şekillendirir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2000: 7).

Çalışanların bireysel performanslarını belirleyen faktörler arasında farklı davranışsal ve karakteristik özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler, çalışanların performanslarını ne kadar etkili bir şekilde sergileyeceklerini belirlemektedir (Mohrman vd., 1989: 72).

2.5.2. Örgütsel faktörler

Motividlo vd. (1986: 621), yaptıkları bir çalışmada, çalışan birey performansı üzerindeki örgütsel faktörlerin etkisini incelemişlerdir. Araştırmada, kurumsal kaynak yönetimi ve çalışan birey politikasının doğru bir şekilde oluşturulmaması sonucu ortaya çıkan iş stresinin, çalışanların iş performansını olumsuz bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Motividlo vd., 1986: 621).

Bireysel performans, bir organizasyonun hedeflediği seviyelere ulaşabilmek için hem bireysel hem de örgütsel faktörlere bağlıdır. İş yerinde yapılan rotasyon uygulamaları, kariyer fırsatları, hatalı üretimler konusunda sigortalanma, yıllık izin düzenlemeleri ve gürültü seviyesi gibi etkenler, bireylerin performansını etkileyen faktörler arasında yer alır (Hayajneh, 2000: 11).

Çalışanların örgütlerinden değer gördüklerini hissetmeleri, onların örgüte olan bağlılığını artırarak performanslarını en üst düzeye çıkarabilir. Başka bir deyişle, çalışanları motive etmek, onların verimliliklerini artırarak örgüte olan bağlılıklarını ve iş sorumluluklarını geliştirecektir (Mohammed, 2010: 57).

Bireylerin sahip oldukları yetenekleriyle uyumlu bir görevde çalıştırılması, örgüt açısından gösterecekleri performans yönünden son derece önemlidir. Kişinin bireysel becerileri ile görevlerinin uyumlu olması, bilimsel analizler ve iş tanımlarıyla belirlenmelidir. Bu uyumun sağlanması ve bireyin görevinin tasarımıyla kişisel özelliklerinin örtüşmesi durumunda çalışan performansı örgütün hedeflediği düzeylere erişebilir (Arvey & Murphy, 1998: 49).

Çalışanın işle bütünleşmesi, sadece uygun bir işe sahip olması ve verimli çalışmasıyla sınırlı değildir. Özellikle işletmeye uyum açısından düşünüldüğünde, çalışma koşullarının da kişiye uygun hale getirilmesi önemlidir (Paksoy, 2002: 77).

Bireyler arasındaki ilişkilerin başarısı, her iki tarafında yeterli bilgi düzeyine sahip olmasına bağlıdır. Çünkü karşılıklı ilişkiler içerisinde bulunan insanlar, bilgi eksikliği durumunda kaygı ve stres yaşayabilirler. Bu da birbirlerinin konuşmalarını, davranışlarını, tutumlarını yanlış şekilde yorumlayabilmelerine ve sonuç olarak uzlaşmazlıklara ve çatışmalara yol açar. Bundan dolayı çalışan bireyler arasında olumlu ilişkilerin oluşturulmasına destek sağlayacak, faaliyetlerin düzenlenmesi için gerekli süreçlerin hazırlanması ve uygulanması gerekir (Özdemir, 2007: 21).

Bir çalışanın, bulunduğu organizasyon içerisindeki diğer çalışanlarla (üstleri, astları ve iş arkadaşlarıyla) geliştirdiği kişisel ilişkiler ve organizasyon içerisindeki sosyo-psikolojik çevrenin uygunluğu, hiç tereddütsüz bireyin performansına etki göstermektedir (Dicle, 1982: 14).

2.5.3. Çevresel faktörler

Bir işletmenin başarılı olabilmesi için hem içerideki hem de dışarıdaki ilişkilerinde başarılı olması gerekmektedir. Dış ilişkilerin yönetimi genellikle organizasyonlar için daha zor bir süreçtir. Çünkü içerideki etkenler genellikle daha belirgin ve yönetilebilirken, dışarıdaki ilişkilerin yönetimi çok daha zorlayıcı bir süreçtir. Dış etkenler, geniş bir ortamı ve bu ortam içerisindeki bağımsız organizasyonları ve kavramsal olarak zor anlaşılabilen etkili güçleri içermektedir (Elma ve Demir, 2000: 17).

Örgütlerin çevreleriyle iletişim halinde olması, bu çevrelerden kaynak temin etmesi ve çevrelerine farklı çıktılar sunması gerekmektedir. Örgütlerin faaliyetlerini devam ettirdikleri süre boyunca kullanmış oldukları teknoloji, görev dağılımları, çalışanlara verdikleri önem, bölgesel demografik yapı, ortamın iktisadi, düşünsel, ruhsal ve kültürel dokusu tüm yönleriyle, örgütsel ve bireysel performansa etki eden faktörler içerisinde yer alır (Canman, 1993: 8).

Belli bir çevre için faaliyet gösteren kuruluşlar, çevreleriyle yakın ilişkiler kurma ihtiyacıdadır. Buna bağlı olarak, hem kuruluşun kendisi hem de çalışanları başarılarını çoğunlukla çevreleriyle olan ilişkilerinin niteliğine dayandırmaktadır (Dicle, 1982: 17).

2.6. Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirmenin çalışan bireyler üstünde uygulamasındaki esas hedef, örgütsel ortamda başarıyı oluşturabilmek için örgüt ortamında çalışan bireylerin gerekli olan performans düzeyini ortaya çıkarmaktır. Örgütlerin iş yaşamında başarıya erişebilmeleri, etkili bir biçimde oluşturulan performans değerlendirme yöntemlerinin tanımlanması ile bağlantılıdır (Canman, 1993: 17).

Performans değerlendirme yöntemleri literatürde klasik yöntemler ve modern yöntemler ya da bireylerarası karşılaştırmalara dayalı yaklaşım, bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşım, ortak performans kriter ve standartlarına dayanan yaklaşım şeklinde gruplara ayrılabilir. Örgütlerin kullandığı her bir yöntem kendine özgü olan faydaları ve zararları bulunur. Bu kullanılan yöntemlerden hangisinin uygulanacağı konusunda, bir karar kılma düzeyinde, her bir tekniğin biçimini ve neye ölçüt olarak kullanıldığını iyi çözümlemek gerekir (Beach, 1980: 288, Schermerhorn, 1989: 432; Palmer & Winters, 1993: 39).

2.6.1. Bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşım

Bu standartlar; belirlenen iş tanımından, iş analizinden örgütsel ortamda örgütün ortaya koymuş olduğu stratejik yöndeki eğilimlerinden oluşmalıdır. Bunun beraberinde bu performans normları, açıklanabilecek ve ölçüm araçları ile belirlenebilecek düzeyde kesin kanıtlanabilirlik özelliği taşınmalıdır. Böylece bu meydana gelen beklentiler çalışan bireylere doğru bir biçimde iletimi sağlanır. Ardından

karşılıklı bir şekilde onaylandıktan sonra belirlenen performans standartlarına eğilimi doğru olarak analiz edilebilecektir (DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2017: 213).

2.6.1.1. Hedeflere göre yönetim

Bu bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşımın alt bileşeni olan belirlenen hedeflere göre yönetim yöntemi, belirlenen hedeflere değer veren ve yönetici tarafından daha çok uygulanan bir yöntemdir. Bu yöntem, örgüt içerisinde çalışan bireylerin motivasyon seviyesini ve örgütsel başarıyı yükseltmeyi hedefler (Williams, 1982: 455; Graham & Bennett, 1992: 239).

Hedeflere göre yönetim, yönetim ortamında bugünlerde en fazla rağbet gören ve en yaygın biçimde uygulanmakta olan bir değerlendirme tekniğidir. Hedeflere göre yönetim anlayışında, belirlenen bireysel hedeflerin, içinde bulunulan örgütün ortaya koymuş olduğu hedefler ile birleştirilmesi gerekir (Robbins, 1996: 752; Schuler, 1998: 434).

2.6.1.2. Çalışma standartları yönetimi

Bu yöntem, bir standardın meydana gelmesi ya da öngörülen bir üretim seviyesinin ölçülmesi ve her bir çalışan bireyin ortaya koyduğu performans düzeyinin bu standart ölçümü ile oranlanması biçiminde kullanılmaktadır (Barutçugil, 2004: 434).

Çalışma standartları yönetim tekniği, yönetim yaklaşımın belirlemiş olduğu hedeflere göre, yönetici konumunda olmayan iş ortamında görev yapan çalışan bireylere kullanılması biçiminde literatürde yer edinmektedir. Bu yöntemde belirlenen standartların belirgin, kesin ve tarafsız olması yöntemin ortaya koyduğu başarı düzeyini yükseltmektedir (Mercanlıoğlu, 2012: 46; Canman, 1995: 159).

2.6.1.3. Doğrudan indeks yöntemi

Bu doğrudan indeks yönteminde, örgütsel ortamda belirlenen standart düzeylerine erişmede örgüt ortamında çalışan bireylerin ortaya koymuş oldukları performans düzeyleri tanımlanan belli puanlar ile gösterilir. Bu ortaya çıkan değer düzeylerinin tümünün toplamı, çalışan bireylerin gösterdikleri kapsamlı performans düzeyinin sayısal indeksini ortaya koymaktadır (Scarpello & Ledvinka, 1988: 662).

2.6.1.4. Metin değerlendirme yöntemi

Bu değerlendirme yönteminde, bir kişi örgütsel ortamda çalışan bireyin yeteneklerini ve eksik taraflarını değerlendirir. Bu değerlendirme, çalışanın daha önce örgüt ortamında göstermiş olduğu performans düzeyine dayanarak yapılır. alışan bireyler üzerinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, çalışanların eksik taraflarını iyileştirmek için birtakım tavsiyeler sunulur. Bireysel performans standartlarına dayalı metin değerlendirme yöntemi, esasında örgütsel ortamda çalışan bireylerin davranışlarına odaklanmak için çaba harcamayı amaçlar (Aggarwal & Thakur, 2013: 618).

2.6.2. Bireyler arası karşılaştırmaya dayalı yaklaşım

Performans değerlendirmeleri bu yaklaşıma göre çalışan bireyler karşılıklı olarak birbiri ile karşılaştırılır. Bireylerin göstermiş oldukları performans seviyeleri kapsayıcı bir ölçütü esas alarak değerlendiren öznel yöntemler olarak ifade edilir (Mercanlıoğlu, 2012: 44). Bu yaklaşımda çalışan bireyler başarı ölçütü esas alınarak sıralanıp karşılaştırılmaktadır (Beach, 1992: 300).

2.6.2.1. Basit sıralama yöntemi

Basit sıralama yöntemi genelde yirmi ya da daha altında çalışan bireylerin bulundukları örgütsel ortamda kullanılan bir yöntemdir. Basit sıralama yöntemi ile en başarılı çalışanlar ve başarısız çalışanların tanımlanması kolaydır. Ancak, orta sınıf düzeyinde çalışan bireylerin sıralanması ve belirlenmesi yönünden değerlendirme yapan bireylerin işlerini güçleştirmektedir (Yüksel, 1998: 81). Değerlendirme esnasında tüm çalışan bireyler özellikleri açısından en başarılı çalışan bireylerden başlanarak en başarısız bireye doğru sıralanır. Bu sıralama, bireysel girişimcilik, iş ortamında birliktelik, davranış vb. bir ya da daha çok sahip oldukları özelliklere göre yapılır (Bingöl, 2006: 340).

2.6.2.2. İkili karşılaştırma yöntemi

Çalışan bireyler bu karşılaştırma yönteminde öncesinden belirlenmiş olan ölçütleri odak noktasına alarak örgütsel ortamda birbirleri ile karşılaştırılarak değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Bu yöntem, basit sıralama yöntemi ölçüt alındığında daha karışık bir örgüye sahiptir. Bununla birlikte doğru bir biçimde kullanıldığında örgütsel ortamda çalışan bireyler için çok avantajlı olup yararlı sonuçlar ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, uygulanması en ucuz, en basit, en kısa sürede yapılabilen bir yöntemdir (Çelik, 2017: 18; Sabuncuoğlu, 2016: 239).

Bu yöntemde, değerlendirmeye alınacak çalışan bireylerin adları bir sayfanın sol yönünde liste şeklinde yazılır. Sonrasında, değerlendirmeyi yapan birey önceden belirlenen performans ölçütlerine ilişkin olarak listede birinci sırada yer alan çalışan birey ile ikinci sırada yer alan çalışan bireyi karşılaştırır. Bu karşılaştırılma sonucunda en fazla (+) işareti alan çalışan birey en yüksek düzeyde performans gösteren olarak kabul edilir. En az işareti alan çalışan birey ise en düşük performans gösteren çalışan olarak değerlendirilir (Barutçugil, 2004: 438).

Bu yöntemde, çalışan bireylerin sahip oldukları yetenekleri ve göstermiş oldukları başarı düzeylerinin belli alt başlıklar biçiminde sınıflandırma yapılmaksızın değerlendirilmesi eleştiri konusu olabilir. Çünkü her çalışan bireyin kendine has bir takım yetenekleri bulunur. Ancak, bu sahip olunan bireysel yetenekler detaylı bir çözümleme yapılmadan değerlendirilirse, bireyin yeteneklerinin tamamen anlaşılamamasına ve belirgin bir biçimde ifade edilememesine sebep olabilir. Bu durum, tartışmaların ortaya çıkmasına yol açabilir (Sabuncuoğlu, 2016: 240).

2.6.2.3. Zorunlu dağılım yöntemi

Zorunlu dağılım yöntemi, örgütsel ortamda çalışan bireylerin ortaya koymuş oldukları performanslarının normal dağılım eğrisine uygun olması gerekliliğinden yola çıkarak geliştirilmiştir. Bu yöntem, değerlendirme ölçeği veya tablosunda yüksek başarıyı gösteren puanların tek bir noktada yoğunlaşmasını engellemeyi hedeflemektedir (Woods, 1997: 204). Çalışan bireyler arasında verimlilik, başarılı olma, davranış gibi sahip olunan özellikleri karşılaştırmak yerine, genel hükümleri sınıflandırmaya dayanır. Çalışan bireylerin göstermiş oldukları performans düzeyleri, birer birer ortaya konan başarı sonuçlarının aksine, yüzdelik şeklinde belirtilen sayısal dilimler şeklinde ifade edilmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2007: 228-229).

Bu yöntemin diğer yöntemlerden daha çok güvenilir olduğu görüşü ortaya atılsa da uygulama yapılırken farklı problemler ile karşı karşıya kalınmıştır. Bu meydana gelen sorunlar, çalışan bireylerin ortaya koydukları performans seviyesinin dağılım eğrisi şeklinde olması ve yeterli düzeyde çalışan birey takımına dağılım eğrisinin uygulanmama durumu olarak belirtilebilir. Çalışan bireyler arasında rekabet ortamının oluşmasında epey etkin olan bu yöntem, öbür bireylerarası karşılaştırma temelini ölçüt alan yöntemlerden farklı bir biçimde, bağdaşlık gösteren yoğun gruplarda da doğru ve güvenilir biçimde ölçüm sonuçlarına erişmeyi olanaklı kılmaktadır (Barutçugil, 2004: 438).

2.6.3. Ortak performans kriter ve standartlarına dayalı yaklaşım

Bu yaklaşımda, örgütsel ortamda her bir çalışan bireyin ortaya koymuş olduğu performans düzeyi, diğer çalışan bireylerden özgür bir şekilde incelenir. Bu inceleme, kendi belirlenen iş tanımının kapsadığı görev ve yükümlülükler içerisinde gerçekleşir. Ayrıca, bu performans değerlendirmesi farklı bileşenlerde değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır (Uyargil, 2017: 47).

2.6.3.1. Kritik olaylar yöntemi

Bu yöntem, örgütsel ortamda çalışan bireylerin performanslarını değerlendirmek için kullanılan bir stratejidir. İlk defa Flanagan tarafından 1954 yılının başında geliştirilen bu yöntem, önemli ölçütleri dikkate alarak kritik durumları belirlemeyi ve çalışan bireylerin performansları esnasında verilerin toplanıp kaydedilmesini içermektedir (Aggarwal & Thakur, 2013: 617). Bu yöntemde, incelenmeye alınan her bir ast pozisyonundaki çalışan bireyin başarısını ortaya koyan veya başarısızlık durumunu belirten farklı durumlar, inceleme süresi içinde kaydedilmektedir (Canman, 1993: 24).

Bu yöntemde, değerlendirme görevi üstlenen birey, çalışanları iş ortamında görevleri başında gözlemler. Onların sahip olmuş olduğu yeterli ve eksik yönlerini kayıt altına alır. Çalışanlardan görev başında alınan bu kayıtlar, yapılan işin uygulama esnasında ortaya koyulan çalışan bireylerin görevlerindeki başarı durumlarını ve başarısızlık düzeylerini belirtmekte olan tavır ve reaksiyonlardan meydana gelmektedir. Bu yöntemde çalışan bireylere iş ortamında uygulanan performans ölçümü, çalışan

bireylerin işlerine olan bağlılığı, özgür bir biçimde hareket etmesi gibi sahip oldukları bireysel yöndeki niteliklerin incelenmesinin aksine, yaptıkları işe dönük tutumlarına bağlı bir biçimde yapılmaktadır (Palmer & Winter, 1993: 47).

Bu yöntemde, kritik bir olay olduğunda, çalışan bireylerin göstermiş oldukları tutumların sonuçları üzerinden, o çalışan bireyin ortaya koymuş olduğu performansına dönük olarak çok sayıda veriye sahip olunmuş olur. Bundan dolayı, örgütsel ortamda çalışan bireylere birtakım tavsiyeler sunmak ve yetersiz kalan yönlerini geliştirmeye çalışmak kolay olur. Yönetici pozisyonundaki bireyler ile çalışan bireylerin örgüt içerisinde performansı esas alan tartışmaları yapabilecekleri ilişki ortamları oluşmuş olur (Palmer & Winter, 1993: 48).

2.6.3.2. Grafik derecelendirme yöntemi

Çalışanların performans düzeylerini değerlendirme noktasında en deneyimli ve en kolay uygulama sağlayan yöntem grafik derecelendirme yöntemidir. Çalışan bireyler üzerinde birtakım incelemeler yapan Paterson, 1922 yılında bu yöntemi geliştirip ortaya koymuştur. Bu yöntemin yararlı, güvenilir ve kullanıma elverişli olması sebebiyle zaman içerisinde kapsamlı bir biçimde kullanımı yaygınlaşmıştır (Aggarwal & Thakur, 2013: 617).

Grafik derecelendirme yöntemi, belirlenen bir görevin başarılı olarak tamamlanması yönünden değerli olarak kabul edilen özellikleri değerlendiren bir ölçme aracıdır. Bu yöntem, çalışan bireylerde görülen özellikleri, en iyi durumdaki seviyeden başlayarak, en kötü durumdaki seviyeye yahut en kötü durumdaki seviyeden en iyi durumdaki seviyeye doğru sıralayarak değerlendirir (Bingöl, 2006: 338).

2.6.3.3. Kontrol listesi yöntemi

Kontrol listesi yöntemi, değerlendirme yapan bireyin sorumluluk yükünü azaltmak amacıyla kullanılır. Bu yöntem, değerlendiricilere çalışan bireylerin tutum ve davranışları hakkında görüş bildirme imkânı sağlar (Bingöl, 1990: 234).

Kontrol listesi yöntemi, değerlendirilecek çalışan bireylerin nitelikleri ve davranışları hakkında “evet” veya “hayır” cevapları alınabilecek şekilde açıklayıcı ifadeler içeren bir listeyi içermektedir. Bu listede, her bir soru veya ifade için farklı değerler ve önem dereceleri belirtilebilmektedir. Puanlama ölçütleri genellikle insan

kaynakları birimi tarafından sağlanmaktadır. Değerlendirici, her bir sorunun değerini bilmemektedir. Bu durum, tarafsız bir değerlendirme sürecini desteklemektedir (Barutçugil, 2004: 435-436).

2.6.3.4. Zorunlu tercih yöntemi

Bu yöntemde, değerlendirme yapan birey, hangi çalışan bireyin, daha çok puanı elinde bulundurduğu öngörülemeyeceği bazı terimlerin bulunduğu bir form verilerek çalışan bireyi değerlendirmeye tabi tutar. Bu terimlerden birisini seçme zorunluluğu getirilir. Bundan dolayı bu yöntem zorunlu tercih yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2008: 430).

Değerlendirme işini üstlenen bireyin görevi, değerlendirilen çalışan bireyi en uygun şekilde tanımlayan ifadeyi seçmektir. Ön yargıyı azaltmak amacıyla, kontrol listesi yönteminde olduğu gibi doğru cevaplar değerlendirme yapan birey tarafından önceden bilinmemektedir. Bu durumda, işletmedeki insan kaynakları bölümünde görev yapan bir birey, değerlendirilen bireyin cevap anahtarına göre kaydeder. En yüksek puanı alan bireyler, en iyi performans sergileyen çalışanlar olarak kabul edilir. Bu durumu belirlemek için, bu cevap anahtarının onaylanması gerekmektedir (DeCenzo vd., 2017: 217).

2.6.3.5. Davranış odaklı değerlendirme yöntemi

Davranış odak noktasına alan bu ölçekler; diğer geleneksel ölçekler gibi çalışan bireyin performansını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Ancak bu ölçekler, bileşenleri ve cevap seçenekleri bakımından diğerlerinden oldukça farklılık gösterir. Bu yöntem, çalışanları bireysel niteliklerinden ziyade, iş yerindeki özel iş gereksinimlerini ne ölçüde karşılayabileceklerine göre değerlendirir (Feldman & Arnold, 1983: 408; Beach, 1992: 323).

Bu yöntemde, değerlendirme işini üstlenen birey, örgütsel ortamda çalışan bireyleri, çalışma ortamındaki hâlihazırdaki unsurları gözeterek değerlendirmektedir. Ancak, değerlendirme daha çok belirlenen işin gerçek düzeydeki tutumuna odaklanır ve tanımlanan puanlar, kapsamlı anlamlar ve bireysel niteliklerden ziyade, bu gerçek tutuma dayanır. Bu yöntemi savunan bireyler, örgüt ortamında belirlenen iş tutumlarına yönelik açıklamalar kullanılmasının daha düşük ölçüde hatalı ve çok daha güvenilir

ölçüde değerlendirmelere imkân oluşturacağını savunmaktadır. Bu yöntemin uygulanabilirliği yapılan araştırmalar esas alınarak, yöntem kusursuz olmaktan ayrı olsa da belirlenen sıralama hatalarını düşürmekte ve en çok yararı aktarmış olduğu özel geri dönütlerden sağlamaktadır (DeCenzo vd., 2017: 218).

2.6.4. 360 derece performans değerlendirme

Bu yöntem, çalışan bireyin göstermiş olduğu performans düzeyini, beraber çalıştıkları iş arkadaşları ve yönetici konumundaki çalışanlar ile işletme içindeki ve dışındaki müşteriler gibi devamlı iletişim durumunda olduğu bireylerin geri bildirimleriyle değerlendirir. Değerlendirme süreci, bu farklı gruplardan elde edilen bilgilerin temel alınmasıyla oluşur (Appelbaum vd., 2009: 298-299).

Bu yöntem, çoklu yönde değerlendirme işleyişi olarak da belirtilmektedir. Çalışan birey tutumlarının ve bu ortaya konulan tutumların işe ilişkin yansımaları esas alınarak birçok değerlendirme yapan bireylerden bilgiler edinilmektedir. Böylece çalışan birey performansının daha çok geçerli düzeyde ve güvenilir bir biçimde değerlendirilmeye tabi tutulacağı düşüncesi oluşmaktadır (Woods, 1997: 202).

Örgütlerde son yıllarda örgüt içerisinde meydana gelen kültürel, teknolojik, yapısal dönüşümler, örgütsel oluşumları 360 derece performans değerlendirme yöntemi şeklinde tanımlanan çoklu yönde bir değerlendirme işleyişini uygulamaya doğru itmiştir (Edwards & Ewen, 1996: 18). Örgütsel oluşumlardaki küçülme, üst konumdaki yöneticilere doğru yoldan raporlar sunan çalışan birey sayısını artırmıştır. Bu durum, her bir çalışan birey ile geniş iş bilgisine erişmeyi güçleştirdiği için uygulanan bu değerlendirme çeşidi epeyce beğenilmiştir (DeCenzo vd., 2017: 229).

2.7. İş Performansı Kavramının Tanımı

İş performansı, çalışan bir bireyin belirli bir süreç dilimi kapsamında gerçekleştirmekte olduğu işle birlikte, örgütsel ortamda beklenen tutum ve davranışları da içermektedir (Motowidlo, 2003: 39).

Motowidlo (2003: 39) iş performansı kavramının tanımlanmasının örgütsel ve endüstriyel psikoloji sahasında önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu, tanımın iş kurumlarında çalışan birey performans düzeyini artırmak için işe alma ve seçim

aşamasında, motivasyon, gelişim ve eğitim gibi birden çok fazla farklı taktik ve girişimlerde faydalı olduğunu belirtmektedir.

2.8. İş Performansının Boyutları

İş performansının kapsamlı bir değerlendirmesini yapan araştırmacılar bu kavramı görev ve bağlamsal performans boyutunda açıklık getirmeye çalışmaktadırlar (Borman & Motowidlo, 1997: 99). Dolayısıyla iş performansı, görev performansı ve bağlamsal performans şeklinde açıklanmaktadır.

2.8.1. Görev performansı

Görev performansı, çalışan bireylerin gelişen süreçlere bağlı bir biçimde, teknolojiyi ve yenilikleri takip edip, kullanabilmesi beraberinde, gereken malzemeleri ve hizmetleri temin ederek dolaylı yoldan kurumdaki esas hizmetlere yardımda bulunan etkinlikleri oluşturmak olarak ifade edilebilir. Görev performansı, kurumun oluşturduğu performans ile doğrudan bağlantılıdır (Borman & Motowidlo 1993: 73; Borman & Motowidlo, 1997: 99).

Murphy & Kroeker (1988: 2), görev performansı kavramının, kurumda çalışan bireye verilen bir işe ilişkin görev ve yükümlülüklerin mesleki ölçütlere göre tamamlanma başarısı biçiminde belirtmiştir.

Borman & Motowidlo (1997: 99), görev performansı kavramını, bir işin bir bölümü olarak gören ve kurumun teknik bir biçimde yapılan işe has görev bölümlerindeki uygunluğa yardımda bulunan etkinlikler biçiminde ifade etmiştir.

2.8.2. Bağlamsal performans

İş performansının bağlamsal boyutu da, bağlamsal performans tutumlarında teknik işlerin tamamlanması amacıyla, daha kapsamlı psikolojik, sosyal ve örgütsel alanın desteklenmesi olarak belirtilmektedir. Örgütsel ortamda, bağlamsal yöndeki etkinliklerin değerli kabul edilmesi sebebiyle görev süreçleri ve aktiviteleri için katalizör görevi görmekte olan psikolojik, sosyal ve örgütsel bağlamı biçimlendiren örgüt içindeki faaliyetlere yardım ederler. Örgüt içerisindeki bağlamsal etkinlikler, asıl görevlerinin dışında kalan ve gönüllü olarak yapılan katkılardır. Bu durum, diğer örgüt

içerisinde çalışan bireyler ile iş birliği içerisinde görevlerin tamamlanmasında destek olmayı belirtir (Borman & Motowidlo, 1997: 100).

Bağlamsal performans, örgüt içerisindeki örgütsel iklime ve kültüre yarar sağlayan davranışların dönüşüm ve devam ettirme etkinliklerinin sürdürüldüğü bağlam olarak tanımlanmaktadır. Çalışan bireyler işleri dışında başka bir iş ile ilgili görev almada gönüllü olabilirler. Görevleri alırken kararlılık göstermek ve ısrarcı olmak, bağlamsal performansın bir parçası olabilir. Çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak ve çalışma arkadaşları ile iş birliği içerisinde olmak, bu performansın önemli bir bileşeni olarak kabul edilebilir. Aynı zamanda bulunduğu örgütü destekler nitelikte davranışlar sergilemek ya da savunmak da bağlamsal performansın bir yönü olabilir. Son olarak, örgütteki kurallara uymak da bağlamsal performans kapsamında önemli bir sınıflandırma olarak belirtilebilir (Motowidlo, Borman & Schmit, 1997: 76).

2.9. Literatür Araştırması

Bu bölümde, literatür taraması sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı ilgili ulusal ve uluslararası alanda ulaşılabilen araştırmalara yer verilmiştir.

2.9.1. Ulusal alanda yapılan araştırmalar

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı iş sektörlerinde 572 çalışanın katılımıyla yaptıkları araştırmada; çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının, iş performansı ve iş tatmini ile olumlu bir ilişki gösterdiği ortaya koyulmuştur. Ancak bu algının işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir.

Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015) tarafından Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği'nde 150 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının, iş performansı ile pozitif yönde güçlü bir ilişkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Öğüt ve Kaplan (2015) sağlık sektöründe yürüttükleri çalışmada, pozitif psikolojik sermaye algısının iş performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, Nevşehir'de bir kamu hastanesinde görev yapan 278 sağlık görevlisinin katılım sağladığı veri sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden öz yeterlilik ve iyimserliğin sağlık çalışanlarında iş performansını

anlamalı ve olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ancak, dayanıklılık ve umut bileşeninin iş performansını anlamalı bir biçimde etkilemediği belirlenmiştir.

Korkmazer, Ekingen ve Yıldız (2016) sağlık sektöründe çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye algısının iş performansı ile ilişkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada, 152 katılımcının katkısı ile toplanan veriler kapsamında pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı arasında anlamalı ve olumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Ateş, Turgut ve Çelik (2018) lojistik sektöründe yaptıkları araştırmada 1401 çalışanın katılımı ile pozitif psikolojik sermaye algısının iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı değişken rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı değişken rolü olduğu belirlenmiştir. Buna ilaveten, çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamalı ve olumlu yönde bir etki gösterdiği belirlenmiştir.

Dönmez (2014) seyahat acentesinde çalışan 602 birey üzerinde yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumu ve iş performansı arasında anlamalı ve olumlu yönde bir ilişki bulmuştur.

2.9.2. Uluslararası alanda yapılan araştırmalar

Luthans vd., (2005), Çin Halk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren üç farklı fabrika'da çalışan işçilerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre çalışan işçilerin iyimserlik, umut, dayanıklılık, boyutlarının her birinin incelenmesiyle pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının göstermiş oldukları performans ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Luthans vd., (2008) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların göstermiş oldukları iş performansı ile destekleyici örgüt iklimi ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin (iyimserlik, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık) öz yapısının aracı değişken rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında, çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansını, bağlılıkları ve memnuniyeti olumlu bir biçimde etkilediği ve pozitif psikolojik sermaye algısının destekleyici örgüt iklimi ve iş performansı ilişkisinde aracı değişken rolü oynadığı belirlenmiştir.

Peterson vd., (2011) yaptıkları araştırmada büyük bir mali hizmet kurumunda çalışmakta olan 179 mali danışmanın süreç içerisinde pozitif psikolojik sermaye algısındaki bireysel değişimleri ve bu değişimlerin iş performansında meydana gelen değişim ile bağlantılı olup olmadığı incelenmiştir. Sonuçlar, çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının süreç içerisinde bireysel olarak değişim gösterdiği ortaya koymaktadır. Bu meydana gelen değişimin mali danışman tarafından derecelendirilen iş performansı ile mali performansı, yani bireysel satış gelirleri ile bağlantısı istatistiksel olarak saptanmıştır.

Kappagoda, Othman & Alwis (2014) tarafından Sri Lanka'da yapılan araştırmada bir bankada çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye algıları, iş performansı, iş tutumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Veriler 176 yönetici konumundaki çalışan ve 357 banka çalışanından anket tekniği ile toplanıp analize tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarında pozitif psikolojik sermaye algısı ile iş performansı, pozitif psikolojik sermaye algısı ve iş tutumu, iş tutumları ile iş performansının istatistiksel olarak olumlu ve anlamlı bir ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Avey, Nimnicht & Piegeon (2010) yaptıkları araştırmada bir finans kurumunda çalışan bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Rego vd., (2010) Portekizli memurlar üzerinde yaptıkları inceleme sonucunda pozitif psikolojik sermayenin çalışanların performansını olumlu ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Saithong-in (2016) yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermaye algısının iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Tayland'da görev yapan 102 katılımcı yeminli mali müşavire anket uygulamıştır. Toplanan verilerin analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye algısının iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Muthukumar, Riasudeen & Mathivanan (2017) Hindistan'da yürüttükleri araştırmada, araştırma sektöründe görev yapan bilim insanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla anket yoluyla veriler toplanmıştır. Hindistan'da sekiz devlet ve araştırma laboratuvarında görev yapan 525 bilim insanı örneklemeden elde edilen verilerin analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye algısı ve iş performansı arasında olumlu ve anlamlı bir etkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana amacı, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına (iyimserlik, dayanıklılık, umut ve özyeterlilik) yönelik algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca, akademisyenlerin demografik değişkenlerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, akademisyen olarak çalışma süresi, kurumda çalışma süresi) göre iş performanslarını değerlendirmek ve bu demografik değişkenlere bağlı olarak pozitif psikolojik sermaye algılarını belirlemektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmakta olup, bugüne kadar az sayıda çalışmada üzerinde durulan bir konuya odaklanmaktadır. Literatür taramasında akademisyenler üzerinde pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı değişkenlerinin bir arada yer aldığı çalışmalara pek rastlanılmamıştır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın önemi, akademik çevrede çalışanların iş performansını ve onların iş memnuniyetlerini etkileyebilecek faktörlerin anlaşılmasına katkıda bulunacak olmasıdır. Bu araştırma sonuçları, üniversitelerde yönetim ve politika yapıcılarının, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi anlamalarına yardımcı olabilir. Bunun sonucunda, akademisyenlerin iş performanslarının artırılması için uygun stratejilerin belirlenmesine olanak tanır. Ayrıca çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik adımlar atmalarına yardımcı olabilir ve böylelikle akademik başarıyı artırmaya yönelik bir adım olabilir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni, Batman Üniversitesi bünyesinde görev yapan 37 profesör, 79 doçent, 206 doktor öğretim üyesi, 136 öğretim görevlisi, 76 araştırma

görevlisi ile birlikte genel olarak toplamda 534 öğretim elemanından oluşmaktadır (www.istatistik.yok.gov.tr). Evrenin tamamını kapsamak amacıyla örneklem büyüklüğü hesaplanmaksızın, tam sayım yöntemi tercih edilmiş ve 245 öğretim elemanı üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

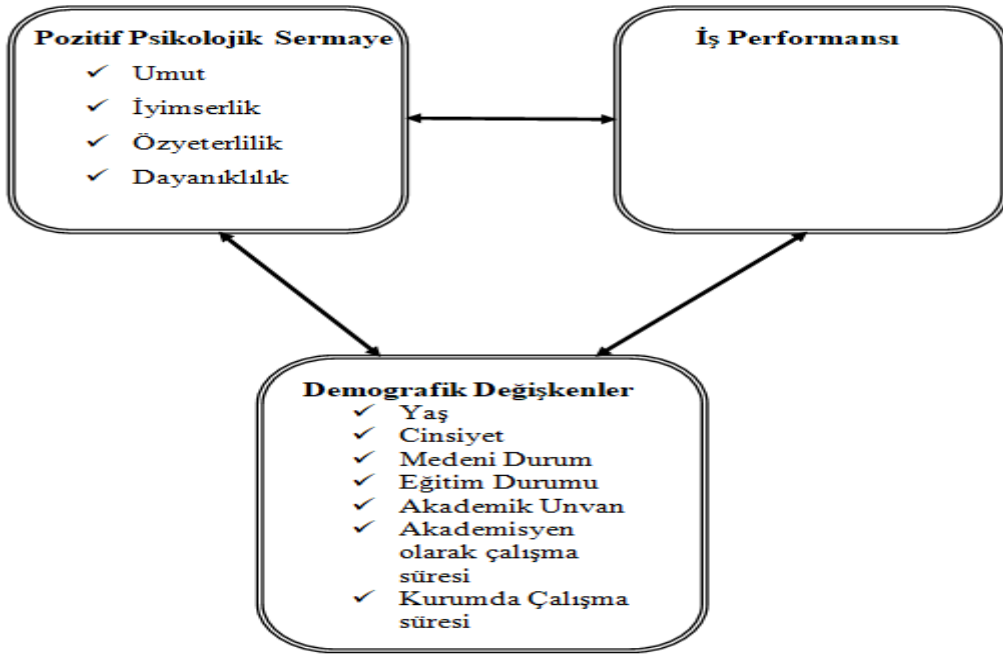
- ✓ Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik varsayımı: Bu araştırmada uygulanan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik açısından uygun olduğu varsayılmaktadır.
- ✓ Anket sorularının temsiliyet varsayımı: Bu araştırmada kullanılan anket sorularının önemli değişkenleri temsil ettiği varsayılmaktadır. Anketin uygulandığı örneklem grubunun genel popülasyonu temsil ettiği varsayılmaktadır.
- ✓ Katılımcıların eğitim seviyesi ve bilgi düzeyi varsayımı: Bu araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anket sorularına katılımcıların eğitim seviyesi ve bilgi düzeyleri ile uyumlu olduğu ve katılımcıların doğru yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma konu olarak pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişki ile sınırlandırılmıştır. Uygulama alanı olarak Batman Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik personel ile sınırlandırılmıştır. Katılımcı sınırlılığı 245 katılımcının araştırmaya katılması ile sınırlıdır. Zaman sınırlılığı olarak verilerin toplanma süreci 71 gün ile sınırlandırılmıştır.

3.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama modeli, çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırarak birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi hedefler (Karasar, 2016: 114). Araştırma modeli şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın modeli

✓ Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezleri

H1: Akademisyenlerin PPS algıları ile iş performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1_a: Akademisyenlerin PPS ölçeği umut alt boyutu algısı ile iş performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1_b: Akademisyenlerin PPS ölçeği iyimserlik alt boyutu algısı ile iş performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1_c: Akademisyenlerin PPS ölçeği özyeterlilik alt boyutu algısı ile iş performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1_d: Akademisyenlerin PPS ölçeği psikolojik dayanıklılık alt boyutu algısı ile iş performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Akademisyenlerin demografik değişkenlerine göre iş performansları anlamlı bir farklılık gösterir.

H2_a: Akademisyenlerin iş performansları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2_b: Akademisyenlerin iş performansları yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2_c: Akademisyenlerin iş performansları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2_d: Akademisyenlerin iş performansları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2_e: Akademisyenlerin iş performansları akademik unvana göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2_f: Akademisyenlerin iş performansları akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2_g: Akademisyenlerin iş performansları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3: Akademisyenlerin demografik değişkenlerine göre PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik) yönelik algıları anlamlı bir farklılık gösterir.

H3_a: Akademisyenlerin PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik) yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3_b: Akademisyenlerin PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik) yönelik algıları yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3_c: Akademisyenlerin PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) yönelik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3_d: Akademisyenlerin PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) yönelik algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3_e: Akademisyenlerin PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) yönelik algıları akademik unvana göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3_f: Akademisyenlerin PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) yönelik algıları akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3_g: Akademisyenlerin PPS ve alt boyutlarına (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) yönelik algıları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

3.7. Araştırmanın Yöntemi ve Aracı

Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Anket çalışması, üç bölümden oluşmaktadır. Anket çalışmasının birinci bölümünde, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinin Çetin ve Basım (2012) Türkçe'ye uyarlanan geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal hali 6 likertli olup toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeği, umut, iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, iyimserlik boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; umut boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; öz yeterlilik boyutu 3, 4, 15, 16, 21, 23; psikolojik dayanıklılık boyutu ise 5, 7, 8*, 10, 13, 22 numaralı maddelerden oluşmaktadır. (* işaretli maddeler ters puanlanması gereken maddeler olması sebebiyle gereken düzenlemeler yapılmıştır). Ölçeğin Türkçe uyarlamasında psikolojik sermaye ölçeğini oluşturan ifadelerin madde toplam korelasyon değerinin ölçeğin genel tutarlılığına uyumsuz olması sebebi ile 1.8. ve 11. sorular ölçekten çıkarılmış kalan 21 soru ve 4 boyut ile yazarlar çeviri çalışmasını tamamlamıştır. Araştırmada kullanılan likert ölçeği, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarını değerlendirmek için

kullanılmıştır. Bu ölçekte 1 ile 6 arasında derecelendirilmiş seçenekler bulunmaktadır.

Katılımcılara sunulan seçenekler şunlardır:

- 1= Kesinlikle Katılmıyorum
- 2= Katılmıyorum
- 3= Kısmen Katılmıyorum
- 4= Kısmen Katılıyorum
- 5= Katılıyorum
- 6= Kesinlikle Katılıyorum

Bu yapı, katılımcıların fikirlerini, görüşlerini veya tutumlarını belirtmeleri için farklı düzeylerdeki ifadeleri seçme olanağı sağlamaktadır. Araştırmada, katılımcıların bu derecelendirilmiş seçenekler arasından kendi düşüncelerini en iyi şekilde ifade etmeleri amaçlanmıştır.

Kirkman & Rosen'in (1999) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeği anketin ikinci bölümünü oluşturmaktadır. Sigler & Pearson (2000) tarafından yapılan araştırmalarda kullanılan ve 4 soruyu içeren ölçeğin Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan 5 likertli formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan 5'li likert ölçeği, katılımcıların iş performanslarını değerlendirmek için kullanılmıştır. Ölçekte, katılımcılara 1 ile 5 arasında derecelendirilmiş beş farklı seçenek sunulmuştur:

- 1= Kesinlikle Katılmıyorum
- 2= Katılmıyorum
- 3= Kararsızım
- 4= Katılıyorum
- 5= Kesinlikle Katılıyorum

Bu maddeler, katılımcıların belirli bir konudaki görüşlerini yansıtmak amacıyla ölçekte yer almıştır. Ölçek, katılımcıların konuya ilişkin farklı düzeydeki fikirlerini açıklamalarına olanak sağlamıştır.

Anketin üçüncü bölümü, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, akademisyen olarak çalışma süresi, kurumdaki akademik unvan, kurumda çalışma süresi gibi demografik sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada, tüm popülasyonun incelendiği bir veri toplama yöntemi olan tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üniversitenin Elektronik Belge Yönetimi Sistemi üzerinden (EBYS) resmi yazıyla tüm akademik personele iletilmiştir. Ayrıca, online anket formu, e-posta ve whatsapp uygulaması aracılığıyla katılımcılarla

paylaşmıştır. Katılımcı sayısını artırmak amacıyla fakülteler ziyaret edilerek yüz yüze anketler yapılmıştır. Anket uygulaması 21 Mart ve 31 Mayıs tarihleri arasında Batman Üniversitesi bünyesinde görev yapan 251 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak, 6 katılımcının verdikleri yanıtların tutarsızlığı ve normal dağılımı etkilemeleri sebebiyle araştırmadan çıkarılmış ve araştırma 245 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

3.8. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde çalışmada, güvenilirlik analizleri için IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 26.0 ve DFA (doğrulayıcı faktör analizi) için ise IBM AMOS (Analysis of Moment Structures) 24.0 paket programları kullanılmıştır.

Faktör analizinden sonra hangi testlerin (parametrik veya non-parametrik testler) uygulanacağına karar vermek için karşılanması gereken varsayımlar teste tabi tutulmuştur. Bu bağlamda, hangi testin veri setinin özelliklerine ve testin varsayımlarına uygun olduğu değerlendirilmiştir. Dağılım normalliğine karar vermek için Kolmogorov-Smirnov testinden faydalanılmıştır ve verilerin çarpıklık-basıklık katsayılarının $\pm 2,0$ arasında olmasından dolayı (George & Mallery, 2010), normal olarak görülmüştür.

Verilerde normal dağılımın gözlendiği durumlarda, bağımsız iki grubu karşılaştırmak için t-testi (Independent sample t-testi) kullanılmıştır. Birbirleri ile ilişkisiz ikiden fazla grubun karşılaştırılması için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (Oneway ANOVA) tercih edilmiş ve farkın kaynağının tespiti için post-hoc analizler gerçekleştirilmiştir. Varyansların homojenliği durumunda Bonferroni testi, homojen bulunmadığı durumlarda ise Tamhane's testleri kullanılmıştır. Varyansların homojenliğini belirlemek için Levene istatistiği kullanılmış ve varyansların homojen olup olmadığı belirlenmiştir (J. Cohen, P. Cohen, West & Aiken, 2003; Field, 2013).

Elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının değerlendirilmesinde ($p < 0,05$) anlamlılık seviyesi ölçüt olarak kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan akademisyenlere ait bazı özellikler değerlendirilmeye tabi tutularak yüzde, frekans olarak tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	169	69,0
	Kadın	76	31,0
Yaş	20-29	14	5,7
	30-39	129	52,7
	40-49	80	32,7
	50-+	22	9,0
Medeni Durum	Evli	176	71,8
	Bekâr	69	28,2
Eğitim Durumu	Lisans	14	5,7
	Yüksek Lisans	56	22,9
	Doktora	175	71,4
Akademik Unvan	Prof. Dr.	13	5,3
	Doçent	49	20,0
	Dr. Öğr. Üyesi	84	34,3
	Araştırma Görevlisi	39	15,9
	Öğretim Görevlisi	60	24,5
Akademisyen olarak çalışma süresi	0-5 yıl	63	25,7
	6-10 yıl	69	28,2
	11-15 yıl	79	32,2
	16-20 yıl	17	6,9
	21 -+	17	6,9
Kurumda çalışma süresi	0-5 yıl	99	40,4
	6-9 yıl	75	30,6
	10-+	71	29,0

Tablo 4.1.'e göre çalışma kapsamında incelenen katılımcı grubun demografik özellikleri detaylı bir biçimde analiz edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı, %69'u erkek ve %31'i kadın olmak üzere belirlenmiştir.

Yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında ise, %5,7'si 20-29 yaş aralığında, %52,7'si 30-39 yaş aralığında, %32,7'si 40-49 yaş aralığında bulunmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların %9'u 50 yaş ve üzerindedir.

Katılımcıların medeni durumları değerlendirildiğinde, %71,8'i evli iken %28,2'si bekâr olarak belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların %5,7'sinin eğitimi lisans, %22,9'u yüksek lisans ve %71,4'ünün doktora düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Unvan dağılımı analiz edildiğinde, %5,3'ü Prof. Dr., %20'si Doçent, %34,3'ü Dr. Öğr. Üyesi, %15,9'u Araştırma Görevlisi ve %24,5'i Öğretim Görevlisi olarak belirlenmiştir.

Akademisyen olarak çalışma sürelerine bakıldığında, %25,7'si 0-5 yıl, %28,2'si 6-10 yıl, %32,2'si 11-15 yıl, %6,9'u 16-20 yıl ve %6,9'u 21 yıl ve daha fazla süredir çalışmaktadır.

Son olarak, katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında, %40,4'ü 0-5 yıldır, %30,6'sı 6-9 yıldır ve %29'u ise 10 yıl ve daha fazla süredir şu anki kurumlarında çalışmaktadır.

4.2. Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri ve Normalliğine İlişkin Bulgular

Çalışmada yararlanılan psikolojik sermaye ve iş performansı ölçeğine ait betimsel istatistiklere ve normallik analizi sonuçlarına Tablo 4.2. ve Tablo 4.3.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Ölçeklerin betimsel istatistiklerine ilişkin bulgular

Ölçekler	Betimsel İstatistikler				
	N	Min	Max	$\bar{X}$	Ss
Psikolojik Sermaye Ölçeği	245	3,3	6	4,93	0,53
İyimserlik	245	1,33	6	4,39	0,94
Psikolojik dayanıklılık	245	3,2	6	4,96	0,61
Umut	245	2,83	6	4,97	0,59
Öz yeterlilik	245	3	6	5,15	0,58
İş Performansı Ölçeği	245	2,25	5	4,22	0,58

Tablo 4.2.'ye göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçeğinden aldıkları puanlar 3,3 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama puanları 4,93'tür ve bu

puanların standart sapması 0,53'tür. İş performansı ölçeğinden aldıkları puanlar ise 2,25 ile 5 arasında değişmekte olup, bu puanların ortalaması 4,22'dir ve standart sapması 0,58'dir."

Tablo 4.3. Normal dağılım uygunluğuna ilişkin bulgular

Ölçek/Alt Boyutları	Kolmogorov-Smirnov			Çarpıklık	Basıklık
	Test İstatist.	sd	p		
Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,074	245	0,002	-0,36	0,22
İyimserlik	0,123	245	0,000	-0,63	0,33
Psikolojik dayanıklılık	0,123	245	0,000	-0,54	0,08
Umut	0,100	245	0,000	-0,50	0,22
Öz yeterlilik	0,099	245	0,000	-0,53	0,58
İş Performansı Ölçeği	0,131	245	0,000	-0,65	0,59

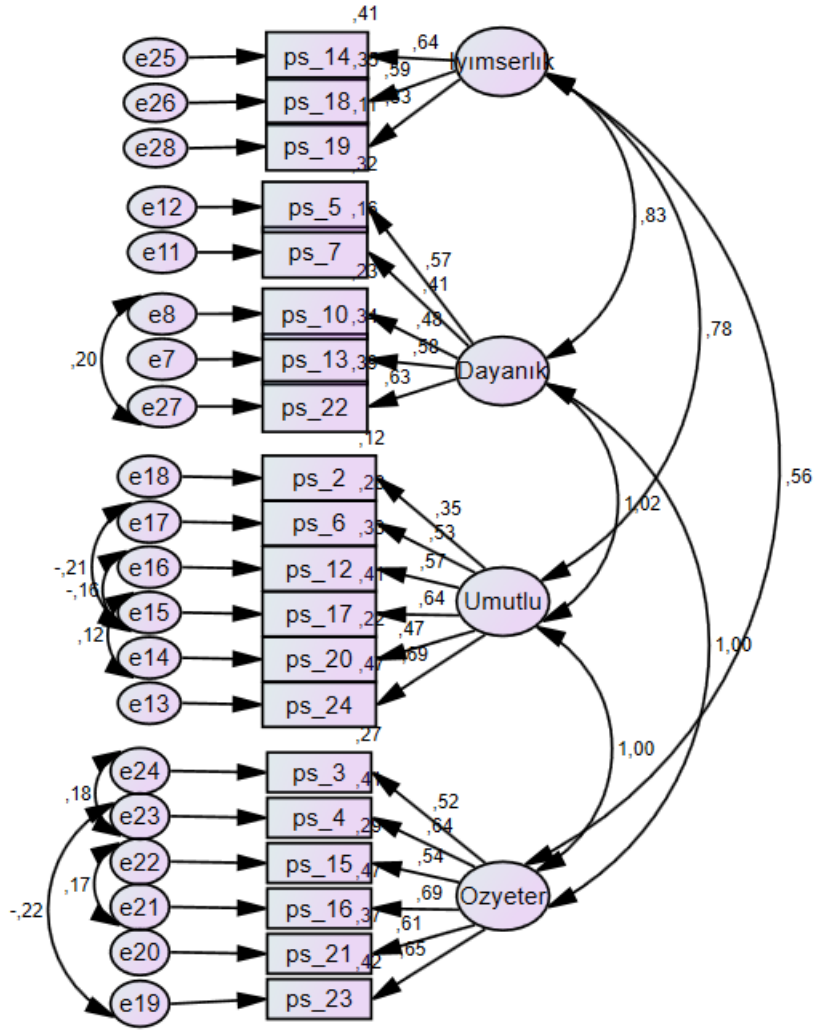
* $p < 0,05$

Tablo 4.3.'e göre psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanlarının ve iş performansı ölçek toplam puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov Smirnov testi sonuçlarına bakılmış, ölçek ve alt boyut toplam puanlarının normal dağılım göstermediği ($p < 0,05$) anlaşılmaktadır. Ancak normal dağılımın diğer göstergeleri olan histogram, normal Q-Q grafiği ve box-plots normal dağılım eğrisinin çizildiği, basıklık çarpıklık katsayıları göz önüne alındığında verilerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği değerlendirilmiştir. Verilerin çarpıklık-basıklık katsayılarının $\pm 1,0$ aralığında olmasından (Büyüköztürk, 2002) normal olarak kabul edilmiştir.

4.3. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

4.3.1. Psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analiz sonuçları

Çalışmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeği daha önce farklı araştırmalarda kullanılmış olduğundan, geçerliliğini test etmek amacı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.



Şekil 4.1. Psikolojik sermaye ölçeğinin modifikasyon edilmiş modeli

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin DFA sonucundaki maddelere ait standart regresyon skorları incelendiğinde tıpkı Türkçe uyarlama çalışmasında olduğu gibi 1.8. ve 11. soruların faktör yüklerinin madde toplam korelasyon değerinin ölçeğin genel tutarlılığı ile uyumsuz olduğu görülmüştür. Çalışmada 9. maddenin faktör yükünün de bu genel tutarlılık ile uyumsuz olması sebebi ile analizden çıkarılarak, kalan 20 madde için doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen değerler Şekil 4.1.'de gösterilmiştir. Bu değerler değişkenlerin, gizil değişkenleri tahmin etme gücünü, başka bir ifadeyle faktörlerin yük değerlerini gösterir, her bir ifadenin faktörlere isabetli yüklendiği anlamına gelmektedir. Aynı şekilde modifikasyon sonucu elde edilen uyum indeksleri Tablo 4.4.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Psikolojik sermaye ölçeğine ait modelin uyum indeksleri

Uyum İndeksi	Modifikasyon Öncesi Değer	Modifikasyon Sonrası Değer	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Uyum Kararı
CMIN/df	2,202	1,956	≤ 5	≤ 3	İyi uyum
AGFI	0,865	0,890	≥ 0.85	≥ 0.90	Kabul edilebilir uyum
IFI	0,866	0,902	≥ 0.90	≥ 0.95	Kabul edilebilir uyum
CFI	0,863	0.900	≥ 0.95	≥ 0.97	Uyumsuz
RMSEA	0,070	0.062	≤ 0.08	≤ 0.05	Kabul edilebilir uyum
SRMR	0,060	0.056	≤ 0.08	≤ 0.05	Kabul edilebilir uyum
NFI	0,779	0.819	≥ 0.90	≥ 0.95	Uyumsuz

Tablo 4.4.'de psikolojik sermaye ölçeğinin faktörlerle olan uyumunu analiz etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde hesaplanan skorların kabul aralığına yakın olduğu görülmüş ve iyileştirme yoluna gidilmiştir. İyileştirme işlemi için kovaryans değerleri incelenmiş, bu değerlerden aynı faktör içerisinde ve en yüksek değere sahip değişkenler ilişkilendirilmiştir. Modifikasyon için indeks skorları incelenmiş ve en yüksek modifikasyon indeks değerlerine sahip değişkenler arasında ilişkilendirme yapılmıştır. Modifikasyon sonrasında elde edilen uyum iyiliği değerleri Tabloda incelendiğinde CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve NFI (Normalleştirilmiş Uyum İndeksi) indeksleri hariç, CMIN/df (Serbestlik Derecesi Başına Minimum Fark), AGFI (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi), IFI (Artımsal Uyum İndeksi) RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) ve SRMR (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü) uyum indekslerinin iyi/kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmüştür.

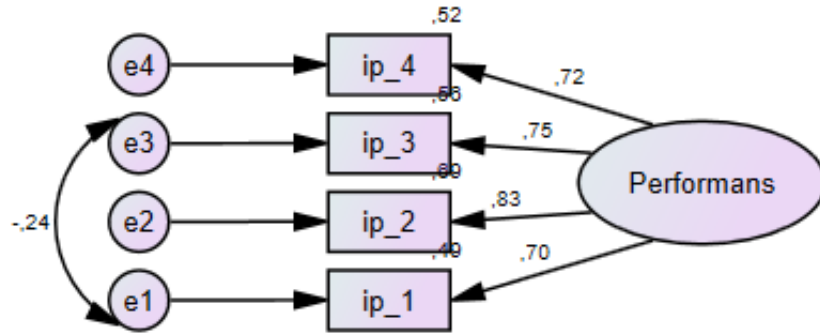
4.3.2. İş performansı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analiz sonuçları

Çalışmada kullanılan iş performansı ölçeği daha önce farklı araştırmalarda kullanılmış olduğundan, geçerliliğini test etmek amacı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Bu çalışma kapsamında hipotez olarak 4 maddenin 1 faktöre dağılımının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla 4 maddelik nihai ölçek 245 katılımcıya

uygulanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi türlerinden olan doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Literatürde yer alan skorlar hesaplanmış ve yorumlanmıştır (Kartal ve Bardakçı, 2018).

Doğrulayıcı faktör analizi için oluşturulan 4 maddelik ve 1 faktörlü yapının modeli Şekil 4.2.'de sunulmuştur.



Şekil 4.2. İş performansı ölçeğinin 4 maddelik faktör modeli

Şekil 4.2.'de İş Performansı Ölçeğinin DFA sonucundaki maddelere ait standart regresyon skorları incelendiğinde her bir ifadenin gizil değişkeni tahmin etme gücünün yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5. İş performansı ölçeğine ait modelin uyum indeksleri

Uyum İndeksi	Modifikasyon Öncesi Değer	Modifikasyon Sonrası Değer	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Uyum Kararı
CMIN/df	3,109	0,02	≤ 5	≤ 3	İyi
GFI	0,988	1,00	≥ 0.85	≥ 0.90	İyi
IFI	0,988	1,00	≥ 0.90	≥ 0.95	İyi
TLI	0,962	1,00	≥ 0.90	≥ 0.95	İyi
CFI	0,987	1,00	≥ 0.95	≥ 0.97	İyi
RMSEA	0,095	0,001	≤ 0.08	≤ 0.05	İyi
SRMR	0,024	0,002	≤ 0.08	≤ 0.05	İyi
NFI	0,982	1,00	≥ 0.90	≥ 0.95	İyi

İş Performansı ölçeğinin faktörlerle olan uyumunu analiz etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 4.5.'te uygulama neticesinde hesaplanan skorların kabul aralığına yakın olduğu görülmüş ve iyileştirme yoluna gidilmiştir. İyileştirme işlemi için kovaryans değerleri incelenmiş, bu değerlerden aynı faktör içerisinde ve en yüksek değere sahip değişkenler ilişkilendirilmiştir. Modifikasyon için indeks skorları incelenmiş ve en yüksek modifikasyon indeks değerlerine sahip değişkenler (e1<->e3)

arasında ilişkilendirme yapılmış ve modelin modifikasyon edilmiş hali Şekil 4.2.'de verilmiştir.

Bu değişkenler ilişkilendirildikten sonra nihai sonuç elde edilmiş, modele ilişkin anlamlılık ve uyum katsayılarının kabul seviyesinde olduğu görülmüştür.

4.4. Ölçeklerin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan psikolojik sermaye ölçek\ alt boyut toplam puanlarının ve iş performansı ölçek toplam puanlarının güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa içsel tutarlılık testine tabi tutulmuştur.

Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasındaki değerler ile ölçülmekte ve aşağıdaki değerlerde güvenilirlik sağlanmış olur (Özdamar, 2002);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir seviyede değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirlik seviyesi düşüktür.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçeğin güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir;

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçeğin güvenilirliği yüksek seviyededir.

Ölçeklere ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Ölçeklerin cronbach-alpha katsayısı

Ölçek/alt Boyutları	İfadeler	Cronbach's Alpha
Psikolojik Sermaye Ölçeği		0,87
İyimserlik	14,18,19	0,51
Psikolojik dayanıklılık	5,7,10,13,22	0,66
Umut	2,6,12,17,20,24	0,68
Öz yeterlilik	3,4,15,16,21,23	0,78
İş Performansı Ölçeği		0,82

Tablo 4.6.'ya göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği toplam puanlarının Cronbach's Alpha katsayısına göre güvenilirliği yüksek seviyededir.

4.5. Ölçek Puanlarının İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları ve iş performansı ölçek puanları arasındaki ilişkiye pearson korelasyon katsayısı ile bakılmıştır.

Korelasyon katsayısı r olarak temsil edilmektedir ve iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin kuvveti ve yönü hakkında bilgi vermektedir (Büyüköztürk, 2002).

Korelasyon aralıkları Tablo 4.7.'de sunulmuştur (Cohen, 1988).

Tablo 4.7. Korelasyon değerlerinin düzeyleri

Korelasyon	Negatif	Pozitif
Düşük	-0,29 ile -0,10	0,10 ile 0,29
Orta derecede	-0,49 ile -0,30	0,30 ile 0,49
Yüksek	-0,50 ile -1,00	0,50 ile 1,00

Tablo 4.8. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları ile iş performansı ölçek toplam puanları arasındaki ilişkinin sonuçları

Ölçekler		İş Performansı	Psikolojik Sermaye	İyimserlik	Psikolojik dayanıklılık	Umut
Psikolojik Sermaye	r	0,567**	1			
	p	0,001				
	N	245	245			
İyimserlik	r	0,268**	0,669**	1		
	p	0,001	0,001			
	N	245	245	245		
Psikolojik dayanıklılık	r	0,499**	0,860**	0,470**	1	
	p	0,001	0,001	0,001		
	N	245	245	245	245	
Umut	r	0,561**	0,887**	0,473**	0,674**	1
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	
	N	245	245	245	245	245
Öz yeterlilik	r	0,505**	0,853**	0,340**	0,684**	0,714**
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
	N	245	245	245	245	245

* $p < 0,05$

** $p < 0,05$

$r = \text{Pearson korelasyon}$

Tablo 4.8.'e göre iş performansı ölçek toplam puanları ile psikolojik sermaye ölçek puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki ($r=0,567$, $p<0,05$) belirlenmiştir. Bu durumda, **H1** ana hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde, İş performansı ile psikolojik sermaye ölçeğinin umut ($r=0,561$, $p<0,05$) ve öz yeterlik ($r=0,505$, $p<0,05$) alt boyutlarıyla da yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda, **H1_a** ve **H1_c** alt hipotezleri kabul edilmiştir.

İş performansı ile Psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutuyla orta düzeyde pozitif yönde ilişki gösterdiği belirlenmiştir. ($r=0,499$, $p<0,05$) Bu durumda, **H1_a** alt hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, İş performansı ile psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutuyla düşük düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. ($r=0,268$, $p<0,05$) Bu durumda, **H2_b** alt hipotezi kabul edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçek puanı ile ölçeğin iyimserlik ($r=0,669$, $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık ($r=0,860$, $p<0,05$), umut ($r=0,887$, $p<0,05$) ve öz yeterlik ($r=0,853$, $p<0,05$) alt boyut puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki belirlenmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyut toplam puanı ile ölçeğin psikolojik dayanıklılık ($r=0,470$, $p<0,05$), umut ($r=0,473$, $p<0,05$) ve öz yeterlik ($r=0,340$, $p<0,05$) alt boyut puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyut toplam puanı ile ölçeğin umut ($r=0,674$, $p<0,05$) ve öz yeterlik ($r=0,684$, $p<0,05$) alt boyut puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyut toplam puanı ile ölçeğin öz yeterlik alt boyut puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki ($r=0,714$, $p<0,05$) tespit edilmiştir.

4.6. Ölçek ve Boyutların Bazı Değişkenlerle Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4.9. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin cinsiyetine göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	n	$\bar{X} \pm Ss$	t	df	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Erkek	169	4,94±0,51	0,25	243	0,80
	Kadın	76	4,92±0,58			
İyimserlik	Erkek	169	4,43±0,92	1,21	243	0,22
	Kadın	76	4,28±0,98			
Psikolojik dayanıklılık	Erkek	169	4,97±0,59	0,38	243	0,70
	Kadın	76	4,94±0,66			
Umut	Erkek	169	4,94±0,58	-1,15	243	0,25
	Kadın	76	5,03±0,61			
Öz yeterlilik	Erkek	169	5,17±0,55	0,60	243	0,55

	Kadın	76	5,12±0,65			
İş Performansı Ölçeği	Erkek	169	4,21±0,58	-0,49	243	0,62
	Kadın	76	4,25±0,59			

* $p < 0,05$

Independentsample t-testi

Tablo 4.9.'a göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları katılımcıların cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p > 0,05$) Bu durumda, **H3_a** alt hipotezi reddedilmiştir.

Katılanların iş performansı ölçek toplam puanları katılımcıların cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p > 0,05$) Bu durumda **H2_a** alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.10. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin yaşına göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Yaş	n	$\bar{X} \pm Ss$	Vr.K	K.T	Sd	K.O	F	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	20-29	14	4,93±0,57	G.A	0,96	3	0,32	1,13	0,33
	30-39	129	4,94±0,52	G.İ	68,00	241	0,28		
	40-49	80	4,88±0,54	Top	68,96	244			
	50-+	22	5,11±0,47						
İyimserlik	20-29	14	4,48±1,13	G.A	1,17	3	0,39	0,44	0,72
	30-39	129	4,39±0,94	G.İ	214,18	241	0,89		
	40-49	80	4,32±0,92	Top	215,35	244			
	50-+	22	4,56±0,94						
Psikolojik dayanıklılık	20-29	14	4,83±0,78	G.A	1,04	3	0,35	0,94	0,42
	30-39	129	4,97±0,60	G.İ	88,95	241	0,37		
	40-49	80	4,92±0,60	Top	89,99	244			
	50-+	22	5,14±0,53						
Umut	20-29	14	5,01±0,53	G.A	0,76	3	0,25	0,72	0,54
	30-39	129	4,99±0,59	G.İ	85,13	241	0,35		
	40-49	80	4,90±0,62	Top	85,89	244			
	50-+	22	5,08±0,55						
Öz yeterlilik	20-29	14	5,15±0,49	G.A	1,62	3	0,54	1,60	0,19
	30-39	129	5,14±0,50	G.İ	80,94	241	0,34		
	40-49	80	5,10±0,58	Top	82,56	244			
	50-+	22	5,40±0,51						
İş Performansı Ölçeği	20-29	14	4,23±0,44	G.A	0,78	3	0,26	0,75	0,52
	30-39	129	4,26±0,62	G.İ	82,73	241	0,34		
	40-49	80	4,14±0,56	Top	83,50	244			
	50-+	22	4,30±0,54						

* $p < 0,05$

Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA)

Tablo 4.10.'a göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları katılımcıların yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Bu durumda **H3_b** alt hipotezi reddedilmiştir.

Katılanların iş performansı ölçek toplam puanları katılımcıların yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Bu durumda **H2_b** alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.11. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin medeni durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	n	$\bar{X} \pm Ss$	t	df	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Evli	176	4,98±0,53	2,35	243	0,02*
	Bekâr	69	4,81±0,53			
İyimserlik	Evli	176	4,50±0,86	3,06	243	0,00*
	Bekâr	69	4,10±1,07			
Psikolojik dayanıklılık	Evli	176	5,01±0,60	2,02	243	0,04*
	Bekâr	69	4,83±0,62			
Umut	Evli	176	5,01±0,59	1,84	243	0,07
	Bekâr	69	4,86±0,60			
Öz yeterlilik	Evli	176	5,18±0,59	1,05	243	0,30
	Bekâr	69	5,09±0,55			
İş Performansı Ölçeği	Evli	176	4,25±0,61	1,24	243	0,22
	Bekâr	69	4,15±0,52			

* $P<0,05$

Independentsample t-testi

Tablo 4.11.'e göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçek toplam puanı katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($t=2,35$ $p<0,05$) ortalamalara bakıldığında evli olanların psikolojik sermaye ölçek puanı ($4,98\pm0,53$) bekârların puanlarına ($4,81\pm0,53$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Katılanların psikolojik sermaye ölçeğin iyimserlik alt boyut toplam puanı katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($t=3,06$ $p<0,05$) ortalamalara bakıldığında evli olanların iyimserlik puanı ($4,50\pm0,86$) bekârların puanlarına ($4,10\pm1,07$) göre anlamlı şekilde yüksektir.

Katılanların psikolojik sermaye ölçeğin psikolojik dayanıklılık alt boyut toplam puanı katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

göstermektedir. ($t=2,02$ $p<0,05$) ortalamalara bakıldığında evli olanların psikolojik dayanıklılık puanı ($5,01\pm0,60$) bekârların puanlarına ($4,83\pm0,62$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Katılanların psikolojik sermaye ölçeğinin umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Bu durumda, **H3_c** alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Katılanların iş performansı ölçek toplam puanları katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Bu durumda, **H2_c** alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.12. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}\pm Ss$	Vr.K	K.T	Sd	K.O	F	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Lisans	14	116,29 $\pm$ 19,12	G.A	119,91	2	59,95	0,41	0,66
	Y.Lisans	56	114,63 $\pm$ 11,34	G.İ	35.484,12	242	146,63		
	Doktora	175	116,3 $\pm$ 11,67	Top	35.604,02	244			
İyimserlik	Lisans	14	27,08 $\pm$ 5,33	G.A	10,71	2	5,36	0,32	0,72
	Y.Lisans	56	26,11 $\pm$ 3,71	G.İ	3.994,59	242	16,51		
	Doktora	175	26,23 $\pm$ 4,07	Top	4.005,31	244			
Psikolojik dayanıklılık	Lisans	14	28,36 $\pm$ 4,71	G.A	13,70	2	6,85	0,52	0,60
	Y.Lisans	56	28,65 $\pm$ 3,83	G.İ	3.192,61	242	13,19		
	Doktora	175	29,1 $\pm$ 3,48	Top	3.206,31	244			
Umut	Lisans	14	30,15 $\pm$ 5,37	G.A	6,36	2	3,18	0,25	0,78
	Y.Lisans	56	29,54 $\pm$ 3,73	G.İ	3.085,62	242	12,75		
	Doktora	175	29,87 $\pm$ 3,35	Top	3.091,98	244			
Öz yeterlilik	Lisans	14	30,72 $\pm$ 4,97	G.A	25,68	2	12,84	1,05	0,35
	Y.Lisans	56	30,34 $\pm$ 3,44	G.İ	2.946,35	242	12,17		
	Doktora	175	31,11 $\pm$ 3,37	Top	2.972,02	244			
İş Performansı Ölçeği	Lisans	14	16,65 $\pm$ 2,5	G.A	1,66	2	0,83	0,15	0,86
	Y.Lisans	56	16,81 $\pm$ 2,55	G.İ	1.334,36	242	5,51		
	Doktora	175	16,94 $\pm$ 2,27	Top	1.336,02	244			

* $p<0,05$

Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA)

Tablo 4.12.'ye göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları katılımcıların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Bu durumda **H3_d** alt hipotezi reddedilmiştir.

Katılanların iş performansı ölçek toplam puanları katılımcıların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Bu durumda, **H2_d** alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.13. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin unvanlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Unvan	n	$\bar{X} \pm Ss$	Vr. K	K.T	Sd	K.O	F	p	Fark
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Prof.Dr.	13	5,13±0,58	G.A	1,82	4	0,46	1,63	0,17	
	Doçent	49	5,04±0,43	G.İ	67,14	240	0,28			
	Öğr. Üyesi	84	4,94±0,52	Top	68,96	244				
	Arş. Gör.	39	4,92±0,51							
	Öğr. Gör.	60	4,82±0,61							
İyimserlik	Prof.Dr.	13	4,31±1,09	G.A	2,84	4	0,71	0,80	0,53	
	Doçent	49	4,57±0,93	G.İ	212,50	240	0,89			
	Öğr. Üyesi	84	4,39±0,89	Top	215,35	244				
	Arş. Gör.	39	4,23±0,97							
	Öğr. Gör.	60	4,34±0,96							
Psikolojik dayanıklılık	Prof.Dr.	13	5,15±0,73	G.A	1,27	4	0,32	0,86	0,49	
	Doçent	49	5,02±0,49	G.İ	88,72	240	0,37			
	Öğr. Üyesi	84	4,97±0,58	Top	89,99	244				
	Arş. Gör.	39	4,94±0,64							
	Öğr. Gör.	60	4,86±0,68							
Umut	Prof.Dr.	13	5,22±0,65	G.A	2,19	4	0,55	1,57	0,18	
	Doçent	49	5,02±0,45	G.İ	83,70	240	0,35			
	Öğr. Üyesi	84	4,99±0,58	Top	85,89	244				
	Arş. Gör.	39	4,99±0,55							
	Öğr. Gör.	60	4,83±0,71							
Öz yeterlilik	Prof.Dr.	13	5,42±0,46	G.A	3,25	4	0,81	2,46	0,04	----
	Doçent	49	5,30±0,52	G.İ	79,31	240	0,33			
	Öğr. Üyesi	84	5,12±0,61	Top	82,56	244				
	Arş. Gör.	39	5,16±0,50							
	Öğr. Gör.	60	5,01±0,63							
İş Performansı Ölçeği	Prof.Dr.	13	4,31±0,50	G.A	3,22	4	0,81	2,41	0,05*	2>5
	Doçent	49	4,40±0,48	G.İ	80,28	240	0,33			
	Öğr. Üyesi	84	4,19±0,55	Top	83,50	244				
	Arş. Gör.	39	4,28±0,62							
	Öğr. Gör.	60	4,07±0,67							

* $p < 0,05$

Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA)

Tablo 4.13.'e göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları ile katılımcıların unvanlarına göre karşılaştırıldığında sadece ölçeğin öz yeterlik alt boyut puanı kişilerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

göstermektedir. ($F=2,46$ $p<0,05$) Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre gruplar arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Bu durumda, **H3_e** alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Katılanların iş performansı ölçek toplam puanı kişilerin unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($F=2,41$ $p<0,05$) Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan Benferroni çoklu karşılaştırma testine göre unvanı Doçent olanların puanları ($4,40\pm0,48$) unvanı öğretim görevlisi olanların puanlarına ($4,07\pm0,66$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Bu durumda **H2_e** alt hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.14. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin akademisyen olarak çalışma süresine göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Ak. Süre	n	$\bar{X}\pm Ss$	Vr.K	K.T	Sd	K.O	F	p	Fark
Psikolojik Sermaye Ölçeği	0-5	63	4,83 $\pm$ 0,59	G.A	2,82	4	0,71	2,56	0,04	
	6-10	69	4,90 $\pm$ 0,48	G.İ	66,14	240	0,28			
	11-15	79	5,01 $\pm$ 0,48	Top	68,96	244				
	16-20	17	4,78 $\pm$ 0,52							
	21 -+	17	5,21 $\pm$ 0,68							
İyimserlik	0-5	63	4,30 $\pm$ 0,94	G.A	4,27	4	1,07	1,21	0,30	
	6-10	69	4,31 $\pm$ 0,96	G.İ	211,07	240	0,88			
	11-15	79	4,54 $\pm$ 0,83	Top	215,35	244				
	16-20	17	4,12 $\pm$ 1,16							
	21 -+	17	4,51 $\pm$ 1,11							
Psikolojik dayanıklılık	0-5	63	4,86 $\pm$ 0,70	G.A	3,12	4	0,78	2,15	0,07	
	6-10	69	4,95 $\pm$ 0,55	G.İ	86,87	240	0,36			
	11-15	79	5,02 $\pm$ 0,54	Top	89,99	244				
	16-20	17	4,76 $\pm$ 0,65							
	21 -+	17	5,27 $\pm$ 0,64							
Umut	0-5	63	4,89 $\pm$ 0,65	G.A	2,06	4	0,52	1,47	0,21	
	6-10	69	4,93 $\pm$ 0,53	G.İ	83,83	240	0,35			
	11-15	79	5,04 $\pm$ 0,53	Top	85,89	244				
	16-20	17	4,83 $\pm$ 0,58							
	21 -+	17	5,19 $\pm$ 0,81							
Öz yeterlilik	0-5	63	5,02 $\pm$ 0,66	G.A	3,76	4	0,94	2,86	0,02*	5>1
	6-10	69	5,13 $\pm$ 0,55	G.İ	78,80	240	0,33			
	11-15	79	5,21 $\pm$ 0,55	Top	82,56	244				
	16-20	17	5,07 $\pm$ 0,44							
	21 -+	17	5,52 $\pm$ 0,57							

İş Performansı Ölçeği	0-5	63	4,18±0,63	G.A	0,34	4	0,08	0,24	0,91
	6-10	69	4,26±0,65	G.İ	83,17	240	0,35		
	11-15	79	4,22±0,50	Top	83,50	244			
	16-20	17	4,18±0,43						
	21 -+	17	4,28±0,70						

* $p<0,05$

Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA)

Tablo 4.14.'e göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları ile katılımcıların akademisyen olarak çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında sadece ölçeğin öz yeterlik alt boyut puanı kişilerin akademisyen olarak çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($F=2,86$ $p<0,05$) Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre 21 yıl ve daha fazla akademisyen olarak çalışanların öz yeterlik puanları ($33,12\pm3,41$) 0-5 yıl akademisyen olarak çalışanların öz yeterlik puanlarına ($30,15\pm3,94$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Bu durumda, **H3_f** alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Katılanların iş performansı ölçek toplam puanları katılımcıların akademisyen olarak çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Bu durumda, **H2_f** alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.15. Psikolojik sermaye ölçek/alt boyut ve iş performansı toplam puanların kişilerin kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Çalışma Süresi	n	$\bar{X}\pm Ss$	Vr.K	K.T	Sd	K.O	F	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	0-5 yıl	99	4,93±0,58	G.A	1,00	2	0,50	1,79	0,17
	6-9 yıl	75	4,85±0,50	G.İ	67,96	242	0,28		
	10-+	71	5,02±0,48	Top	68,96	244			
İyimserlik	0-5 yıl	99	4,43±0,95	G.A	4,90	2	2,45	2,81	0,06
	6-9 yıl	75	4,18±1,01	G.İ	210,45	242	0,87		
	10-+	71	4,54±0,82	Top	215,35	244			
Psikolojik dayanıklılık	0-5 yıl	99	4,95±0,67	G.A	1,10	2	0,55	1,49	0,22
	6-9 yıl	75	4,89±0,59	G.İ	88,89	242	0,37		
	10-+	71	5,06±0,53	Top	89,99	244			
Umut	0-5 yıl	99	4,96±0,64	G.A	0,85	2	0,43	1,21	0,30
	6-9 yıl	75	4,90±0,60	G.İ	85,04	242	0,35		
	10-+	71	5,05±0,52	Top	85,89	244			
Öz yeterlilik	0-5 yıl	99	5,14±0,63	G.A	0,27	2	0,13	0,39	0,67
	6-9 yıl	75	5,12±0,57	G.İ	82,29	242	0,34		

	10-+	71	5,20±0,52	Top	82,56	244			
İş Performansı Ölçeği	0-5 yıl	99	4,25±0,60	G.A	0,17	2	0,08		
	6-9 yıl	75	4,22±0,63	G.İ	83,34	242	0,34	0,24	0,79
	10-+	71	4,19±0,52	Top	83,50	244			

* $p < 0,05$

Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA)

Tablo 4.15.'e göre çalışmaya katılanların psikolojik sermaye ölçek/alt boyut toplam puanları katılımcıların kurumlarında çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p > 0,05$) Bu durumda, **H3_g** alt hipotezi reddedilmiştir.

Katılanların iş performansı ölçek toplam puanları katılımcıların kurumlarında çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p > 0,05$) Bu durumda, **H2_g** alt hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın bulguları belirli alt hipotezlerin desteklenmesiyle ana hipotezin kısmen doğrulandığını göstermektedir. Bununla birlikte, bazı alt hipotezlerin reddedilmesi, ana hipotezin tümüyle desteklenmediğini ortaya koymaktadır. Bu durumda **H2** ve **H3** ana hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

Araştırmanın amacına bağlı olarak test edilen hipotezler doğrultusunda akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu durum literatürde önceden yapılan çalışmaları (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Aydoğan ve Uğurlu Kara, 2015; Öğüt ve Kaplan, 2015; Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016; Ateş, Turgut ve Çelik, 2018; Dönmez, 2014; Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2008; Peterson vd., 2011; Kappagoda, Othman & Alwis, 2014; Avey, Nimnicht & Piegeon, 2010; Rego vd., 2010; Saithong-in, 2016; Muthukumar, Riasudeen & Mathivanan, 2017) destekler niteliktedir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1 Sonuçlar

Bu çalışma, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve demografik değişkenler olan (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, akademik unvan, akademisyen olarak çalışma süresi, kurumda çalışma süresi) gibi faktörlerle olan ilişkisini belirlemek amacıyla Batman Üniversitesi bünyesinde görev yapan 245 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansı arasında yapılan analiz sonucunda önemli bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ulusal literatürdeki geçmiş çalışmaların Erkuş ve Fındıklı (2013), Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015), Öğüt ve Kaplan (2015), Korkmazer, Ekingen ve Yıldız (2016), Ateş, Turgut ve Çelik, (2018), Dönmez (2014) sonuçları ile uyumlu bir nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar ulusal literatürdeki mevcut bilgiye katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu sonuçlar, literatürdeki uluslararası alandaki çalışmalarla da Luthans vd., (2005), Luthans vd., (2008), Peterson vd., (2011), Kappagoda, Othman & Alwis, (2014), Avey, Nimnicht & Piegeon, (2010), Rego vd., (2010), Saithong-in, (2016), Muthukumar, Riasudeen & Mathivanan, (2017) uyumlu bir nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar uluslararası alandaki bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Özellikle umut ve öz yeterlilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Öz yeterlilik alt boyutu ile iş performansı arasındaki yüksek düzeyde pozitif ilişki, Aydoğan ve Uğurlu Kara, (2015) ile Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, (2016) sonuçları ile benzer özelliklere sahiptir. Bu durum akademisyenlerin daha motive olmasını ve işlerini daha etkin bir biçimde yerine getirmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, psikolojik dayanıklılık alt boyutuyla orta düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir, bu da akademisyenlerin zorlu durumlarla başa çıkma becerilerinin iş performansına katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, iyimserlik alt boyutuyla düşük düzeyde pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Bu sonuç, Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015), çalışması ile paralellik göstermektedir. Bu durum, akademisyenlerin pozitif düşüncelere sahip olmalarının iş performansı ile olumlu yönde bir ilişkisinin

olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde etkili bir faktör olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik algıları yapılan istatistiksel analizler sonucunda cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı şekilde, iş performansı algıları da cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak çalışmadaki erkek ve kadın katılımcılar arasında pozitif psikolojik sermaye algısı ve iş performansı konusunda anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu sonuçlar, Aydoğan ve Uğurlu Kara, (2015) ile Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, (2016) çalışmalarıyla benzerlikler taşımaktadır.

Analizlere göre, çalışmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına bağlı olarak pozitif psikolojik sermaye ve alt boyut algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca, katılımcıların iş performansı algıları da yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir değişim göstermemiştir. Bu durum, yaşı pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı algıları üzerindeki ilişkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlarda, Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Evli katılımcıların bekârlara göre pozitif psikolojik sermaye algıları anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durum evlilik kurumunun pozitif psikolojik sermayeyi artırıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, evli olan katılımcıların iyimserlik algıları da bekârlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu da evliliğin bireylerde pozitif düşünce ve beklentilerini destekleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, evli olan katılımcıların psikolojik dayanıklılık algıları bekârlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durum evliliğin zorluklarla mücadele etmede dayanıklılığı artırdığını göstermektedir. Ancak, katılımcıların umut ve öz yeterlilik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Son olarak, katılımcıların iş performansı algıları medeni duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu da medeni durumun iş performansı üzerindeki ilişkisinin pozitif psikolojik sermaye algılarından bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, akademisyenlerin eğitim seviyelerinin pozitif psikolojik sermaye algıları ile ilişkisi olmadığını göstermektedir. Aynı şekilde, katılımcıların iş performansı algısı da eğitim durumlarına göre bir farklılık

göstermemiştir. Sonuç olarak, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı algılarının, eğitim düzeylerine bağlı olarak değişmediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015) ile Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, (2016) çalışmaları ile benzer özelliklere sahiptir.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyut algılarına yönelik algıları arasında yapılan karşılaştırmada sadece öz yeterlilik alt boyut algısında unvanlara göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının genel olarak unvanlarına bağlı olarak değişmediğini göstermektedir. Yani, eğitim durumlarının pozitif psikolojik sermaye algıları ile ilişkisi bulunmamaktadır. Ancak, öz yeterlilik alt boyutunda unvanlara bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durum, katılımcıların öz yeterlilik algılarının unvanlarına göre değiştiğini işaret etmektedir. Ayrıca, katılımcıların iş performansı algıları da unvanlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre, doçent unvanına sahip katılımcıların iş performansı algıları, öğretim görevlisi unvanına sahip olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş performansı algılarının genel olarak eğitim düzeylerine bağlı olarak değişmediğini göstermektedir. Ancak, unvanlara göre öz yeterlilik algısı ve iş performansı arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu durum, akademisyenlerin öz yeterlilik algısının ve iş performansının unvanlarına bağlı olarak değiştiğine dair önemli bir bulgu sunmaktadır.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik algıları ile akademisyen olarak çalışma süreleri arasında sadece öz yeterlilik alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile incelendiğinde, 21 yıl ve daha fazla süredir akademisyen olarak çalışanların öz yeterlilik algılarının 0-5 yıl akademisyen olarak çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak, katılımcıların iş performansı algıları akademisyen olarak çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular, çalışmada incelenen pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından sadece öz yeterlilik alt boyutunun akademisyenlerin çalışma süreleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Diğer pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum, öz yeterlilik algısının akademisyenlerin iş performansını etkileyebilecek önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik algıları ile kurumlarında çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, çalışmanın katılımcılarının kurumsal deneyimlerinin pozitif psikolojik sermaye ile herhangi bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, katılımcıların iş performansı algıları kurumlarında çalışma süresi göre anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Bu sonuç, çalışma süresinin iş performansı ile doğrudan bir ilişkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015) çalışması ile paralellik göstermektedir.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları (iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik) yönelik algıları arttıkça iş performansları da artmaktadır. Sonuç olarak pozitif psikolojik sermaye algısının akademisyenlerin motivasyon düzeylerini artırdığını ve işlerini daha etkili bir biçimde tamamladıklarını göstermektedir. Aynı zamanda, çalışma ortamlarında bu algının desteklenmesinin ve geliştirilmesinin ne kadar değerli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçları, pozitif psikolojik sermayenin önemini vurgulamakta ve iş performansı ile ilişkisini ayrıntılı bir biçimde analiz etmektedir. Akademisyenlerin iş performansını artırmak için pozitif psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik stratejilerin faaliyete geçirilmesi hususunda akademik yöneticilere değerli bilgiler sunmaktadır.

5.2 Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda, akademisyenlerin iş performansını artırmak için pozitif psikolojik sermaye geliştirme programları oluşturulmalıdır. Bu programlar, öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik gibi alt boyutları güçlendirmek için motivasyon artırıcı seminerler düzenlenebilir veya psikolojik destek programlarına katılım teşvik edilebilir. İyimserlik, akademisyenlerin iş performansı ile düşük düzeyde bir ilişkiye sahip olsa da, bu becerinin güçlendirilmesi faydalı olabilir. Akademisyenlere düzenlenecek eğitim programları ve danışmanlık süreçleri ile iyimserlik becerileri kazandırılmalı ve pozitif bakış açılarını desteklemeleri teşvik edilmelidir.

Evli akademisyenlere yönelik destekleyici politikalar oluşturulabilir. Evli katılımcıların daha yüksek pozitif psikolojik sermaye algılarına sahip olmaları, evlilik ve aile desteğinin önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, akademisyenlere esnek çalışma saatleri veya aileye yönelik destek programları gibi uygulamalar sağlanabilir.

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmak için destek programları oluşturulmalıdır. Bu programlar özellikle öz yeterlilik algısını geliştirmeye odaklanabilir ve akademisyenlere iş stresiyle başa çıkma stratejileri sunabilir.

Üniversiteler, akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösteren iş performansını desteklemek için unvan temelli eğitim ve geliştirme programları tasarlamalıdır. Bu programlar, özellikle Doçent unvanına sahip akademisyenlere liderlik ve yönetim becerilerini güçlendirecek içerikler sunabilir.

İş performansının artırılması için akademisyenlerin motivasyonunu ve iş tatminini yükseltmeyi hedefleyen politikalar uygulanmalıdır.

Pozitif psikolojik sermaye algısı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi anlamak için gerçekleştirilen bu araştırma sürecinde, 6 Şubat 2023'teki Kahramanmaraş merkezli depremin etkisiyle üniversite ortamında olağandışı durumlar yaşanmıştır. Deprem sonrası derslerin online hale gelmesi ve üniversitedeki akademisyenlere erişimin kısıtlı olması, katılımcı sayısının sınırlı olmasına yol açmıştır. Gerek literatür taraması, gerek araştırma sonucunda elde edilen bulgular konu ile ilgili daha fazla araştırma ve çalışmanın yapılmasına yönlendirmektedir. Gelecekteki araştırmalarda, geniş örneklemeler üzerinde devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırılarak çalışmalar yapılabilir. Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş performansları üzerinde teknolojinin etkisi araştırılabilir. Akademisyenlerin iş-yaşam dengesinin pozitif psikolojik sermaye algılarını nasıl etkilediğini ve bu algıların iş performansına olan etkisi analiz edilebilir. Pozitif psikolojik sermayenin akademisyenlerin mentorluk ilişkilerine nasıl etki ettiğini ve bu ilişkilerin akademisyenlerin iş performansını nasıl etkilediği araştırılabilir. Araştırmacılar, farklı meslek gruplarında, farklı kültürel ortamlarda pozitif psikolojik sermaye algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyecek çalışmalar yaparak bu ilişkinin kültürel faktörlerden nasıl etkilendiğinin anlaşılmasına katkı sağlayabilirler.

KAYNAKLAR

- Arvey, R. D., & Murphy, K. R., 1998, Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141-168.
- Aggarwal, A., & Thakur, G. S. M., 2013, Techniques of performance appraisal-a review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 2(3), 617-621.
- Akat, İ., ve Budak, G., 1999, İşletme yönetimi, *Bariş Yayınları*, İzmir.
- Akal, Z., 2005, İşletmelerde performans ölçümü ve denetimi (6. Baskı). Ankara. *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları* No: 473.
- Akdemir, A., 2009, İşletmeciliğin temel bilgileri, *Ekin Yayınları*, Bursa.
- Akdemir, A., 2004, İşletmeciliğin temel bilgileri, *Biga İktisadi İlimler Bilimi Fakültesi Yayınları*, Çanakkale.
- Appelbaum, Steven H., David Nadeau & Michael Cyr., 2009, Performance evaluation in a matrix organization: a case study (Part 3)", Q Emerald Group Publishing Limited, Vol. 41(1), 2009-14.
- Ateş, M., Turgut, H., ve Çelik, M., 2018, Psikolojik sermayenin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 781-798.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G., 2010, Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- 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. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Aydoğan, E., ve Uğurlu Kara, A., 2015, Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50 (1), 68-91.
- Bailey, T. C., Eng, W., Frisch, M. B., & Snyder, C. R., 2007, Hope and optimism as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 168-175.
- Baltaş, A., ve Baltaş, Z., 2000, Stres ve başa çıkma yolları, *Remzi Kitapevi*. İstanbul.
- Bandura, A., 1977, Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A., 1986, Social foundations of thought and action: A social cognitive theory, *Prentice Hall*, Englewood Cliffs, NJ.

- Bandura, A., 1993, Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A., 1995, Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1–45), *Cambridge University Press*, Cambridge.
- Bandura, A., 1995, *Self-Efficacy in changing societies*, *Cambridge University Press*, Cambridge.
- Barutçugil, İ., 2004, Stratejik insan kaynakları yönetimi, *Kariyer Yayınları*, İstanbul.
- Beach, D. S., 1992, *Personnel: The management of people at work* (4th ed.), *MacMillan Publishing Company*, New York.
- Beach, D.S., 1980, *Personel: The management of people at work*, *Macmillan Publishing Co., Inc.* Newyork.
- Becker, G.S., 1993, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education , National Bureau of Economic Research (NBER), *The University of Chicago Pres*, Chicago.
- Bedük, A., 2010, Karşılaştırmalı terimler sözlüğü, *Selçuk Üniversitesi Basımevi*, Konya.
- Benard, B., 1993, Fostering resiliency in kids. *Educational Leadership*, 51(3), 44-48.
- Bernstein, S. D., 2003, Positive organizational scholarship: Meet the movement: An interview with Kim Cameron, Jane Dutton, and Robert Quinn. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 266-271.
- Biddle, R. E., 1993, How to set cutoff scores for knowledge tests used in promotion, training, certification, and licensing. *Public Personnel Management*, 22(1), 63-79.
- Bingöl, D., 1990, *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, *Atatürk Üniversitesi Yayınları*. Erzurum.
- Bingöl, D., 2006, İnsan kaynakları yönetimi, *Arıkan Basım Yayın*, İstanbul.
- Bontis, N., 2001, Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International journal of management reviews*, 3(1), 41-60.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., 1997, Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M., 1993, Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Performance In. Ed. Schmitt, N. and Borman, W.C., *Personnel Selection in Organizations*, *Jossey-Bass*, San Francisco, 71- 98.

- Bourdieu, P., 1983, Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, Soziales Kapital, Hrsg: Kreckel, Reinhard, Soziale Ungleichheit, Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen, 183-198.
- Budak, G., 2008, Yeniliğe dayalı insan kaynakları yönetimi, *Barış Yayınları*, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., 2002, Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, *Pegem Yayıncılık*, Ankara.
- Cameron, K. S., & Caza, A., 2004, Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731–739.
- Canman, D. A., 1993, Türkiyede kamu Personelinin değerlendirilmesi, *TODAİE Yayınları*, Ankara.
- Canman, D., 1993, Personelin değerlendirilmesinde çağdaş yaklaşımlar ve Türkiye’de kamu personelinin değerlendirilmesi, *TODAİE Yayınları*, Ankara.
- Canman, D., 1995, Çağdaş personel yönetimi, *TODAİE Yayınları*, Ankara:
- Caprara, G. V., & Cervone, D., 2003, A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system. In L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 61–74). American Psychological Association.
- Carr, A., 2016, Pozitif psikoloji. (Ü. Şendilek, Çev.), *Kaknüs Yayınları*, İstanbul.
- Carver, C. S. & Scheier, M. S., 2002, Optimism, In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243), *Oxford University Press*, Oxford, United Kingdom.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S., 2003, *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. *Routledge*.
- Cohen, J., 1988, *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.), *Lawrence Erlbaum Associates, Publishers*, Hillsdale, NJ.
- Compton, W. C., & Hoffman, E., 2013, *Positive psychology: the science of happiness and flourishing* (2nd ed.), *Wadsworth*, Belmont, CA.
- Çelik, M., 2017 , Performans yönetimi, *Seçkin Yayıncılık*, Ankara.
- Çetin, F., ve Basım, H. N., 2012, Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çöl, G., 2008, Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.

- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L., 2017, İnsan kaynakları yönetiminin temelleri (12. Baskı). (C. Çetin ve M. L. Arslan, Çev.), *Nobel Yayınları*, Ankara.
- Dessler, G., 2008, Human resource management, *Pearson Prentice Hall*, New Jersey.
- Dicle, Ü., 1982, Yönetimsel başarının değerlendirilmesi ve Türkiye uygulaması, *Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İdari İlimler Fakültesi, Yayınları*, No:43, Ankara.
- Donaldson, S. I., & Ko, I., 2010, “Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base”. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Dönmez, B., 2014, Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Mersin.
- Edwards, M. R., & Ewen, A. J., 1996, 360 Feedback: The powerful new model for employee assessment & performance improvement, *Amacom*, New York.
- Elma, C., Demir, K., 2000, Yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulamalar ve sorunlar. *Anı Yayınları*, Ankara.
- Envick, B. R., 2004, Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *Proceedings of the Academy of Entrepreneurship*, 10 (2): 13-17.
- Envick, B. R., 2005, Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdoğan, P. ve İraz, R., 2019, Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi, *Eğitim Yayınevi*, Hatay.
- Eren, E., 1993, Yönetim psikolojisi, *Beta Basım Yayım Dağıtım*, İstanbul.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A., 2013, Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Dergisi*, 42(2). 302-318.
- Ertürk, M. 2009, İşletme biliminin temel ilkeleri (7. Baskı), *Beta Yayınları*, İstanbul.
- Eser, K. ve 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.
- Feldman, D. C., Arnold, H. J., 1983, Managing Individual and Group Behaviour in Organizations, *McGraw-Hill Book Company*, Auckland.
- Fındıkçı, İ., 2000, İnsan kaynakları yönetimi, *Alfa Yayınları*, İstanbul.

- Field, J., 2008, Sosyal sermaye (2. baskı). B. Bilgen ve B. Şen, Çev.), *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*, İstanbul:
- Field, A., 2013, *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Gable, S. L., & Haidt, J., 2005, What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L., 1998, Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- George, D. & Mallery, M., 2010, *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 Update, (10a ed.), Pearson, Boston.
- Goldsmith, A. H., Darity Jr, W., & Veum, J. R., 1998, Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *The Review of Black Political Economy*, 26(2), 9-21.
- Graham, H., & T., Bennett, R., 1992, *Human resources management* (7th ed.), Macdonald & Evans: Pitman, London.
- Guibernau, M., 1997, Milliyetçilikler. (çev. Neşe Nur Domaniç), *Sarmal Yayınevi*, İstanbul.
- Gürüz, D., ve Yaylacı, G., 2007, İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi (3.Baskı). *MediaCat Yayınları*, İstanbul.
- 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.
- Hayajneh, A. Y., 2000, Identification Of The Influence Of Organizational Variables On Hospital Staff Nurses Job Performance, Doctorate Dissertation, USA, University of Iowa.
- Healy, T., & Côté, S., 2001, The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital. Education and Skills. Organisation for Economic Cooperation and Development, 2 rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France.
- Hefferon, K., & Boniwell, I., 2018, Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar (Cilt 1). (T. Doğan, Çev.), *Nobel Akademik Yayıncılık*, Ankara.
- Helland, M. R., & Winston, B. E. (2005). Towards a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12 (2), 42-54.
- Helvacı, M. A., 2002, Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35, (1-2), 155-169.

- Hodgson, G. M., 2014, What is capital? Economists and sociologists have changed its meaning: should it be changed back?. *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), 1063-1086.
- Hökelekli, H., 2008, Psikolojiye giriş, *Düşünce Kitabevi Yayınları*, İstanbul.
- Husz, M., 1998, Human capital, endogenous growth, and government policy, *Peter Lang Pub. Inc.*, Frankfurt am Main, New York.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M., 2007, Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of advanced nursing*, 60(1), 1-9.
- Jensen, S. M., & Luthans, F., 2006, Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of managerial issues*, 18(2), 254-273.
- Kane, J. S., Bernardin, H. J., Wiatrowski, M., 1995, Performance Appraisal. In N. Brewer, C. Wilson, (Ed.), *Psychology and Policing* (257-291). USA: Psychology Press.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F., Alwis, G. D., 2014, Psychological capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Karagül, M., 2002, Beşeri sermayenin iktisadi gelişmedeki rolü ve Türkiye boyutu, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No: 37*, Afyon.
- Karasar, N., 2016, Bilimsel araştırma yöntemi (30. Baskı), *Nobel Yayınları*, Ankara.
- Kartal, M., & Bardakçı, S., 2018, SPSS ve AMOS Uygulamalı örneklerle güvenirlik ve geçerlik analizleri, *Akademisyen Kitabevi*, Ankara.
- Khan, M. F. U., 2013, Role of performance appraisal system on employees motivation. *IOSR Journal of business and management*, 8(4), 66-83.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B., 1999, Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A., 2016, Psikolojik sermayenin çalışan performansına Etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kümbül Güler, B., 2018, Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür içinde. *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, (4), 15-37, *Umuttepe Yayınları*, Kocaeli.

- Leimon, A., & McMahon, G., 2018, Pozitif psikoloji for dummies. (E. Tanıl, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Luecke, R., 2008, Performans yönetimi. (A. Özer, Çev.), *Türkiye İş Bankası Yayınları*, İstanbul.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B., & Schwarzer, R., 2005, General self-efficacy in various domains of human functioning: evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Luthans, F., & Avolio, B. J., 2009, The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307.
- 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., 2007, Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., 2007, Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 385-415.
- Luthans, F., 2002, Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., 2002b, The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L., 2008, Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J., 2010, The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- 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*, 2(3)7, 387-393.
- 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., Luthans, B. C., ve Luthans, K. W., 2004, Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B., 2008, The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219–238.
- Luthans, F., Van Wyk, R. and Walumbwa, F.O., 2004, Recognition and development of hope for South African organizational leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(6), 512-527.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B., 2006, Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44.
- Luthans, F., Youssef C. M. & Avolio B. J., 2007, Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior (Editör: Debra L. Nelson And Cary L. Cooper). Positive organizational behavior, *Sage Publications*, London, 9-24.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J., 2006, Psychological capital: developing the human competitive edge, *Oxford University Press*, USA.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., 2007, Psychological capital: developing the human competitive edge, *Oxford University Press*, New York.
- Luthar, S. S., & Cicchetti, D., 2000, The construct of resilience: Implications for interventions and. *Dev Psychopathol*, 12(4), 857-885.
- Maddux, J. E., 2002, Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 277–287). Oxford University Press.
- Maier, S. F., Peterson, C., & Schwartz, B., 2000, From helplessness to hope: The seminal career of Martin Seligman. In J. E. Gillham (Ed.), *The science of optimism and hope: Research essays in honor of Martin E. P. Seligman*, Templeton Foundation Press, Phila-delphia, 11-37.
- Masten, A.S. & Reed, M.G., 2002, Resilience in development. In: Snyder, C.R. & Lopez, S.J., (Eds.), *The handbook of positive psychology*, Oxford University Press, New York, 74-88.
- Melges, F. T., & Bowlby, J., 1969, Types of hopelessness in psychopathological process. *Archives of General Psychiatry*, 20(6), 690–699.
- Mercanlıoğlu, Ç., 2012, Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Mohammed, F. M. E., 2010, Akademik personel performans değerlendirme kriterlerinin incelenmesi, Doktora Tezi, *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Mohrman, A. M., Resnick-West, S. M., Lawler, E. E., 1989, Designing performance appraisal systems, *Jossey-Bass Publishers*, San Francisco.

- Motowidlo, S. J., 2003, Job performance. (Editors: Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen, Richard J. Klimoski). (Editor-in-Chief: Irving B. Weiner). Handbook of psychology industrial and organizational psychology. Second Edition. Volume: 12. *John Wiley & Sons, Inc.* Hoboken, New Jersey. USA, 39-53.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J., 1997, A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618–629.
- Murphy, K. R., & Kroecker, L. P., 1988, Dimensions of job performance. Colorado State Univ Fort Collins.
- Muthukumar, K., Riasudeen, S., & Mathivanan, S., 2017, The impact of psychological capital on job performance: a study among Indian scientists. *International Journal of Business Excellence*, 13(1), 79-90.
- Obeng, K., & Ugboro, I., 2003, Organizational commitment among public transit employees: An assessment study, *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Onay, M., 2011, Çalışanın sahip olduğu duygusal zekâsının ve duygusal emeğinin, görev Performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 587-600.
- Oruç, E., ve Kutanis, R. Ö., 2014, Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M., 2015, Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30, 87-99.
- Örücü, E., 2003, Modern işletmecilik (3. Baskı), *Gazi Yayınları*, Ankara.
- Özdamar, K., 2002, Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-1. 4. Baskı, *Kaan Kitabevi*, Eskişehir.
- Özdemir, İ., 2007, Performans değerlendirme yöntemleri, performans değerlendirme yöntemi tercihlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma ve model önerisi, Doktora Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Paksoy, M., 2002, Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi, *Santay Yayınevi*, İstanbul.
- Pajares, F., 1996, Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543–578.

- Palmer, M., Winters, K. T., 1993, İnsan kaynakları. (D. Şahiner, Çev.), *Rota Yayınları*, İstanbul.
- Peterson, S. J., & Spiker, B. K., 2005, Establishing the positive contributory value of older workers: A positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153–167.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Zhang, Z., 2011, Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427–50.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Cunha, M. P. e., 2010, Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531–1552.
- Richardson, G. E., 2002, The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-321.
- Robbins, S. P., 1996, Management (5th ed.), *Prentice Hall*, N. J.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R., 2002, The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Roberts, L., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E. & Barker, B., 2005, How to play to your Strengths. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.
- Sabuncuoğlu, Z., 2016, İnsan kaynakları yönetimi (8. Baskı), *Alfa Aktüel*, Bursa.
- Saithong-in, S., 2016, Psychological Capital and Job Performance: An Empirical Research of Certified Public Accountants (Cpas) in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(5), 499-506.
- Scarpello, V.G. & Ledvinka, J., 1988, Personnel/human resource management: Environment and function, *PWS-Kent Pub.*, Boston.
- Scheier, M. F., & Carver, C., S., 1985, Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
- Schermerhorn, J.R. 1989, Management and Productivity. Third Edition. Printed in the United States America.
- Schuler, R. S., 1995, Managing human resources, *West Publishing Company*, USA.
- Schuler, R. S., 1998, Managing human resources (6th ed.), *South Western College Publishing Company*, Cincinnati.

- Schulman, P., 1999, Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31–37.
- Seçer, B., 2009, İşgücü piyasasında sosyal sermaye. *Kamu-İş Dergisi*, 10(3), 103-130.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M., 2000, Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, M. E. P., 1998, Learned optimism, *Pocket Books*, New York.
- Seligman, M. E., 2006, Learned optimism: How to change your mind and your life, *Vintage Books*, New York.
- Snyder, C. R., 1994, The psychology of hope: You can get there from here, *Free Press*, New York.
- Snyder, C. R., 2002, Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P., 1991, The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585.
- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., & Sympson, S., 2000, The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24(6), 747–762.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R., 2002, Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257–276). Oxford University Press.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F., 1998, Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74.
- Stewart, M, Reid, G., & Mangham, C., 1997, Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1), 21-31.
- Şan, M. K., 2007, Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve Türkiye gerçeği . *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* , 2(1).
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M., 2000, Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S., 2011, İnsan kaynakları yönetimi. Genişletilmiş 4. Baskı. *Eğitim Akademi Yayınları*, Konya.

- Şimşek, M., ve Kadılar, C., 2010, Türkiye’de beşeri sermaye, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin nedensellik analizi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Tarım, M., 2004, Sağlık organizasyonlarında performans ölçme ve dengeli puan cetveli (Balanced Scorecard). *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(2).
- Tiger, L., 1971, Optimism: The biology of hope, *Simon & Schuster*, NY.
- Torrington, D. and Hall, L., 1995, Personel management: HRM in action. 3rd Edition, *Prentice Hall*, London.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L., 2004, Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333.
- Uyargil, C., 2017, Performans yönetimi sistemi (4. Baskı), *Beta Yayınları*, İstanbul.
- Wilkes, G. A. ed., 1979, Collins dictionary of the English language, *Collins Publishers*, Sydney.
- Wiig, K. M., 1997, Integrating intellectual capital and knowledge management. *Long range planning*, 30(3), 399-405.
- Williams, J. C., 1982, Human behavior in organization (2nd ed.), *South Western Publishing Company*.
- Wood, R., & Bandura, A., 1989, Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407–415.
- Woods, R. H., 1997, Human resources management. *Educational Institute of the American Hotel & Motel Association*. Second Edition.
- Wright, T. A., 2003, Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437–442.
- Yarcı, S., 2011, Pierre Bourdieu’da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 125-135.
- Yenice, E., 2006, Kamu kesiminde performans değerlendirmesi. *Maliye Dergisi*, 150(1), 122-132.
- 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.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F., 2015, Psychological capital and well-being. Stress and Health: *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(3), 180–188.

Yüksel, Ö., 1998, İnsan kaynakları yönetimi, *Gazi Kitabevi*, Ankara.

www.istatistik.yok.gov.tr (Erişim tarihi: 30 Haziran 2023).



EK-1: ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı bünyesinde Dr. Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ danışmanlığında yürütülmekte olan "*Akademisyenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle İş Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*" adlı yüksek lisans tez çalışması için kullanılacaktır. Anketin hiçbir yerinde isminiz, iletişim bilgileriniz veya kimliğiniz sorulmamaktadır. Çalışma konusuyla ilgili araştırma kapsamında verdiğiniz yanıtlar yalnızca bu araştırma kapsamında kullanılacak ve gizli tutulacaktır, hiçbir kişi ve kurumla paylaşılmayacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Fatih ALTUN
Batman Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

1- Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi karşılarna (x) işareti ile belirtiniz.

SORU NO	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu işyerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
21	Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
23	Kurum dışındaki kişilerle (kurumun dış çevresi) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

2- Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi karşılarına (x) işareti ile belirtiniz.

SORU NO	İş Performansı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

3- Lütfen size uygun cevabı (x) işareti ile belirtiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Cinsiyetiniz	Erkek (1)	Kadın (2)			
2	Yaşınız	20-29 (1)	30-39 (2)	40-49 (3)	50-59 (4)	60 ve Üzeri (5)
3	Medeni Durumunuz	Evli (1)	Bekâr (2)			
4	Eğitim Durumunuz	Lisans (1)	Yüksek Lisans (2)		Doktora (3)	
5	Kurumdaki Akademik Unvanınız	Prof.Dr. (1)	Doçent (2)	Dr. Öğr. Üyesi (3)	Araştırma Görevlisi (4)	Öğretim Görevlisi (5)
6	Akademisyen olarak çalışma süreniz	0-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	11-15 yıl (3)	16-20 yıl (4)	21 yıl ve üzeri (5)
7	Bu kurumda çalışma süreniz	0-5 yıl (1)	6-9 yıl (2)	10 yıl ve üzeri (3)		

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Fatih ALTUN
Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

Derece	Adı, İlçe, İl	Bitirme Yılı
Yüksek Lisans :	Batman Üniversitesi, Merkez, Batman	2023

YABANCI DİLLER : Almanca, Rusça, İspanyolca, İngilizce