

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÇALIŞMAYA
TUTKUNLUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Bereket Aslı SAĞIR
ORCID: 0009-0007-1045-6422**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY
ORCID: 0000-0003-2886-8824**

KASIM – 2024

Bereket Aslı Sağır tarafından hazırlanan “Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu tez, 17/10/2024 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Özlem BALABAN

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet BAĞIŞ

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa: 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	BEREKET ASLI SAĞIR
Öğrenci Numarası	:	Y166004110
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON
Programı	:	YÜKSEK LİSANS
Tezin Başlığı	:	POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
Benzerlik Oranı	:	% 11
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim. 15 / 10 / 2024 İmza Öğrenci		
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir. Bilgilerinize arz ederim. / / 20.... İmza Danışman		
Uygundur Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Tarih: / / 20.... İmza:		
☐ Kabul Edilmiştir ☐ Reddedilmiştir		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı
EYK Tarih ve No: / / 20.... /		

ÖNSÖZ

Tezimin yazılması aşamasında çalışmamı titizlikle takip eden şekillenmesinde fikirleriyle önderlik yapan ve her aşamada destek olan kıymetli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Emrah Özsoy'a;

Yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Talha Gökentürk'e ve desteğiyle süreci kolaylaştıran Arş. Gör. Mehmet Oğuzhan Kalem'e;

Geribildirimleriyle çalışmamı geliştirmemi sağlayan jüri üyeleri Doç. Dr. Özlem Balaban'a ve Doç. Dr. Mehmet Bağış'a;

Sonsuz destekleriyle ve yardımlarıyla bana güç veren her başarımda emeği olan anneme, babama ve ağabeyime teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bereket Aslı SAĞIR

17.10.2024

İÇİNDEKİLER

TABLolar	iii
ŞEKİLLER	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1.Çalışmaya Tutkunluk.....	5
1.1.1.Çalışmaya Tutkunluk Yaklaşımları	7
1.1.1.1.İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı	7
1.1.1.2.Tükenmişliğin Karşıtı Yaklaşımı	7
1.1.1.3.Tatmin Bağlılık Yaklaşımı	8
1.1.1.4.Çok Boyutlu Yaklaşım	8
1.1.2.Çalışmaya Tutkunluğun Alt Boyutları	8
1.1.2.1.Dinçlik	9
1.1.2.2.Yoğunlaşma.....	9
1.1.2.3.Adanmışlık	10
1.2.Pozitif Psikoloji	11
1.3.Psikolojik Sermaye	13
1.3.1.Psikolojik Sermaye Bileşenleri	16
1.3.1.1.Özyeterlilik.....	17
1.3.1.2.Umut	19
1.3.1.3.Dayanıklılık.....	20
1.3.1.4.İyimserlik	22
BÖLÜM 2.ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	25
2.1.Araştırmanın Problemi	25
2.2.Araştırma Soruları	25
2.3.Araştırmanın Modeli	26
2.4.Araştırmanın Hipotezleri	26
BÖLÜM 3.ARAŞTIRMA	26
3.1.Örneklem ve Verilen Toplanması	28
3.2.Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	28
3.2.1.Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği	29
3.2.2.Psikolojik Sermaye Ölçeği	29

3.3.Bulgular	29
3.3.1.Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular	29
3.3.2.Tanımlayıcı İstatistikler	30
3.3.3.Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler	31
3.3.4.Korelasyon Analizi	34
3.3.5.Çoklu Regresyon Analizi	34
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	40
KAYNAKÇA	44
EKLER.....	58
ÖZGEÇMİŞ.....	61

TABLÖLAR

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular	29
Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	30
Tablo 3: Cinsiyete Duruma Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	31
Tablo 4: Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	31
Tablo 5: Korelasyon Analizi Bulguları	31
Tablo 6: Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....	35



ŞEKİLLER

Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli.....	26
--	----



ÖZET

Sağır, B. A. (2024). *Pozitif psikolojik sermaye ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.

Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin çalışmaya tutkunluğa etkisinin incelenmesidir. Çalışma üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde çalışmaya tutkunluk ve psikolojik sermaye kapsamında kuramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde ise araştırmanın arka planı olan araştırmanın problemi, soruları, modeli ve hipotezlerine yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise analizler ve bulgular sunulmuştur. Son olarak elde edilen bulgular çerçevesinde tartışma ve sonuç bölümlerine yer verilmiştir. Bu çalışmanın amacına uygun olarak nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada çalışmaya tutkunluk Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği”; pozitif psikolojik sermaye ise Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen ve Oruç (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” aracılığıyla ölçülmüştür. Çalışma için ihtiyaç duyulan veriler online ve yüzyüze olarak anket vasıtasıyla elde edilmiştir. Çalışmaya Türkiye’nin farklı illerinde faaliyet gösteren çeşitli sektörlerden kamuda ve özelde çalışan toplamda 401 çalışan katılmıştır. Araştırma kapsamında; tanımlayıcı istatistikler, farklılıkların incelenmesine yönelik bağımsız örneklem T testi, korelasyon analizi, regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının (özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik) çalışmaya tutkunluk düzeylerindeki etkisi ve değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bununla birlikte değişkenlerin sosyo demografik özellikler açısından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, çalışanların çalışmaya tutkunluk ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Uygulanan korelasyon analizine göre; çalışmaya tutkunluk toplam skoru ve alt boyutlarının (yoğunlaşma, dinçlik, adanmışlık) psikolojik sermaye toplam skoru ve alt bileşenleriyle (özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik) güçlü şekilde pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizinde ise; umut bileşeninin çalışmaya tutkunluk skoru üzerinde orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir. Özyeterlilik ve iyimserlik bileşenlerinin toplam çalışmaya tutkunluk skoru üzerinde düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Psikolojik dayanıklılık bileşeninin ise çalışmaya tutkunluk toplam skoru üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Bulgular tartışma bölümünde detaylı şekilde ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışmaya Tutkunluk, Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji

ABSTRACT

Sağır, B. A. (2024). *Examination of the relationship between positive psychological capital and work engagement* (Unpublished master's thesis). Sakarya University.

The purpose of this study is to examine the effect of psychological capital on work engagement. The study consists of three distinct sections. The first section presents a theoretical framework regarding work engagement and psychological capital. The second section outlines the background of the research including the research problem, questions, model, and hypotheses. The third section presents the analyses and findings. Finally discussions and conclusions are provided based on the obtained findings. Quantitative research methods were employed in accordance with the aims of this study. Work engagement was measured using the "Work Engagement Scale," developed by Schaufeli et al. (2002) and adapted into Turkish by Turgut (2011); positive psychological capital was measured through the "Psychological Capital Scale," developed by Luthans, Youssef, and Avolio (2007) and adapted into Turkish by Oruç (2018). The necessary data for the study were obtained through online and face to face surveys. A total of 401 participants employed in various sectors of both the public and private sectors from different provinces of Turkey took part in the study. Independent samples T tests, correlation, and regression analyses were utilized to examine differences within the research.

The study investigated the impact of employees' positive psychological capital and its subdimensions (self efficacy, hope, psychological resilience, optimism) on their levels of work engagement, as well as the relationships between the variables. Additionally, the levels of differentiation of the variables in terms of socio demographic characteristics were examined.

According to the research findings, it was determined that employees have high levels of work engagement and positive psychological capital. The correlation analysis conducted revealed a strong positive relationship between the total score of work engagement and its subdimensions (vigor, absorption, dedication) and the total score of psychological capital and its components (self efficacy, hope, psychological resilience, optimism). The regression analysis indicated that the hope component had a medium level positive and statistically significant effect on work engagement. The self efficacy and optimism components showed a low level positive and statistically significant effect on the total work engagement score. However the psychological resilience component did not have a significant effect on the total work engagement score. These findings are discussed in detail in the discussion section.

Keywords: Work Engagement, Psychological Capital, Positive Psychology

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında rekabet üstünlüğü elde etmenin ve bunu sürdürmenin önemi bilinmektedir. Mevcut yüksek rekabet ortamında ekonomik sermayenin ötesinde beşeri ve sosyal sermayelerin de kuruluşların hayatta kalabilmeleri için işlevsel unsurlar olduğu görülmüştür. Bu sermaye türleri bireylerin kendi gelişimlerine olanak tanırken potansiyel psikolojik kaynaklarını gerçekleştirmelerine imkan sağlamakta ve organizasyonların etkili insan kaynakları yönetimi aracılığıyla sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007). Bu rekabet ortamının insan kaynaklarına etkisi pozitif psikoloji kavramının örgütler açısından incelenmesi gerekliliğini göstermiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi; olumlu bireysel deneyimlerin (mutluluk, tatmin olma, umut, iyilik hâli, iyimserlik) olumlu bireysel özelliklerin (güçlü yönler, yetenekler, değerler, ilgiler) ve pozitif yapılar (olumlu aileler, kurumlar, okullar, toplumlar) üzerinde odaklanan kişilerin ve örgütlerin çalışmalarına destek olan süreçlerin ve koşulların incelenmesi olarak tanımlamışlardır. Pozitif psikoloji bireylerin yaşamını daha anlamlı hale getirebilmeleri gelişimine katkı sağlamaları için çeşitli yollar göstermektedir. Psikoloji alanındaki çalışmaların artmasıyla insanın güçlü ve olumlu yönlerinin vurgulanması özellikle organizasyonel bağlamda dikkate değer bir genişleme göstermiştir. Luthans (2002) pozitif psikoloji çalışmalarının örgütsel perspektife de taşınması gerekliliğini savunmaktadır.

Buradan hareketle pozitif örgütsel davranış akımını ortaya çıkarmıştır. Bu pozitif yaklaşım psikolojik ve kişisel kapasitelerin yeniden bir araya getirilmesini mümkün kılarak organizasyonların rekabetçiliğini sürdürmelerinde önemli bir rol oynayan bir sermaye türü olarak değerlendirilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Bununla birlikte son yıllarda kuruluşların verimliliği açısından çalışmaya tutkunluğa verilen önem gittikçe artmaktadır (Burke vd., 2013). Yapılan araştırmalar çalışanlarda çalışmaya tutkunluğun artmasında çalışanların kişisel özelliklerinin önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu psikolojik kapasiteler ile iş yaklaşımı arasında motivasyon ve bağlılık açısından güçlü bir bağlantı kurulmaktadır. Pozitif organizasyon teorisine göre çalışanların pozitif zihinsel durumları iş görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine ve çalışma isteklerinin artırmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kuruluşlar çalışanlarının psikolojik sermayesini artırarak çalışmaya tutkunluğu teşvik

etme yollarını keşfetmek istemektedir. Bu durum çalışanların iş yerindeki genel memnuniyetini artırırken iş gücü devrini azaltma potansiyeli taşımaktadır. Bu psikolojik kapasiteler ve pozitif zihinsel durumlar, iş yaşamında iş tatmini gibi istenen sonuçlara ulaşmada önemli bir rol oynamaktadır (Luthans vd., 2007).

Bu çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak çalışmaya tutkunuğun sonrasında ise psikolojik sermayenin literatürde yer alan kavramsal boyutu ayrıntılı olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde ise; araştırmanın problemi, araştırma soruları, araştırmanın modeline ve hipotezlerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise örneklemen seçilmesi ve verilerin toplanması aşamalarına değinilmiş araştırmada kullanılan ölçekler belirtilmiş ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Son olarak tartışma ve sonuç kısmına yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı:

Bu çalışma psikolojik sermayenin çalışmaya tutkunluğa etkisinin olup olmadığını incelemeyi amaçlayan bir çalışmadır. Bu amaç doğrultusunda çalışanların psikolojik sermayelerinin toplam skoru ve psikolojik sermayelerinin alt bileşenleri olan özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik ile çalışmaya tutkunlukları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın Problemi ve Soruları:

Yapılan araştırma; “Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri çalışmaya tutkunluk boyutlarını nasıl etkilemektedir?” sorusunu temel almaktadır. Bu sorudan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1:Psikolojik sermaye çalışmaya tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.

H1a:Özyeterlilik; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1b:Umut; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1c:Psikolojik dayanıklılık; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1d: İyimserlik; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmanın Önemi:

Pozitif psikoloji ve bununla birlikte psikolojik sermaye kavramları son yıllarda önemli hale gelmiştir. Çalışma hayatına yönelik bu alanda çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Pozitif psikolojinin çalışma hayatına yansımalarıyla ilgili çok fazla çalışma yapılmasıyla birlikte çalışmaya tutkunluğa hangi düzeyde etki yapacağı yeterli ölçüde bilinmemektedir.

Çalışmaya tutkunluk ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin önemi organizasyonel başarıyı etkileyen çok boyutlu bir kavramlar seti olarak belirginleşmektedir. Bu iki kavramın etkileşimi çalışanların iş performansı ve verimliliği üzerinde belirleyici bir etki yaratma potansiyeline sahip olduğu bilinmektedir. Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip bireylerin işlerine daha tutkulu bir şekilde yaklaşarak iş yerindeki performanslarını artırdığını göstermektedir. Psikolojik sermaye bireylerin stresle başa çıkma yeteneklerini geliştirmekte (Ceyhan ve Okun, 2021; Kaplan, 2021; Kodaş ve Sarı 2021) ve duygusal dayanıklılıklarını pekiştirmektedir; bu durum çalışmaya tutkunluk düzeylerinin artmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca çalışmaya tutkunluk çalışanların iş tatminini (Çetin ve Varoğlu, 2015) artırarak genel psiko sosyal refah düzeylerini iyileştirmektedir. Bunlar çalışanların işlerine karşı olan bağlılıklarını (Turgut, 2011) güçlendirirken aynı zamanda organizasyonlarına olan sadakatlerini artırmakta ve iş gücü devrini azaltma potansiyelini taşımaktadır.

Psikolojik sermaye ve işe tutkunluk iş yerindeki sosyal destek (Özdemir vd., 2019) ve ekip dinamikleri üzerinde de etki göstermekte bunun sonucunda örgüt kültürünü güçlendirmekte ve çalışan memnuniyetini (Keçeci vd., 2022) artırmaktadır. Tüm bu nedenler çalışmaya tutkunluk ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde birçok fayda sağlamaktadır ve bu alanlardaki stratejik kararları yönlendirmektedir.

Araştırmanın Kısıtları:

Araştırmada veriler, kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmış ve herhangi bir sektör ayırımına gidilmemiştir. Bunun yerine, katılımcı sayısının artırılmasına odaklanılmıştır. Bu durum, bulguların genellenebilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, sınırlı bir örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Ölçekler, öz-bildirim yöntemi ile cevaplandığı için ölçümde kısıtlılıklar bulunmaktadır. Boylamsal araştırma yerine sadece tek bir zamanda veriler toplanmıştır. Ayrıca, veriler tek bir kültürden toplanmış ve kültürler

arası karşılaştırma yapılmamıştır.

Araştırmanın Kapsamı:

Çalışmaya farklı sektör ve meslek gruplarından çalışanlar dahil edilmiştir. Çalışanların çalışmaya tutkunluğunun psikolojik sermayeye etkisi çalışmanın hipotezleri doğrultusunda analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi:

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Farklı sektörlerde çalışan 401 çalışana kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Araştırmada ihtiyaç duyulan verileri toplamak için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği'dir (Utrecht Work Engagement Scale - UWES). Bu ölçek, çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeylerini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Ölçekte dinçlik (vigor), yoğunlaşma (dedication) ve adanmışlık (absorption) olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. İkincisi, Psikolojik Sermaye Ölçeği'dir. Bu ölçek, Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilmiş ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır ve özyeterlilik (self-efficacy), umut (hope), psikolojik dayanıklılık (resilience) ve iyimserlik (optimism) olmak üzere dört boyut içermektedir. Ayrıca, demografik bilgilerin yer aldığı soru formu da anket formuna eklenmiş ve veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS 22 programı kullanılmıştır. Bu kapsamda tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem T Testi, korelasyon analizi, regresyon analizi uygulanmıştır.

BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak çalışmaya tutkunluğun tanımı, çalışmaya tutkunluk yaklaşımları ve çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma kavramları ele alınacaktır. Sonrasında pozitif psikoloji kavramı, tanımı, tarihçesi, psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan özyeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık kavramlarına yer verilecektir.

1.1. Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk kavramını Psikolojik Koşullar Teorisi'ni geliştirerek inceleyen ilk kişi Kahn (1990)'dır. Bu teori ise bireylerin rollerine bağlılığını konu alan Goffman'ın (1961) Rol Teorisi'ne dayanmaktadır.

Çalışmaya tutkunluk kavramı iki farklı düşünce okuluyla incelenmiştir. Bunlardan birine göre çalışmaya tutkunluk ile tükenmişlik zıt faktörlerdir ve biri artarken diğesinde azalış gözlemlenmektedir (Maslach ve Leiter, 2000). Diğesinde ise kavramların tamamen zıt olarak görülemeyeceği düşüncesi belirtilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

İngilizce literatürde “work engagement” (Turgut, 2010) olarak ifade edilen kavramın Türkçe karşılığı incelendiğinde; çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2013; Özsoy vd., 2013), işe tutkunluk (Başoda, 2017); işe cezbolma (Esen, 2011; Özer vd., 2015); işe gönülden adanma (Taştan, 2014); işe angaje olma (Arslan ve Demir, 2017; Özkalp ve Meydan 2015); iş ile bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009); işle bütünleşme (Kenek ve Sökmen, 2022); işe adanmışlık (Meriç vd., 2019; Keleş, 2014); işe bağlılık (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2014) gibi farklı şekillerde kullanılmaktadır.

Bireyler, görevlerini ve kurum değerlerinin kendi değerleriyle örtüştüğüne inanıyorlarsa, kurum için kendilerini değerli görüyorlarsa ve kendilerini işe adayarak çalışıyorlarsa çalışmaya tutkunluk düzeyleri yükselmektedir (Meng vd., 2011).

Çalışmaya tutkunluk çalışanların işlerine gelip geçici motivasyonlarını ifade etmemektedir. Çalışanların işlerine sürekli ve tutarlı motivasyonlarını ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışanların her zaman yüksek şevk ve istekle çalışması beklenmemektedir. Hayatın akışında yaşanan olumsuzluklar, sosyal sorunlar, sağlık sorunları gibi nedenlerden dolayı oluşan isteksizliğin çalışmaya tutkunluğu yüksek

bireylerde de görülmesi olağan karşılanmaktadır. Bu nedenle çalışmaya tutkunluk çalışanların her durumda ve koşulda işini şevkle yapması anlamına gelmemektedir (Ardıç vd., 2016).

Çalışmaya tutkunlukla kişinin anlamlılık, güvenlik ve gereklilik gereksinimleri giderilmektedir (Kahn, 1992). Örgütler çalışanların sosyal hayatlarının çalışma hayatlarına etki ettiğini gördüklerinden bu konu üzerinde daha fazla durmaya başlamışlardır (Powell ve Greenhaus, 2010). Çalışmaya tutkunluk, yüksek iş tatmini, güdülenme, yüksek performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarında artış ve işten ayrılma isteğinde azalış gibi pozitif sonuçlar sağlamaktadır (Doğan ve Özdemir, 2021).

Çalışmaya tutkunlukla ilgili çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Bunlar;

Çalışanın işini enerjik, coşkulu, istekli ve gayretle yapması (Ardıç vd., 2016),

Yalnızken ya da başkalarıyla birlikte bireyin fiziksel olarak işe katılmasını; insan ilişkilerinde zihinsel olarak açık ve enerjik durumda değerlerini, inançlarını, düşüncelerini, hislerini bağlantı kurarak ifade edebildiği hâlleri (Başoda, 2017),

Dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication), ve yoğunlaşma (absorption) kavramlarından oluşan, pozitif ruh hâli (Schaufeli vd., 2002),

Canlılık, adanma ve yoğunlaşma ile karakterize olmuş pozitif, tatmin edici ve çalışmayla ilgili zihinsel durum (Schaufeli vd., 2008),

Canlılık, adanmışlık, kendini verme kavramlarının bütününden oluşan pozitif ve bireyin potansiyelini doğru kullanmasından kaynaklanan tatmin duygusu kazandıran kişinin kendini gerçekleştirmesinde etken çalışmaya yönelik zihinsel veya ruhsal bir durum (Bakker ve Demerouti, 2008).

Bireyin çalışma hayatında üstlendiği rollere yönelik yoğunlaşarak rolleriyle bütünleşmesiyle fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kişinin tüm varlığıyla çalışması (Kahn, 1990).

İşine karşı olumlu bir görüşe sahip, çalışırken meydana gelen tüm zorluklara karşı pozitif bir bakış açısı olan işini kendisi için değerli gören bireyler (Attridge, 2009) olarak tanımlanmaktadır.

Tanımlardan anlaşılacağı gibi, çalışmaya tutkunluk, çalışanın işini yüksek motivasyonla

ve coşkuyla yapması, iş ile bütünleşmesi ve işine hevesle katılması gibi pozitif tutum özelliklerini yansıtmaktadır. Bu durumun, çalışanların işinde mutlu ve verimli olmasını ve örgütsel performansı artırması beklenmektedir.

1.1.1. Çalışmaya Tutkunluk Yaklaşımları

Çalışmaya tutkunluk kavramının literatürde dört yaklaşım üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir; Bunlar;

- ihtiyaçları tatmin etme yaklaşımı
- tükenmişliğin karşıtı yaklaşımı
- tatmin bağlılık yaklaşımı
- çok boyutlu yaklaşım (Schaufeli, 2013). Aşağıda her bir yaklaşım ana hatları ile ele alınmıştır.

1.1.1.1. İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı

İhtiyaçları tatmin etme yaklaşımının öncüsü (Kahn, 1990) bu yaklaşımı Rol Teorisine dayandırmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Buna göre çalışmaya tutkunluk iki aşamada oluşmaktadır. Bunlardan ilki çalışma hayatında bireyin ihtiyacının görülmesi ve giderilmesi ile kişinin kendisiyle işi arasında duygusal zihinsel ve bedensel bir bağ kurması yoluyla gerçekleşen motive edici aşamadır. İkincisi ise motive olmanın ardından kişide bulunan fiziksel bilişsel ve duygusal özelliklerini işe adayarak bunu göstermesi aşamasıdır (Kahn, 1990; Rich vd., 2010; Shuck ve Wollard, 2010).

Çalışmaya tutkunluk, bireyin bir göreve, işine ve kuruma karşı tutumundan çok duygusal açıdan tatmin olmasına ve kurumdaki rolüyle kurduğu bağ, çalışmaya adanmışlık sonucunda oluşan motive edici bir durumdur (Christian vd., 2011).

Çalışmaya tutkunluğu yüksek çalışanlar, bedensel açıdan adanma, bilişsel olarak ise farkındalık ile duygusal özelliklerinin güçlü taraflarını iş rollerinde sergileyebilmektedirler (Truss vd., 2011). İhtiyaçların ve motivasyonunun kurumda ve sosyal yerlerdeki bireyi gösteren zihinsel ve duygusal durumun çalışma hayatındaki rolüyle birleşerek oluştuğu söylenebilir (Soane vd., 2012).

1.1.1.2. Tükenmişliğin Karşıtı Yaklaşımı

Bu yaklaşım, ilk olarak (Maslach ve Leiter, 1997) tarafından ortaya atılmıştır. Bu

yaklaşım Mesleki Sağlık Psikolojisi teorisine dayanmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Çalışmaya tutkunluk, çalışanların işe yönelik canlılıkla bağlı olmasıyla açıklanmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişliğin Karşıtı Yaklaşımı'nda bireylerin çalışmaya karşı tutumları, tükenmişliğin negatif etkisi ve çalışmaya tutkunluğun pozitif etkisi arasında oluşan bir süreçtir. Kişinin çalışma konusunda becerisini artıran ve kişisel potansiyelini tam kullanmaktan dolayı oluşan pozitif psikolojik durumunu oluşturan hareketlerle çalışmaya odaklanması sonucu meydana gelen canlılık düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008). Başka bir ifade ile, tükenmişlik çalışanın işte enerjisinin, hevesinin ve coşkusunun azalmasını ifade eden bir bıkkınlık durumu iken; çalışmaya tutkunluk, tam tersine çalışanın işini coşku, heves ve yüksek arzu ile yapmasını ifade eden bir durumdur.

1.1.1.3. Tatmin Bağlılık Yaklaşımı

Tatmin Bağlılık Yaklaşımı'nın öncülüğü Gallup Şirketler Grubu tarafından yapılmıştır. Bu yaklaşım çalışanın kendini işine kanallize etmesi ve işine yönelik duyduğu tatmin ve şevk düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Çalışmaya tutkunluk, iş tatmininden türetilen bir kavram olarak düşünülmüştür. Görüşün savunucuları; (Harter vd., 2002) olarak bilinmektedir (Başoda, 2017).

1.1.1.4. Çok Boyutlu Yaklaşım

Çok Boyutlu Yaklaşım'ın öncüsü Alan M. Saks, yaklaşımı Sosyal Değişim Teorisi'ne dayandırmaktadır. Bu teoriye göre kişiler kurumdan ekonomik ve sosyal kazanımlar elde ettiğinde kuruma manevi değerler kazandırır. Bu nedenle kişinin kendini işe odaklaması için verdiği bilişsel, ruhsal ve fiziksel kaynaklarının ölçüsü kurumun ona sağladığı ekonomik ve sosyal kazanımların ölçüsüyle ilgilidir (Saks, 2006). Bu yaklaşım kapsamında öne sürülen alt boyutlar dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmadır. Aşağıda her bir boyut ana hatları ile ele alınmıştır.

1.1.2. Çalışmaya Tutkunluğun Alt Boyutları

Kişilerin çalışma hayatında kendileriyle ilgili düşündükleri bedensel güç, duygusal enerji düzeyi ve zihinsel dinçlik düzeyleri ifade eder (Shirom, 2010).

Çalışmaya tutkunluk kavramı; dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutlarından

oluşmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Bu boyutlardan dinçlik davranışsal boyutu, adanma duygusal boyutu, yoğunlaşma ise bilişsel boyutu oluşturmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008).

Dinçlik, zihinsel olarak güçlü ve canlı olmayı; odaklanma kişinin işini yaparken keyif almasını ve mutlu olmasını; adanmışlık ise kişinin çalışırken ciddi bir şekilde işini coşkuyla yapmasını ve işiyle gurur duymasını ifade etmektedir (Özsoy vd., 2013).

1.1.2.1. Dinçlik

Dinçlik; iş yaparken enerjik ve zihinsel açıdan dayanıklı olma, bireyin işine gösterdiği çaba düzeyi ve engellere karşı yılmadan devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Bireylerin çalışma hayatında yüksek enerjiyle dayanıklılık göstererek istekli şekilde işlerini yapmalarıdır (Havens vd., 2013).

Bu boyutta, çalışanların güçlü bir enerjiye sahip oldukları ve uzun süre çalışabildikleri, çabuk yorulmadıkları görülmektedir. Karmaşık durumlarda bile işlerini sürdürebilmektedirler. Bunun sonucu olarak, yaratıcılıklarının geliştiği ve başarılarının arttığı gözlemlenmektedir. Çalışanların, sabahları işe gitmek için istekli olduklarını, gün içinde devamlı enerjik hissettiklerini, molaya ihtiyaç duymadan çalışabildiklerini ve çalışırken zorluklarla karşılaşsalar bile devam ettiklerini belirtmeleri, yüksek dinçlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Özsoy vd., 2013).

Dinçlik, iş yaparken üst seviyedeki enerjiyi ve bilişsel açıdan dayanıklılığı, bütün emeğini işine verme arzusunu ve engellere karşı sebat etmeyle karakterizedir (Bakker vd., 2012). Kişi sabah işe giderken istek duyarım, işimi yaparken enerjik olurum, ara vermeden uzun mesai sürelerine devam edebilirim, çalışırken zorluklarla karşılaşsam bile azimle çalışmaya devam ederim, işimde daima bilişsel olarak dayanıklı ve güçlü hissederim diyorsa dinçlik boyutu yüksektir (Turgut, 2010).

1.1.2.2. Yoğunlaşma

Yoğunlaşma, çalışanların görevleri yaparken tüm becerilerini ve dikkatlerini işlerine vermeleri ve bundan mutluluk duymalarıdır (Kaplanseren ve Örücü, 2018). Çalışan işini yaparken çevresindeki her şeyi unutup işine kendini veriyorsa, zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorsa, yoğun mesai sürelerinde dahi mutlu olabiliyorsa yoğunlaşma boyutu yüksek demektir (Özsoy vd., 2013). Yoğunlaşmış birey çalışırken zamanı unuttur ve yaptığı işi bırakmakta zorlanır (Schaufeli vd., 2002).

Odaklanma, bireyin çalışmaya tamamen kendini vererek, işine derinlemesine dalmasıyla karakterizedir. Bu gerekçeyle zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve işinden ayrılmakta zorlanır (Schaufeli vd., 2002). Bireylerin kendilerini işe vermeleri, kişisel hayatlarında zorluk yaşamalarına, dinlenmek ve rahatlamak için gereken zamanları kendilerine ayırmamalarına neden olabilir (Çankır ve Yener, 2017).

Odaklanma, çalışılan süre içinde bireyin görevine ara vermekte güçlük çekmesi ve tam kapasite işine bağlanmasıyla her şeyle bağlantısını keserek işine yoğunlaşmasını içermektedir. Kişi işini yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamaz, bu durumdan mutluluk duyar (Lin, 2010).

Yoğunlaşma kişinin çalışmasına odaklanmasını içermektedir. Çalışmasına odaklanan birey mutlu olmakta, yaptığı işe kendini kaptırıp zamanı unutmaktadır. Bunun sonucu olarak çalışmaya ara vermeden devam edebilmektedir. Bir kişi “işimi yaparken çevremdeki her şeyi unutuyorum, zamanın farkına varmıyorum, işimi yaparken kendimi kaptırıyorum, mola vermekte güçlük çekiyorum, işime dalıp giderim, yoğun çalışıyorsam kendimi mutlu hissederim” şeklinde çalışmalarını betimliyorsa yoğunlaşma düzeyi yüksek demektir (Turgut, 2010).

1.1.2.3. Adanmışlık

Adanmışlık çalışanın işine bağlı olması durumudur. Adanmışlık boyutunda çalışan yaptığı işi anlamlı bulmakla birlikte işinde kendini değerli görmekte ve işine tam kapasite katılmaktadır. Çalışan yaptığı işi anlamlı görüyorsa, önemli bir amaca hizmet ettiğine inanıyorsa, çalışmasının ilgi çekici olduğunu düşünüyorsa, işini hevesle yapıyor ve işiyle gurur duyuyorsa adanmışlık düzeyi yüksek demektir (Özsoy vd., 2013).

Adanmışlık, kişilerin çalışmalara ve çalışma hayatındaki rollerine sadece fiziksel açıdan değil zihinsel açıdan da uygun olması olarak tanımlanmaktadır (Kahn, 1990). Adanmışlık, işine değer verme, işine anlam yükleme, işiyle gurur duyma ve kendini kanıtlama isteğiyle coşkulu bir çalışma halini anlatmaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015). Önemli hissetmek, ilham, coşku, gurur ve mücadele etmeyle karakterizedir (Schaufeli vd., 2002).

Adanma kişinin işini önemli görmesi, çalışmasını sürdürürken hissettiği isteği ve gururu göstermektedir. Kişinin engellere direnmesidir (Schaufeli vd., 2002). Adanmışlık düzeyi yüksek çalışanların diğer çalışanlardan daha yüksek performanslı ve daha

verimli çalıştıkları gözlemlenmiştir (Rich vd., 2010). Adanmış çalışan işe yönelik kuvvetli bir bağlılığı göstermektedir. Çalışmaya adanmış çalışanlar, görevlerinin ilgi çekici yönlerinin bulunduğunu, meydan okuma gerektirdiğini, belirli bir hedefe ulaşmak için olduğunu ve anlamlı olduğunu düşünürler. Bu nedenle, görevlerini ilham verici görerek hevesli olurlar ve işleriyle gurur duyarlar (Turgut, 2011).

Adanmışlık, çalışmaya önem atfetmeyi, coşkulu olmayı, çalışmasıyla gurur duymayı ve performansını üst düzeyde kullanarak başarı elde etmeyi içermektedir. Adanmış çalışanlar kurumlarıyla duygusal bağ kurarlar ve meydan okumayı kendi gelişimleri için bir avantaj olarak görürler (Othman ve Nasurdin, 2013).

Sonuç olarak, çalışmaya tutkunluk, çalışanların kendilerine ve çalışma koşullarına bağlı olarak örgütlerine ve işlerine yönelik geliştirdikleri pozitif bir tutumun sonucudur. Buna göre, çalışanlar işlerinde hevesli, coşkulu ve enerjiktirler ve yoğun bir şekilde işlerine yüksek enerji ile bağlıdırlar. Farklı bakış açıları ile ele alınsa da, literatürde en yaygın kabul gören yaklaşım, çalışmaya tutkunluğu dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarından ele almaktır. Nitekim, çalışmaya tutkunluğun ölçümü de büyük ölçüde bu şekilde sağlanmaktadır. Çalışmaya tutkunluk, kişilik özellikleri ve çalışma koşulları gibi faktörlere bağlı olarak gelişir. Çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyetini azaltma, iş tatminini ve performansı artırma gibi olumlu sonuçlara hizmet etmektedir. Bu açıdan, hangi sektör olursa olsun, örgütlerde çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyinin yüksek olması, birçok olumlu çıktının elde edilmesine katkı sağlamaktadır.

1.2. Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji terimi ilk kez 1954 yılında “Motivasyon ve Kişilik” adlı kitabında Abraham Maslow tarafından kullanılmıştır. Kitabın “Pozitif Psikolojiye Doğru” bölümünde psikolojinin sadece olumsuz durumları inceleyen bir alan değil aynı zamanda sevgi, kendini gerçekleştirme, iyimserlik gibi olumlu konularının da yer verildiği bir disiplin olması gerektiği yer almıştır (Wright, 2003). Maslow bu eserinde insanların sağlıklı bir psikolojiye sahip olmalarında ve hayatı iyi yönleriyle algılamalarında etkili olan faktörleri ele almıştır. Önceden üzerinde durulmayan huzur, iyimserlik, mutluluk, memnuniyet konularına yer vermiştir (Maslow, 1954). Maslow makalesinde yer verdiği bu düşüncelerini 1968’de yinelemiş ve psikolojinin olumsuz odaklı olmasını eleştirerek pozitif yönelimli olmasına destek vermiştir (Tomoff, 2015).

Maslow’un pozitif psikoloji açıklamalarından sonra Seligman (2000) kapsamlı

alışmalarla pozitif psikolojinin gelişiminde devamlılığı sağlamıştır (Kutaniş ve Oruç, 2014). Martin Seligman psikolojinin bireyin anormal özelliklerine yoğunlaştığı, güçlü ve pozitif özelliklerine önem vermediğine değinerek psikolojinin bireylerin ne şartlarda daha mutlu, başarılı ve iyi olabileceklerini araştırması gerekliliğini ne sürerek pozitif psikoloji terimini kullanmıştır (Linley vd., 2006). Seligman psikolojinin olumsuz durumları incelemesini yeterince gelişmemesi kaynaklı olduğunu dile getirerek bireylerin olumlu yönlerinin incelenmesi gerektiğini dile getirmiştir (Lopez ve Gallagher, 2011). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojinin; kişilerin gelişiminde, potansiyellerini ortaya koymalarında, motivasyon sağlayıcıları keşfetmelerinde ve olumsuzluklara rağmen hayat amaçlarını gerçekleştirmelerinde pozitif etkisi olduğunu vurgulamışlardır (Bissessar, 2014). Bunun dışında bireylerin ihtiyaçları olan pozitif yönleri açıklayarak kişilerin güçlü taraflarına yönelerek insanların bu özelliklerini geliştirmeleri için önem vermeleri gereken noktalara değinmişlerdir (Erkutlu, 2015).

Pozitif psikoloji, bireylerin düşünce ve davranışlarında doğru olanları keşfetme ve ne açıdan geliştirilebilir olduklarını anlama çabası olarak tanımlanır (Luthans vd., 2007). Sheldon ve King (2001) pozitif psikolojiyi, bireyin g ve değerlerinin bilimsel olarak araştırılması olarak ifade etmiştir.

Pozitif psikoloji; hayat kalitesini st seviyelere yükseltmek için pozitif özelliklere gereken değeri göstermeyen psikolojinin gerekli bir alt disiplin olarak oluşturmuştur. Tüm yaşam boyunca kişilerin hayata bağlı olmalarına ve pozitive doğru ilerlemeye yardım eden hayatın pozitif yönlerine dair bulgular geliştiren bir alandır (Peterson, 2000). Ortaya çıkan sorunlara karşı çözüm seçenekleri geliştirmekte kişinin güçlü özelliklerine dikkat çekmekte yaşanabilir bir hayat için gerekli pozitif değerlere odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji kişinin güçlü tarafları, erdemleri ve dayanıklılığı üzerine yoğunlaşmaktadır (Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif psikoloji temelde üç noktaya odaklanmaktadır. Bunlardan ilki geçmişinden memnun olma, geleceğe dair umut, iyimserlik, huzur gibi olumlu deneyimler; ikincisi cesaret, sevgi, affetme gibi kişinin bireysel pozitif özellikleri; üçüncüsü ise sorumluluk, modernleşme vatandaşlık bilinci gibi toplumsal konular üzerinedir (Eryılmaz, 2014).

Pozitif psikolojinin amacı insanların olumsuz yönleriyle ilgilenildiği ölçüde pozitif yönleriyle de ilgilenmek (Gable ve Haidt, 2005); pozitif özellikleri desteklemek (Kaya

ve Zerenler, 2014); bu olumlu yönlerin gelişimine katkıda bulunmak (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) ve bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmesini sağlayan yapılar oluşturmaktır (Peterson ve Spiker, 2005). Kişilerin hayata uyumlu olmalarına destek olmak için çalışmalar gerçekleştiren bir alandır. Bireyin kendini tanıma ve geliştirmesini sağlamaktadır (Linley vd., 2006). Kişilerin ve toplumların ilerlemesine destek olan etmenleri araştırma konusu yapmayı ve pozitive yöneltmeyi amaç edinmiştir. Bunun sonucu olarak pozitif psikoloji, hastalıkların ötesinde pozitif psikolojik kaynaklarına odaklanmaktadır (Sheldon, 2011). Pozitif psikoloji, ortaya çıkan sorunlara karşı çözüm seçenekleri bulmakta, kişinin güçlü taraflarına dikkat çekmekte ve yaşamı değerli yapan olumlu kişilik özelliklerine yönelmektedir. (Donaldson ve Ko, 2010).

Pozitif psikolojinin çalışma yaşamına entegrasyonu pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış olarak iki ana akım etrafında gelişim göstermiştir (Fredrickson, 2003). İlk akım Michigan Üniversitesi akademisyenlerinin çalışmaları üzerine temellendirilmiş olan pozitif örgütsel bilim örgütlerin zorlu dönemlerde ayakta kalma yeteneklerini artıran ve etkinliklerini güçlendiren olumlu örgütsel yönlerine vurgu yapmaktadır. İkinci akım olan pozitif örgütsel davranış ise günümüz iş yaşamındaki performansı etkileme potansiyeli taşıyan ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir psikolojik durumları ile pozitif odaklı insan kaynaklarının güçlü yönlerini ön plana çıkarmaktadır (Luthans, 2002).

1.3. Psikolojik Sermaye

Son yıllarda pozitif psikolojiye olan ilginin artması; örgüt çalışanlarına ve pozitif psikolojik sermaye alanına yönelik çalışmaların artmasına neden olmuştur (Donaldson vd., 2015). Önceleri örgütlerde insan bir sermaye unsuru olarak değerlendirilmezken 1950 yılları sonrasında sosyal sermaye beşeri sermaye ve pozitif psikolojik sermaye türleri içinde değerlendirilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004).

Pozitif psikolojik sermaye terimi ilk olarak Luthans ve arkadaşları tarafından (2002) pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanında kullanılan terimi olarak literatüre girmiştir. Pozitif psikolojinin örgütlere uyarlanması olarak karşımıza çıkan pozitif psikolojik sermaye kavramı örgütsel davranış kapsamında değerlendirilen en yeni sermaye türü olarak değerlendirilmektedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Luthans vd., 2004). İki ana akımdan oluşan pozitif psikolojik sermayenin Örgütsel Düşünce Okulu

ve Pozitif Örgütsel Davranış olarak ayrıldığı bilinmektedir (Keleş, 2011; Luthans vd., 2006).

Pozitif psikolojik sermaye bireyin ben kimim sorusuna cevap ararken gelişen olumlu psikolojik gelişme hâli olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007). Kişilerin tüm pozitif yanlarını içermektedir. Kişilik özelliklerinden farkı ise gelişime ve değişime açık olmasından gelmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Psikolojik sermaye bireyin hangi insanları tanıdığıyla ilgilenen sosyal sermayeden ve neleri bildiğine odaklanan beşeri sermayeden farklı olarak bireyin kim olduğu ve var olan durumunu ileriye taşıyarak kim olabileceğini içeren bir kavramdır (Luthans, 2002; Luthans vd., 2006). Pozitif psikolojik sermaye dışsal faktörler olan neyi tanıdığınız ve kimi bildiğiniz değil kim olduğunuzla ilgilenmektedir. Bu bağlamda sosyal ve beşeri sermayenin ötesinde bir anlamı yansıtmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Sosyal ve beşeri sermayeden farklı olarak çalışanların çalışma hayatlarında pozitif yönde ilerlemeye odaklanmaktadır (Çetin vd., 2013). Bireyin iş ve sosyal hayatında olumlu değişimler sağlamaktadır (Tettegah, 2002).

Psikolojik sermaye ve onun bileşenleri kişisel kaynaklar olarak değerlendirildiğinde iş rolüne yönelik çalışma bağlılığını artırdığı görülmektedir. Luthans (2002) tarafından öne sürülen Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımına göre güncel bulgular pozitif ve geliştirilebilir zihinsel durumların çalışmaya tutkunluğu teşvik ettiğini ve artırdığını göstermektedir. Bu bağlamda bireylerin kişisel ve psikolojik kaynakları daha fazla olduğunda iş aktivitelerine daha fazla katılım gösterme eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Örneğin bir bireyin işi başarabileceğine olan inancı (öz yeterlilik), hedeflere ulaşmak için motivasyon ve plan yapabilme yetisi (umut), olumlu sonuçlar bekleyebilme eğilimi (iyimserlik) ve zorluklarla başa çıkabilme gücü (dayanıklılık) gibi kişisel mekanizmalar iş süreçlerine daha fazla dahil olmalarını sağlamaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye kavramının ana yapısını meydana getiren pozitif psikolojik kaynaklar ana hatlarıyla bireyin bilişsel doğasını meydana getirmektedir (Avey vd., 2010). Pozitif psikolojik sermaye; memnun olma hâli, tatminlik, iyi olma gibi geçmişe yönelik, mutlu olmak ve sağlıklı olmak gibi güncele yönelik, iyimser olma ve umut gibi geleceğe yönelik bir oluşumu kapsamaktadır (Çalışkan, 2014).

Pozitif psikolojik sermaye bazı özellikleriyle diğer sermaye türlerinden ayrılmaktadır. Bunlar (Çetin ve Varoğlu, 2015; Luthans ve Youssef, 2004);

1. Olumlu özellikleri nedeniyle sosyal sermaye ve beşeri sermayeden fazlasını içermektedir ve ilerisine geçmektedir.
2. Teori ve araştırma temeline dayanır.
3. Psikolojik faktör açısından pozitif örgütsel davranışı içerir.
4. Gelişime açıktır, ölçülebilir, yönetilebilir, etkililiği ve verimliliği objektif olarak değerlendirilebilir.
5. Çalışanların performansı üzerinde artış sağlar.
6. Rekabet üzerinde avantajı elinde bulundurmada etkilidir.

Pozitif psikolojik sermaye bireyin güçlü yönlerini bulmasına ve bu yönlerini eğitim ile geliştirmesine ve değiştirmesine olanak sağlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2007). Bireysel anlamda ele alındığında kişinin güçlü yanlarını, psikolojik kapasitesini özbenlik algısını içerirken örgüt kapsamında değerlendirildiğinde; kazanç elde etme, etik davranış, rekabet üstünlüğü sağlama, çaba sarf etmeye değer iş ve sürdürülebilir sonuçlar elde etme faktörlerini barındırır. Psikolojik sermaye bireyin kendini tanımasında ve değer ve inanç sistemlerini değerlendirmelerinde etkin rol oynamaktadır. Bundan dolayı kişi kendini değerlendirebilir ve yaptıkları ve zihnindeki kendilik imajıyla aradaki dengeyi sağlayabilecektir (Kesken ve Ayyıldız, 2008). Bireyin iş ve aile hayatındaki huzur, mutluluk ve başarısı pozitif psikolojik sermayesinin düzeyine bağlıdır (Akdoğan ve Polatçı, 2013).

Pozitif psikolojik sermaye kişilerin bugün nerede olduklarına ve gelecekte nerede olabileceklerine dikkat çekmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Luthans vd., 2007). Pozitif psikolojik sermaye bireysel anlamda kişinin gelişimi ve başarısının artmasında psikolojik bir kaynak konumundayken örgütsel anlamda sosyal ve beşeri sermayeyle birlikte çalışanın performansının yükseltilmesinde, kârlılığın artırılmasında ve rekabet üstünlüğü elde edilmesinde güçlü bir araç olarak değerlendirilmektedir (Luthans vd., 2005). Kalıcı ve değişmeyen unsurlarla ilgilenmek yerine değişebilen ve gelişebilen noktaları esas almaktadır. Deneyim ve eğitimler aracılığıyla örgüt amacını gerçekleştirmeye örgütün başarısını yükseltmeye yönelik durumları içerir (Avey vd., 2010).

Psikolojik sermaye genellikle verimlilik alanındaki sosyal alan çalışmalarında ele alınmış ve bu iki kavramın arasındaki ilişki incelenmiştir (Goldsmith vd., 1998). Örgüt

içinde verimlilik ve performansın yükselmesinde çalışanların psikolojik durumlarının direkt etkili olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre çalışanların psikolojik sermayeleri örgütleri doğrudan etkilemektedir (Güler ve Sarıpek, 2014). Çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri sosyal ve beşeri sermayelerini ve dolayısıyla verimliliklerini ve yaptıkları işin nitelik ve nicelik bakımından değerini etkilemektedir (Goldsmith vd., 1998).

Pozitif psikolojik sermaye geliştirilebilir, yönetilebilir ve ölçülebilir değerlere sahip olan bir kavramdır. Duruma göre değişebilen bir niteliğe sahip olması, eğitimlerle geliştirilebilmesi nedeniyle rekabet avantajı sağlamaktadır (Luthans vd., 2008).

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılığı, iş performansı, iş tatmini seviyelerinde yükselme gözlemlenmiştir. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye bireylerin iş arama, siniklik, sapkın davranış, işten ayrılma, stres seviyelerinde düşüş sonuçları görülmüştür (Donaldson ve Ko, 2010). Psikolojik sermayenin çalışanın iş devamsızlığını azaltıcı işe bağlılığı arttıran etkisi olduğu gözlemlenmiştir (Gohel, 2012).

1.3.1. Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye kavramı boyutlandırıldığında en uygun şekilde kapsayan dört maddenin varlığından bahsedilmektedir (Frey vd., 2007). Bu kavramlar Luthans (2002) tarafından ortaya atılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı kişinin gelişimine etki edebildiği; özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşmaktadır (Aliyev ve Karakus, 2015). Psikolojik sermaye alt bileşenleriyle birikerek oluşan güdülenme yönelimlerini açıklamaktadır.

Psikolojik sermayenin dört temel boyutu incelendiğinde şu tanımlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar (Keser ve Kocabaş, 2014; Luthans vd., 2007; MacInnis ve De Mello, 2005);

1. Zor görevleri başarıya ulaştırmak için gereken çabayı gösterecek güvene sahip olma (özyeterlilik)
2. Şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu beklentiler içerisinde olma (iyimserlik)
3. Başarılı olma yolunda sebat etme, gerektiğinde yeni yollar keşfetme, başarılı olmak için gayret etme (umut)

4. Karşılaşılan problemlere ve sıkıntılara dayanabilme, kendini toparlama ve devam edebilme (dayanıklılık) şeklindedir.

Pozitif psikolojik sermaye umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık birinci seviye bileşenlerinden meydana gelen ikinci seviye bir kavramdır (Harms ve Luthans, 2012). Bu bileşenlerinden oluşmakla birlikte bileşenlerin tamamından daha fazla bir anlamı ifade etmektedir (Luthans vd., 2006).

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinde bu dört boyuttan farklı bileşenlerin değerlendirilmeye alınmamasının nedeni; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık faktörlerinin performansa etkisinin ölçülebilir ve geliştirebilir olmasıdır (Luthans, vd., 2006). İşgörenlerin örgüt içinde verilen görevlerde performansının seviyesi ve gösterdiği gayret için özyeterliliğe, hedeflerine ulaşmak ve azmederek ilerlemek için umuda, şu anki haliyle ileride başarıya ulaşması için pozitif bakış açısı olan iyimserliğe, olumsuzluklara karşı ayakta durması ve amaçlarına ulaşabilmesi için dayanıklılığa gereksinimi olduğu bilinmektedir.

1.3.1.1. Özyeterlilik

Özyeterlilik, Bandura'nın (1982) Sosyal Bilişsel Teorisi'ne dayanmaktadır ve ilk olarak Bandura'nın 1977'de yayımladığı “Özyeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru” makalesinde öne çıkmıştır (Kaya vd., 2014). Özyeterliliği tanımlayan farklı görüşler bulunmaktadır. Bunlar:

- bireylerin kendi hayatlarına etki eden durumlara karşı istenilen performansa erişmek için planlama ve düzenleme yapabilme kapasitesine ve kendi becerilerine olan inançları (Bandura, 1995),
- kişinin önceden belirlenen bir plana göre oluşturulan hedefleri gereken değerde bitirebilmek için içsel motivasyonu, öğrenme yeteneği ve planlama yapma becerilerine ilişkin inancı (Luthans vd., 2007),
- bireyin bilişsel kaynaklarını ve motivasyonunu yaşamındaki durumlar üzerinde etkin olarak kullanabilmesine ve önüne çıkan sorunları çözmeye olan inancı (Stajkovic ve Luthans, 1998),
- bireyin bir işin üstesinden gelmek amacıyla yeteneklerini ne ölçüde etkin ve verimli kullanacağına yönelik inancı (Maddux vd., 1986),
olarak yer almaktadır.

Bandura, özyeterliliğin gelişimi için gerekli kaynakları; psikolojik ve bedensel uyarılma, kişinin kendi deneyimleri ve bireyin başkalarının deneyimlerinden öğrendikleri olarak belirtmiştir (Avey vd., 2006). Özyeterlilik, kişinin yeteneklerine değil, bu yeteneklerine ve becerilerine ne kadar güvendiğiyle ilgilidir (Özkalp, 2009). Özyeterliliği yüksek olan kişilerin zor görevleri üstlenmeye istekli oldukları ve başarıya ulaşmak için farklı, denenmemiş ve üstün yöntemler kullandıkları görülmüştür (Caprara ve Cervone, 2003). Düşük özyeterlilik düzeyine sahip bireyler ise hedeflerine ulaşamayarak mücadeleyi bırakma eğilimindedirler (Stajkovic ve Luthans, 1998). Özyeterlilik, diğer psikolojik sermaye bileşenlerine nazaran daha ölçülebilir ve geliştirilebilir nitelikler içermektedir (Luthans, 2002).

Özyeterlilik, kişinin güçlü taraflarının en önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilebilir. Çünkü hedefine başarıyla ulaşmada özyeterliliği düşük olanlar kaygı duyarak mücadeleyi bırakma eğilimindeyken, özyeterliliği yüksek olanlar engellerle mücadele ederek onları aşma eğilimindedir (Keleş, 2011). Kişinin belirlenmiş bir görevde ya da konuda özyeterlilik sahibi olması, hedefe gidecek yolları denemesine, diğerlerini motive etmesine ve kendisini olumlu geribildirimlerle teşvik etmesine yardımcı olur (Akçay, 2011).

Özyeterliliği yüksek olan çalışanların karmaşık görevleri seçmede istekli oldukları ve bu işleri başarmak için çaba gösterdikleri, içsel güdülenmelerinin yüksek olduğu ve zorluklara karşı sebat gösterdikleri belirlenmiştir (Luthans ve Youssef, 2004). Bireylerin özyeterlilik düzeylerine bağlı olarak kendilerine duydukları güvende artış, görevlerini yerine getirirken daha fazla gayret etmeleri ve karmaşık görevleri üstlenmede daha cesur olmaları gözlemlenmiştir (Larson ve Luthans, 2006).

Özyeterlilik, kişilerin kendilerine güvendikleri konularda ve görevlerde başarılı olmalarını mümkün kılarken, güvenlerinin yetersiz olduğu alanlarda başarı ihtimallerinin düşük olmasına yol açar. Bu nedenle, özyeterliliği yüksek olan kişilerin karmaşık işleri seçme ve görevleri yerine getirmede bütün yeteneklerini kullandıkları görülmektedir (Keser ve Kocabaş, 2014).

Özyeterlilik, bireyin beklenenleri yerine getirebilmesi için gereken planlama ve yürütme becerilerine dair kendisine olan inancı olarak ifade edilir. Kişinin kendine olan inancı, bireyin nasıl düşündüğünü, nasıl hissettiğini ve kendisini nasıl motive ederek harekete geçtiğini belirlemektedir (Bandura, 1995).

Kişilerin durumlara karşı verdikleri tepkileri düzenleyen özyeterliliği düşük bireyler, karmaşık durumlarda gayret göstermek yerine vazgeçerek stres yaşarken, özyeterliliği yüksek kişiler zor görevlerin başarıyla sonuçlanacağına inanırlar ve gereken çabayı gösterirler (Avey vd., 2009). Özyeterlilik, bireyin motivasyonu, verimliliği ve bilişsel becerileri üzerinde etkin bir rol oynamaktadır. Zira insanlar genel olarak üstesinden gelebileceklerinden emin oldukları işlere daha fazla çaba göstermektedirler (Lunenburg, 2011).

Kısacası özyeterlilik kişinin sahip olduğu bilimsel ve fiziksel kaynaklarına inanarak sosyal hayata ve iş hayatında karşılaştıkları sorunları kişisel kaynakları ile rahatlıkla çözebileceklerine ilişkin inancını ifade eder. Öz yeterlilik hem genel anlamda hem de spesifik anlamda ele alınan bir bireysel yetkinlik ve farklılıktır. Çalışma yaşamı bağlamında özyeterlilik stresin yönetimi iş tatmini ve performans elde edilmesi gibi olumlu sonuçlara hizmet etmektedir.

1.3.1.2. Umut

Psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan umut bireyin bir amaç için önceden kestirilen yola başlama ve devam etmeye olan inancı (Hefferon ve Boniwell, 2011), ifade etmektedir. Aynı zamanda umut kavramı;

- bir çalışmada hedefe ulaşabilmek amacıyla yollar aramaya ve bulunan yollardan devam edebilmek için güdülenme (Lopez vd., 2000),
- bireyin hedefe ulaşmak amacıyla yol haritası oluşturma ve başarılı olmak için farklı yolları denemede olumlu güdüye sahip olma durumu, belirli bir amaç doğrultusunda yönlendirilmiş enerji ve başarıya ulaşmak amacıyla belirlenen yol haritası (Synder vd., 1991),
- kişilerin amaçlarına ulaşma becerileri ve bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak yol haritası çıkarma iradesini gerektiren motivasyon gücü (Gooty vd., 2009),
- kişinin başarılı olmaya inancı ve buna yönelik olumlu tutumu (Harms ve Luthans, 2012),
- iyi olma hâli veren ve bireyi harekete geçirmek için motive eden bir özellik (Akman ve Korkut, 1993),

- bireyin amaçlarına ulaşmada kararlılık göstermesinin ve amacına yönelik belirlediği yolların etkileşim içinde olduğu bilişsel eğilimi, güdülenme istenilen sonuca ulaşabilmek için gereken irade gücü (Synder, 2000),

gibi yaklaşımlarla da tanımlanmıştır.

Umut, başarı hedefli olma ve hedefe ulaşmak için yollar belirlemeyle ilgili olumlu ve motivasyon sağlayıcı bir özelliktir (Peterson vd., 2011). Umut bileşeninin iki ayrı yönü vardır. Biri amaca yönelik irade göstermek diğeri ise amaca ulaşırken karşılaşılan zorluklara karşı önceden farkındalık gösterip denenmemiş yollar bulabilmektir (Luthans ve Youssef, 2004). Umut için kendi içeriğinde bulunan tek kavramın varlığı yetersizdir. Her iki kavram da bulununca kişinin umutlu olduğunu söylenebilecektir (Peterson ve Luthans, 2003). Umut üzerine yapılan araştırmalar, umut kavramının bedensel, zihinsel ve ruhsal sağlıkta bununla birlikte zorluklarla baş etmede etkin bir özellik içerdiği gözlemlenmektedir (Keleş, 2011).

Yüksek umut seviyesine sahip bireyler hedeflerine ulaşmak için istikrarlı ve farklı yollar barındıran planlar yaparlar (Snyder, 2002). Umut, çalışanların amaçlarına ulaşmasındaki gösterdikleri gayret açısından önemlidir. Umut seviyesi yüksek çalışanları bünyelerinde barındıran kurumlar iş tamamlamada diğerlerinden yüksek başarı gösterirler. Umutlu çalışanların zorluklara karşı pes etmeyi isteme eğilimleri daha düşüktür.

Umut; motivasyon, yol haritası ve hedefler olmak üzere üç farklı kavramsal yapıdan oluşmaktadır (Luthans vd., 2007). Umut, değer katan hedefler belirleme ve bu hedeflere ulaşmada bireyin zorlukların üstesinden gelebilme inancını kapsayan motivasyonel bir durumdur (Çetin ve Basım, 2012). Çalışma hayatında umudun çalışanların bir hedefe karşı tutumlarında motivasyon sağlayan ve performansı arttıran bir kavram olduğu görülmektedir (Luthans ve Jensen, 2005).

1.3.1.3. Dayanıklılık

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri içerisinde diğerlerinden farklılaşarak durumsaldan ziyade tepkisel özellik gösteren dayanıklılık bileşeni üzerine farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Bunlar;

- kişinin risk içeren olumsuz durumlara uyum sağlaması ve zorlukların üstesinden gelmesini sağlayan psikolojik gücü (Masten ve Reed, 2002),

- bireyin negatif durumlara belirsizliğe ve engellere karşı başarılı olma yeteneği (Luthans vd., 2006),
- Olumsuz ruh hâinden, hastalıktan ve negatif durumlardan iyileşme becerisi, kendini toparlama, değişimlere uyum sağlama ve eski hâline dönebilme yeteneği (Ramirez, 2007),
- pozitif psikolojik sermayenin esneklik bileşeni olarak da geçen dayanıklılık karmaşık, belirsizlik içeren ve başarısızlık ile sonuçlanan durumlarda kişilerin kendilerini duruma adapte edebilme ve devamlı ve anında çözüm yolları bulabilmeleri sonucunda, mevcut durumdan kurtulup toparlanma ve öncesinden ileri verimlilik gösterme kapasitesi (Akçay, 2011),
- dayanıklılık, çalışma hayatında karmaşık, talihsiz, çatışma içeren, belirsiz, başarısızlıkla sonuçlanan durumlarla karşılaştığında bu olumsuzlukların üstesinden gelerek uyum sağlayabilmek ve pozitif yönde ilerleme sağlamak için gereken psikolojik kapasite (Luthans, 2002),
- karmaşık ve zor durumlarla başa çıkmanın olumlu bir yolu, stres, başarısızlık, çatışma, değişim ve artan iş yükünden sonra kişinin kendini toparlaması (Luthans vd., 2008),
- kişinin başarısız olduğu ya da sorumluluğunun arttığı stres oluşturan beklenmedik durumlarda kendini toparlayıp uyum sağlama ve yenileme kapasitesi (Keleş, 2011),
- destekleyen faktörlerin risk faktörlerinden fazla olduğu ve bunun sonucu olarak karmaşık bir durumdan eskisinden daha güçlü çıkmak (Beckler vd., 2002),

olarak tanımlanmaktadır.

Psikolojik sermayenin bir boyutu olan dayanıklılığın olumlu ilişkisi olduğu görülmektedir. Çünkü, dayanıklılığı yüksek kişinin değişime uyum sağlama, yaratıcılık ve sorunlarla baş edebilme durumlarında başarılı olduğu bilinmektedir. Bunun sonucu olarak değişen koşullara uyum gösteren kurumların performansında artış görülmektedir (Luthans vd., 2005).

Psikolojik dayanıklılık kişinin yaşadığı güçlüklerle karşı dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişken durumlara yanıtı ve devam eden yıldırımlara karşı tutumunu içerir. Hayat boyu devam eden çevredeki değişimlere ve belirsizliğe karşı bireyin gösterdiği mücadele sonunda edindiği karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009).

Psikolojik dayanıklılık, arzu edilmeyen durumlar dışında, beklenmedik olumlu bir durumla karşılaşıldığında başkalarının beklenmedik tepkileriyle baş edebilme, baskı ve stres altında olunsu dahi amaçlarına doğru kararlı ve istekli biçimde yürümektir (Keser ve Kocabaş, 2014). Dayanıklılığın genelde negatif durumlardan sonra etkisini gösterdiği düşünülürse kavramın bireyin iş hayatındaki stresle baş etmesini kolaylaştıran bir faktör olduğu söylenebilir (Luthans, 2002). Fakat adece negatif durumlar ya da olaylarla baş edebilme becerisi değil aynı zamanda hem negatif hem de beklenmedik olumlu durumlara karşı baş edebilme becerisi olarak ifade edilebilir (Luthans vd., 2008).

Önceden az sayıda bireyin sahip olduğu ender bir özellik olarak görülen psikolojik dayanıklılık günümüzde edinilebilecek ve geliştirilebilecek bir özellik olarak görülmektedir (Luthans, 2002). Dayanıklılığın diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden farkı gerçekleşen durum sırasında ve sonrasında tutum göstermenin gerekliliğidir. Bu nedenle dayanıklılık negatif olayların en iyimser insanlar üzerinde dâhi zorlayıcı etkisi olduğunu ve kişilerin bu durumu fırsata çevirme becerileri ölçüsünde dayanıklılık gösterdikleri söylenmektedir (Luthans ve Youssef, 2007).

Psikolojik dayanıklılığın psikolojik sermaye bileşenleri arasında yer almasının nedeni, kurumlarda hem bireysel ve hem de yöneticiler için gerekli olan güçlü bir psikolojik kapasitenin ölçülmek ve geliştirilmek istenmesidir (Luthans vd., 2007).

Dayanıklılık kişinin kendisini ve çevresindeki değişen durumları kontrol altında tutabildiğini gösterir (Sandage ve Hill, 2001). Dayanıklılığı yüksek kişiler olumsuzluklara karşı uyum yeteneği gösterirler. Riskler karşısında eski mevcut hallerine dönebilmeyi esneklik sayesinde başarırlar. Bununla birlikte eski performanslarını aşarak yeni değerler katabilirler (Korkmazer vd., 2016). Psikolojik dayanıklılığa sahip olanlar karşılaştıkları zorlukları aştıktan sonra önceki performanslarını da aşarak daha başarılı olabilmekte ve değişimlere daha kolay adapte olabilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

1.3.1.4. İyimserlik

İyimserlik, Seligman tarafından “Atfetme Teorisi” olarak literatüre kazandırılmıştır. İyimser insanlar, pozitif durumları içsel, değişmez ve genel durumlara atfederken, negatif durumları dışsal, değişebilir ve spesifik olaylara atfetmektedir. Bunun sonucu olarak iyimserlerin motivasyonunu yüksek seviyelerde olur ve özdeğerlerini bilme eğilimindedirler. İyimserler negatif durumlara karşı ise umutsuzluktan ve kendilerini

suçlamaktan korunurlar (Luthans ve Youssef, 2004). İnsanlar, davranışlarının nedenlerini neye bağladıklarıyla ilgili iyimserler ve kötümserler olarak ikiye ayrılmaktadır (Seligman, 2007).

İyimserlik kavramı farklı görüşler çerçevesinde çeşitli tanımlara sahiptir. Bunlar;

- bireyin yeteneklerine olan inancı sonucunda gelecekte alacağı görevlerde başarılı sonuçlar elde edeceğine yönelik pozitif görüşü (Çetin vd., 2013),
- kişilerin içsel, değişmez ve genel durumların oluşmasını olumlu olaylara atfetmesi; dışsal, değişebilir ve duruma bağlı olayların meydana gelmesinin nedenlerini ise olumsuz durumlara atfetmesi, bireyin başarıya ulaşmak gibi pozitif durumlara yönelik içsel, kalıcı ve yaygın bir değerlendirme eğilimi, şu andaki durumda ve gelecekte muhtemel durumlar konusunda olumlu bir düşünce içinde bulunması (Seligman, 2011),
- bireyin mevcut durumda ve gelecekte başarılı olmasına yönelik olumlu tutum sergilemesi yönelimi (Luthans, Avolio, vd., 2007),
- gelecekte olumlu durumlarla karşılaşılacağına yönelik bir beklentiyle birlikte bu pozitif durumları olumlu sebeplerle ilişkilendirme durumu (Akçay, 2011),
- kişilerin pozitif durumları içsel, değişmez ve genel sebeplere bağlamaları fakat bununla birlikte negatif durumları dışsal, değişebilir ve kısıtlı durumlarla ilişkilendirmeleri (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000),

durumda ve gelecekte pozitif bir bakış açısına sahip olma eğilimi (Schneider, 2001), olarak açıklanmaktadır.

İyimserlik, Seligman ve arkadaşlarının çalışmaları sonucunda pozitif psikoloji literatüründe yer bulmuştur (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif psikolojik sermaye kapsamındaki iyimserlik gerçekçi bir yapı üzerine kurulmuştur (Schneider, 2001). Bu kapsamdaki iyimserlik kavramı, çalışanın neyi yapmaya istekli olup olmadığını değerlendirmeye alan gerçekçi bir kavramdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

İyimserler karşılaştıkları negatif durumları dışsal, geçici ve duruma bağlı görmeye yatkındırlar. Kötümserler ise karşılaştıkları durumları içsel, kalıcı ve yaygın görmeye yatkındırlar (Çetin vd., 2013). İyimserlik kişinin şimdiki durumda ve gelecekte hedeflerine ulaşacağına dair pozitif beklentisidir. İyimserler diğer insanlara nazaran daha başarılıdır ve var olan başarılarını yeteneklerine ve becerilerine bağlı olduğunu

düşünmektedirler. İyimser insanlar, zor durumlarla olumlu durumlarını koruyarak baş etmektedirler. Bu nedenle karmaşık durumların üstesinden gelme yetenekleri gelişmiştir (Bissessar, 2014).

İyimserlik, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinde önemli bir yere sahiptir. İyimserliğin bedensel ve mental sağlığa pozitif etkisi ve iş hayatında başarılı olmada motivasyon sağlayıcı özelliği bulunmaktadır (Luthans, 2002). İyimserlerin iş hayatında görev almaya yönlendirilebilen, hâinden memnun, sebat edebilen, zihinsel, bedensel ve duygusal açıdan iyi durumda bulunduklarını ortaya çıkaran bulgular artmaktadır (Keleş, 2011).

İyimserlik, olumlu durumlarını değerlendirirken içsel, değişmez ve genel sebepleri, olumsuz durumları değerlendirirken dışsal, değişken ve spesifik sebepleri göz önünde bulunduran bir yapı ihtiva etmektedir. Bu durum bireylerin pozitif sonuçlarda ulaşılan başarının kendi yetenekleri ve becerileri sonucunda olduğunu düşündürmektedir. Bunun sonucu olarak öz değer seviyeleri yükselmekte, motivasyonları artmakta ve negatif durumlara çekilme ihtimalleri düşmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Araştırmanın ikinci bölümünde öncelikle araştırmanın problemi ve arka planı yer almakta daha sonra araştırma soruları çerçevesinde araştırma modeli sunulmaktadır. Son olarak araştırma soruları çerçevesinde konuyla ilgili literatüre dayanarak araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

2.1. Araştırmanın Problemi

Psikolojik sermayenin genel etkisi düşünüldüğünde kişisel kaynak olarak çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinin, bileşenlerinin kendi etkilerinden daha büyük olduğu öne sürülmektedir (Luthans vd., 2007). Bu durum, psikolojik sermayenin iş bağlılığı üzerindeki önemini vurgulamakta ve bu bağlamda psikolojik sermayenin etki büyüklüğünün tanımıyla uyumlu olduğunu göstermektedir.

Güncel ve önceki araştırmalar psikolojik sermaye ile çalışmaya tutkunluk arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemekte ve psikolojik sermayenin tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu da ortaya koymaktadır (Altınkurt vd., 2015). Çalışmaya tutkunluk ile tükenmişlik arasındaki ilişki canlılık ve yorgunluk ile adanmışlık ve siniklik gibi zıt kavramlar olarak düşünülebilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Bu bağlamda psikolojik sermaye ile çalışmaya tutkunluk arasındaki pozitif ilişki tükenmişlikle ilişkili negatif sonuçlarla da bağlantılıdır.

Sonuç olarak psikolojik sermayenin iş bağlılığı (Gümüş ve Gönül, 2022) üzerindeki olumlu etkileri ve tükenmişlik (Çalışkan, 2014; Özsoy, 2019) gibi olumsuz sonuçlarla olan ilişkisi iş psikolojisi alanında önemli bir araştırma ve uygulama alanı olarak değerlendirilmektedir. Çalışmaya tutkunluk ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi hem bireylerin hem de organizasyonların genel başarısını artırma açısından kritik bir değer taşımaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın bulguları hem teorik hem de uygulamalı alanlarda önemli katkılar sunma potansiyeli taşımaktadır. Yapılan araştırmanın yöneticilere istihdam noktasında insan kaynakları uzmanlarına ve diğer paydaşlara katkı sunacağı beklenmektedir.

2.2. Araştırma Soruları

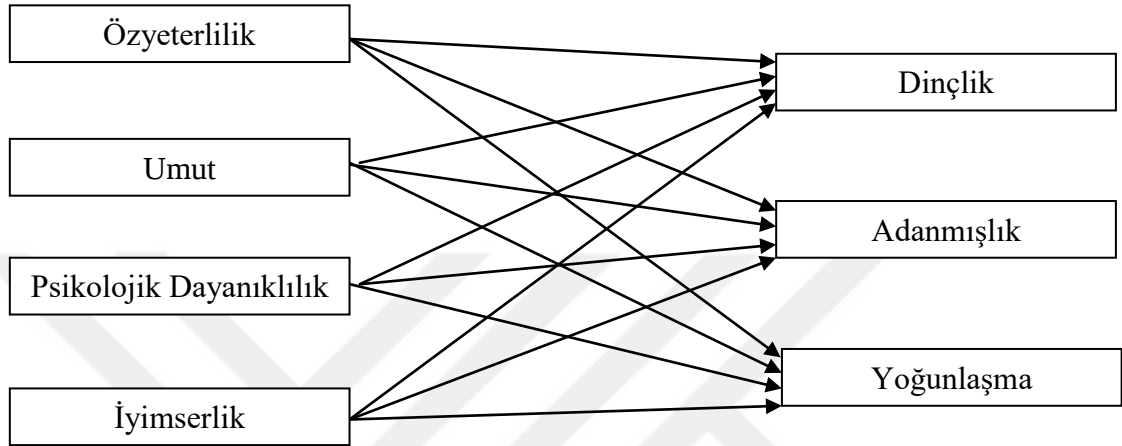
Araştırmayı istatistiki analizlerle test etmeyi sağlayacak sadeleştirilmiş araştırma sorusu şu şekildedir:

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri çalışmaya tutkunluk boyutlarını nasıl etkilemektedir?

2.3. Araştırmanın Modeli

Şekil 1

Araştırmanın Teorik Modeli



2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi incelenecektir. Bu doğrultuda katılımcıların psikolojik sermaye ve alt bileşenleri (özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik) araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluştururken çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır.

Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir;

H1: Psikolojik sermaye çalışmaya tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.

Özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik gibi olumlu duyguların çalışanların performansına ve çalışmaya tutkunluklarına olumlu yönde etkisi olması beklenmektedir. Çalışanların bu olumlu kaynaklarla iş talepleriyle başa çıktığı düşünülmüştür. Çalışmaya tutkunluk ve psikolojik sermaye kavramları arasındaki yakın ilişki (Bakker vd., 2007; Shimazu ve Schaufeli, 2009) hipotezin doğrulanacağını göstermektedir.

H1a: Özyeterlilik; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Bireysel etkinlik ve performans üzerinde önemli etkileri olduğu yapılan çalışmalarla

desteklenen ve kişisel bir kaynak olarak kabul edilen (Bandura 1977; Prussia, vd., 1998) özyeterliliğin çalışanların çalışmaya tutkunluğunun bireysel öncülü olduğu daha önceki çalışmalarda ortaya konmuştur (Al-Hamdan ve Issa 2022; Chan vd., 2017; Maché vd., 2014; Meintjes ve Hofmeyr, 2018; Sandroto ve Wijaya 2020; Skaalvik ve Skaalvik , 2016; Yakın ve Erdil 2012; Zor ve Özsoy, 2019).Yapılan çalışmalar hipotezin doğrulanacağını göstermektedir.

H1b: Umut; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışmaya tutkunluk çalışanın işlerine karşı olumlu duygular hissetmesini, yaptığı işi anlamlı bulmasını ve işine yönelik umutlu olmasını sağlamaktadır (Attridge, 2009). Bununla birlikte yapılan araştırmalarda (Luthans ve Youssef, 2004) çalışanların çalışmalarına umut düzeylerinin pozitif yönde bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Umudun çalışanların iş performansı ve uyum düzeyleri üzerinde de olumlu etkiler yarattığı vurgulanmıştır. Yüksek umut düzeyine sahip çalışanların başarıya ulaşmak için farklı stratejiler geliştirme konusunda daha yetkin olduklarını ifade edilmektedir (Snyder vd., 2002).Liretatürdeki çalışmalar hipotezi desteklemektedir.

H1c: Psikolojik dayanıklılık; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışanın psikolojik dayanıklılığın çalışmaya tutkunluğun belirleyicisi olduğu önceki çalışmalara uyumlu bir şekilde bu çalışmada da ortaya konmuştur (Nguyen vd., 2016; Meintjes ve Hofmeyr, 2018; Ülbeği, vd.,2018; Xanthopoulou vd., 2008). Hipotez literatürdeki çalışmalara göre test edilecektir.

H1d: İyimserlik; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

İyimserlik çalışanların mesleki başarılarıyla pozitif bir ilişki içerisindedir (Luthans vd., 2007). İyimser çalışanlar, yaşamlarında her zaman karşılaştıkları problemlere pozitif şekilde yaklaşmaları nedeniyle çalışma hayatında çalıştıkları kuruma katkı sağlamaktadır. Yapılan çalışmalar hipotezi destekler niteliktedir.

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde pozitif psikolojik sermayenin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi üzerine yapılan çalışmanın sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda sırasıyla araştırmanın örnekleme, verileri toplama süreci, araştırmada yer alan ölçekler, elde edilen analizler ve bulgular ayrıntılı olarak paylaşılmıştır.

3.1. Örneklem ve Verilen Toplanması

Pozitif psikolojik sermaye ve çalışmaya tutkunluk üzerine yapılan araştırmada, özel bir evren seçilmeden Türkiye'deki kamu ve özel sektör çalışanları araştırmanın kapsamına alınmıştır. Belirli bir sektörle sınırlı bir örnekleme odaklanılmaksızın katılımcı sayısının artırılmasına öncelik verilmiştir. Bu nedenle, araştırmanın örneklemini rastsal olmayan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Veri setini elde etmek için, online veri tabanında oluşturulan anket bağlantısı sosyal medya, sosyal ağlar ve bireysel iletişim yoluyla çalışanlara ulaştırılmıştır. Araştırmanın verileri gönüllülük esasına dayalı olarak online anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlara online anket iletilerek veri toplama süreci tamamlanmıştır. Araştırma kapsamında 17 maddelik çalışmaya tutkunluk ölçeği, 12 maddeli psikolojik sermaye ölçeği, 6 demografik soru ve 2 adet kontrol sorusundan oluşan toplam 41 soruluk anket formu hazırlanmıştır. Toplam 429 anket cevap formu toplanmış, bunların 28'i kontrol sorusu ve özensiz cevaplar nedeniyle elenmiş olup geriye kalan 401 anket formu üzerinden analizler yapılmıştır.

Anket soruları arasına, katılımcıların özeni tespit etmek amacıyla iki kontrol sorusu eklenmiştir. Bu kontrol soruları, "Bu bir dikkat sorusudur, lütfen '3' seçeneğini işaretleyin." şeklindedir. Dikkat sorusu aracılığıyla 20 adet anket formu elenmiştir. Ayrıca, 8 anket formu da özensiz ve eksik doldurulduğu tespit edildiği için analizlere dahil edilmemiştir.

Katılımcılara, araştırmaya katılmadan önce anket formunun giriş kısmında bilgilendirici onam formu sunulmuş ve katılımın gönüllü olduğu belirtilmiştir. Veriler toplanmadan önce Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı alınmıştır (28.06.2024).

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada psikolojik sermayeyi ve çalışmaya tutkunluğu ölçmek için iki ayrı ölçekten

yararlanılmıştır. Ölçeklerin detayları aşağıda yer almaktadır.

3.2.1. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

Çalışmaya tutkunluk ise Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği” ile ölçülmüştür. Bu ölçek çalışmaya tutkunluk düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçekte dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Dinçlik 6 madde (1-6), yoğunlaşma 6 madde (7-12) ve adanmışlık ise 5 maddeden (13-17)) oluşmaktadır. Ölçek altılı Likert tipinde (1=kesinlikle katılmıyorum, 6=kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

3.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif psikolojik sermaye, Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen ve Oruç (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” aracılığıyla ölçülmüştür. Bu ölçek pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçekte özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere dört boyut bulunmaktadır. Özyeterlilik 3 madde, umut 4 madde, psikolojik dayanıklılık 3 madde ve iyimserlik ise 2 maddeden oluşmaktadır. Ölçek altılı Likert tipinde (1=kesinlikle katılmıyorum, 6=kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

3.3. Bulgular

3.3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya toplamda 401 çalışan katılmıştır. Katılımcıların; % 23,9’u kadın, % 59,1’i evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 59,9’u linsans, % 5,5’i ön lisans mezunu, % 1,2 ilköğretim, % 12,2 lise, % 16,2’si yüksek lisans, % 3,7’si doktora mezunudur.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

<i>Değişken</i>	<i>Kategori</i>	<i>Sıklık</i>	<i>Yüzde</i>
Cinsiyet	Erkek	305	76.1
	Bekâr	237	59.4
Medeni Durum	Evli	162	40.6

Tablolar Devamı

Öğrenim Durumu	İlkokul	5	1.2
	Ortaokul	5	1.2
	Lise	49	12.2
	Önlisans	22	5.5
	Lisans	240	59.9
	Yüksek Lisans	65	16.2
	Doktora	15	3.7

3.3.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler (ortama, standart sapma) Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma
Çalışmaya Tutkunluk		
Dinçlik	4.16	0.99
Yoğunlaşma	4.01	0.95
Adanmışlık	4.87	1.00
Psikolojik Sermaye		
Özyeterlilik	4.95	0.86
Umut	4.65	0.85
Psikolojik Dayanıklılık	4.28	0.87
İyimserlik	4.30	1.10

Not: Ölçümler 6’lı Likert tipinde yapılmıştır. En yüksek ortalama skor 6 olabilmektedir.

Katılımcıların çalışmaya tutkunluk ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların çalışmaya tutkunluk boyutlarından en yüksek olanı adanmışlık, en düşük olanı ise yoğunlaşmadır. Psikolojik sermaye bileşenlerinden en yüksek düzeyde olanı özyeterliliklerdir. Sonrasında ise sırasıyla umut ve iyimserlik gelmektedir. Katılımcılarda en düşük düzeye sahip bileşen ise psikolojik dayanıklılıktır.

3.3.3. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Tablo 3

Cinsiyete Göre Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	S.S	T
Çalışmaya Tutkunluk					
Dinçlik	Kadın	96	4.15	1.03	-0.81
	Erkek	304	4.16	0.97	
Yoğunlaşma	Kadın	96	3.90	1.02	-1.20
	Erkek	304	4.04	0.93	
Adanmışlık	Kadın	96	4.66	1.07	-2.36*
	Erkek	304	4.94	0.97	
Psikolojik Sermaye					
Özyeterlilik	Kadın	96	4.94	0.84	-0.10
	Erkek	304	4.95	0.97	
Umut	Kadın	96	4.62	0.90	-0.41
	Erkek	304	4.66	0.83	
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	96	4.39	0.83	1.56
	Erkek	304	4.23	0.88	
İyimserlik	Kadın	96	4.38	1.10	0.73
	Erkek	304	4.28	1.10	

Not: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001 S.S.=Standart Sapma

Katılımcıların cinsiyete göre adanmışlık düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Erkek katılımcıların ($\bar{x} = 4,9418 \pm 0,97483$) adanmışlık düzeyleri, araştırmaya katılan kadın katılımcıların ($\bar{x} = 4,6646 \pm 1,07742$) adanmışlık düzeylerinden daha yüksektir.

Tabloyu incelediğimizde diğer bulguların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4

Medeni Duruma Göre Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	S.S.	T
Çalışmaya Tutkunluk					
Dinçlik	Evli	237	4.09	1.01	-1.84
	Bekar	162	4.27	0.95	
Yoğunlaşma	Evli	237	3.90	0.97	-2.80**
	Bekar	162	4.17	0.90	
Adanmışlık	Evli	237	4.85	1.05	-0.40
	Bekar	162	4.89	0.93	
Psikolojik Sermaye					
Özyeterlilik	Evli	237	4.89	0.91	-1.59
	Bekar	162	5.03	0.78	
Umut	Evli	237	4.57	0.86	-2.14*
	Bekar	162	4.76	0.81	
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	237	4.19	0.88	-2.37*
	Bekar	162	4.40	0.83	
<i>Tablolar Devamı</i>					
İyimserlik	Evli	237	4.27	1.13	-0.64
	Bekar	162	4.34	1.06	

Not: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$ S.S.=Standart Sapma

Katılımcıların medeni duruma göre toplam çalışmaya tutkunluk düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Bekar katılımcıların ($\bar{x} = 4,4228 \pm 0,77682$) çalışmaya tutkunluk düzeyleri, araştırmaya katılan evli katılımcıların ($\bar{x} = 4,2501 \pm 0,86931$) çalışmaya tutkunluk düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların medeni duruma göre dinçlik düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmemektedir.

Katılımcıların medeni duruma göre yoğunlaşma düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Bekar katılımcıların ($\bar{x}=4,1718 \pm 0,90631$) yoğunlaşma düzeyleri, araştırmaya katılan evli katılımcıların ($\bar{x}=3,9013 \pm 0,97432$) yoğunlaşma düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların medeni duruma göre adanmışlık düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmemektedir.

Katılımcıların medeni duruma göre toplam psikolojik sermaye düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Bekar katılımcıların ($\bar{x}=4,6710 \pm ,70285$) toplam psikolojik sermaye düzeyleri, araştırmaya katılan evli katılımcıların ($\bar{x}=4,5103 \pm 0,76580$) toplam psikolojik sermaye düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların medeni duruma göre özyeterlilik düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Bekar katılımcıların ($\bar{x}=5,0350 \pm 0,78513$) özyeterlilik düzeyleri, araştırmaya katılan evli katılımcıların ($\bar{x}=4,8945 \pm 0,91217$) özyeterlilik düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların medeni duruma göre umut düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Bekar katılımcıların ($\bar{x}=4,7623 \pm 0,81609$) umut düzeyleri, araştırmaya katılan evli katılımcıların ($\bar{x}=4,5770 \pm 0,86916$) umut düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların medeni duruma göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Bekar katılımcıların ($\bar{x}=4,4023 \pm 0,83955$) psikolojik dayanıklılık düzeyleri, araştırmaya katılan evli katılımcıların ($\bar{x}=4,1927 \pm 0,88559$) psikolojik dayanıklılık düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların medeni duruma göre iyimserlik düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmemektedir.

Çalışmaya göre katılımcıların eğitim düzeyine göre ölçülen çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma; psikolojik sermaye ve bileşenleri özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

3.3.4. Korelasyon Analizi

H1, H1a, H1b, H1c, H1d hipotezleri korelasyon analizi aracılığıyla test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizine yönelik detaylar Tablo 6’da sunulmuştur.



Tablo 5*Korelasyon Analizi Bulguları*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
Çalışmaya Tutkunluk							
Dinçlik	1						
Yoğunlaşma	.56**	1					
Adanmışlık	.67**	.51**	1				
Psikolojik Sermaye							
Özyeterlilik	.46**	.40**	.54**	1			
Umut	.56**	.43**	.57**	.72**	1		
Psikolojik Dayanıklılık	.46**	.31**	.37**	.59**	.64**	1	
İyimserlik	.51**	.27**	.47**	.40**	.47**	.47**	1

Not: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

H1: Psikolojik sermaye çalışmaya tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5'te görüldüğü üzere çalışmaya tutkunluk toplam skoru ve alt boyutlarının psikolojik sermaye toplam skoru ve alt boyutlarıyla güçlü şekilde pozitif yönde ilişkili olduğuna dair bulgular elde edilmiştir.

H1a: Özyeterlilik; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5 incelendiğinde özyeterlilik ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. (Dinçlik; $r: 0,46$; $p<0,01$ Yoğunlaşma; $r:0,40$; $p<0,01$ Adanmışlık; $r: 0,54$; $p<0,01$)

H1b: Umut; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5 incelendiğinde umut ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. (Dinçlik; $r: 0,56$; $p<0,01$ Yoğunlaşma; $r:0,43$; $p<0,01$ Adanmışlık; $r: 0,57$; $p<0,01$)

H1c: Psikolojik dayanıklılık; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5 incelendiğinde psikolojik dayanıklılık ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. (Dinçlik; $r: 0,46$; $p<0,01$ Yoğunlaşma; $r:0,31$; $p<0,01$ Adanmışlık; $r: 0,37$; $p<0,01$)

H1d: İyimserlik; çalışmaya tutkunluk boyutlarını a) dinçliği, b) yoğunlaşmayı ve c) adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5 incelendiğinde iyimserlik ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. (Dinçlik; $r: 0,51$; $p<0,01$ Yoğunlaşma; $r:0,27$; $p<0,01$ Adanmışlık; $r: 0,47$; $p<0,01$)

3.3.5. Çoklu Regresyon Analizi

Çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının çalışmaya tutkunluk düzeylerine etkisini detaylı bir inceleme yapılması için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Bağımsız değişkenler;

(1) özyeterlilik

(2) umut

(3) psikolojik dayanıklılık

(4) iyimserlik

Bağımlı değişkenler

(1) dinçlik

(2) yoğunlaşma

(3) adanmışlık

Çoklu regresyon analizi bulguları Tablo 6'da sunulmuştur.



Tablo 6*Çoklu Regresyon Analizi Bulguları*

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler											
	Çalışmaya Tutkunluk Toplam			Dinçlik			Yoğunlaşma			Adanmışlık		
	B	T	R ²	B	t	R ²	B	t	R ²	B	t	R ²
Özyeterlilik	0.19***	3.59	0.44	0.72	1.07	0.39	0.20**	2.80	0.20	0.32***	4.89	0.41
Umut	0.35***	6.04		0.38***	5.2		0.29***	3.71		0.39***	5.37	
Psikolojik Dayanıklılık	-0.20	-0.40		0.08	1.3		-0.00	-0.10		-0.15*	-2.54	
İyimserlik	0.19***	5.74		0.26***	6.4		0,06	1.50		0.24***	6.00	

Not: n = 401. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

Özyeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisi

Özyeterlilik bileşeninin (β :.19; *** p <,001) toplam çalışmaya tutkunluk skoru üzerinde düşük düzeyde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte özyeterliliğin çalışmaya tutkunluk boyutlarından biri olan dinçlik (β : .72; p > 0.05) üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Özyeterliliğin yoğunlaşma boyutu üzerinde (β :.19; ** p <,01) düşük; adanmışlık boyutu üzerinde ise orta düzeyde (β :.32; *** p <,001) anlamlı pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir.

Umudun çalışmaya tutkunluğa etkisi

Umut bileşeninin (β :.35; *** p <,001) toplam çalışmaya tutkunluk skoru üzerinde orta düzeyde pozitif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Öte yandan umut bileşeninin dinçlik boyutu (β :.38; *** p <,001) ve adanmışlık boyutu (β :.39; *** p <,001) üzerinde orta düzeyde; yoğunlaşma boyutu (β :.29; *** p <,001) üzerinde ise düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür.

Psikolojik dayanıklılığın çalışmaya tutkunluğa etkisi

Psikolojik dayanıklılığın çalışmaya tutkunluk toplam skoru (β :-.20; p > 0.05) ve alt boyutları olan dinçlik; (β :.08; p > 0.05) yoğunlaşma; (β :-.00; p > 0.05) adanmışlık; (β :-.15; p > 0.05) üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

İyimserliğin çalışmaya tutkunluğa etkisi

İyimserliğin çalışmaya tutkunluk toplam skoruna (β :.19; *** p <,001) ve dinçlik; (β :.26; *** p <,001) adanmışlık (β :.24; *** p <,001) boyutlarına düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir etkisi görülmüştür. İyimserlik bileşeninin yoğunlaşma boyutuna ise; (β :-.06; p > 0.05) anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde öncelikle bulguların özetine sonrasında elde edilen bulguların literatür bağlamında yorumlanmasına değinilmiştir. Sonraki bölümde ise araştırmanın özgünlüğüne, katkılarına, kısıtlarına ve gelecekte yapılacak araştırmalara önerilere yer verilmiştir.

Bulguların Özeti: Korelasyon analizinde çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışmaya tutkunluk düzeyleri arasında tüm boyutlarda pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum H1 hipotezini desteklemektedir. Bununla birlikte analiz sonuçlarına göre özyeterlilik ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki saptanması H1a hipotezini; umut ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunması H1b hipotezini; psikolojik dayanıklılık ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki görülmesi H1c hipotezini; iyimserlik ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olması H1d hipotezini desteklemektedir.

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre özyeterliliğin; yoğunlaşma ve adanmışlık boyutlarına anlamlı bir etkisi olduğu saptanırken dinçlik boyutuna anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Umut bileşeninin yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık boyutlarına olumlu etkisi vardır. Psikolojik dayanıklılığın; dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık boyutlarına anlamlı bir etkisi gözlemlenmemiştir. İyimserliğin ise dinçlik ve adanmışlık boyutlarına anlamlı etkisi varken yoğunlaşmaya etkisi görülmemiştir.

Katılımcıların cinsiyete göre adanmışlık düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir, Erkek katılımcıların adanmışlık düzeyleri kadın katılımcıların adanmışlık düzeylerinden daha yüksektir. Diğer bulguların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında bekar olanların çalışmaya tutkunluk ve alt boyutu olan yoğunlaşma düzeylerinin evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durumun dinçlik ve adanmışlık boyutlarına ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra katılımcıların bekar olanlarının psikolojik sermaye ve alt bileşenleri olan özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılıklarının evli olanlardan daha

yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durumun iyimserlik düzeylerine ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Araştırmadaki katılımcıların eğitim düzeyine göre bakıldığında çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma; psikolojik sermaye ve bileşenleri özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Bulguların Yorumlanması: Bu çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermayeleriyle çalışmaya tutkunlukları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer sonuçları desteklemektedir (Bhatnagar, 2012; Meintjes ve Hofmeyr, 2018; Nigah vd., 2012; Paek vd., 2015; Salanova ve Schaufeli, 2008; Simons ve Buitendach, 2013; Tisu vd., 2020; Tösten vd., 2019). Bu sonuç çalışanın psikolojik sermaye düzeyindeki artışın çalışmaya tutkunluk düzeyinde bir artışa yol açacağını göstermektedir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek bir çalışanın aynı zamanda çalışmaya tutkunluk seviyesinin de yüksek olması beklenmektedir. Bununla birlikte özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öz yeterlilikle çalışmaya tutkunluk arasında saptanan ilişki diğer araştırmaları desteklemektedir (Halbesleben, 2010; Sweetman ve Luthans, 2010; Wood ve Bandura, 1989).

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre özyeterlilik, umut ve iyimserlik bileşenlerinin çalışmaya tutkunluğa etkisi olduğu görülmüştür. De Waal ve Pienaar'ın (2013) çalışmasına göre aynı şekilde umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik çalışmaya tutkunluğu açıklamada etkili faktörlerdir. Bunun dışında (Akdemir ve Açan 2017; Doğan ve Aslan, 2018; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Nguyen vd., 2016; Sonnentag, 2003; Şen ve Mert, 2019; Tims vd., 2011; Xanthopoulou vd., 2007) araştırmalarıyla sonuçlar desteklenmektedir. Özyeterliliğin; yoğunlaşma ve adanmışlık boyutlarına anlamlı bir etkisi olduğu saptanırken dinçlik boyutuna anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra psikolojik dayanıklılığın; dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık boyutlarına anlamlı bir etkisi gözlemlenmemiştir. Bu sonucun özyeterliliğin genel yaşam deneyimleriyle daha ilişkiliyken psikolojik sağlamlığın ise belirli yaşam deneyimlerine karşı gösterilen esneklikten (Schwarzer ve Warner, 2012) kaynaklandığı düşünülmektedir. Umudun bileşeninin yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık boyutlarına olumlu etkisi vardır.

İyimserliğin ise dinçlik ve adanmışlık boyutlarına anlamlı etkisi varken yoğunlaşmaya etkisi görülmemiştir.

Araştırmada erkek çalışanların adanmışlık düzeylerinin kadın katılımcıların adanmışlık düzeylerinden daha yüksektir. Bu sonuç (Yener, 2019) kadınların yaşamlarındaki farklı rollerinin çatışmasının sonucu olarak ortaya çıkan rol stresiyle açıklanmaktadır. Kadın çalışanların meslek hayatında aldıkları rollerin artmasıyla işe adanmışlıkları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bununla birlikte alanyazında bazı araştırmalarda (Topaloğlu vd. (2019) erkeklerin kadınlara göre dinçlik ve adanmışlık skorları daha yüksek görülürken yapılan araştırmada bu bulgular cinsiyete göre bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmada çalışanların medeni durumuna bakıldığında bekar olanların çalışmaya tutkunluklarının evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeninin bekarların çalışma hayatına daha fazla zaman ayırabilmeleri olduğu düşünülmüştür bununla birlikte literatürde buna karşı örnekler mevcuttur. Yemenici ve Bozkurt (2020) ise çalışmalarında medeni durumun çalışmaya tutkunluğa bir etkisinin olmadığını saptamıştır. Bekarların yoğunlaşma düzeylerinin evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmüşken medeni durumun dinçlik ve adanmışlık boyutlarına ise anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan katılımcıların bekar olanlarının psikolojik sermaye ve alt bileşenleri olan özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılıklarının evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durumun çalışanların iyimserlik düzeylerine ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmanın Katkısı: Günümüzde pozitif psikolojik sermayenin örgütlere etkisinin önemi anlaşılmıştır ve bu alana ilgi artmaktadır. Literatürde ise bu alanda yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu çalışma görece az çalışılan bu sermaye türünün çalışmaya tutkunluk ile ilişkisinin incelenmesi nedeniyle örgütlere ve çalışanlarına yol gösterici niteliktedir.

Araştırmanın Kısıtları: Araştırmada veriler rastsal olmayan örneklem seçim yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirli bir meslek ya da iş koluna yönelmeden toplanmış ve herhangi bir sektör ayırımına gidilmemiştir. Bunun yerine, araştırma katılımcılarının sayısının artırılmasına odaklanılmıştır. Sektör ya da iş kolu ayırımına gidilmemesi bulguların genellenebilirliği açısından olumsuz etki oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra 401 kişi ile sınırlı bir örneklem büyüklüğüne

ulaşılmıştır. Ölçekler, anket yöntemi ile cevaplandığı için ölçümde kısıtlılıklar bulunmaktadır. Mülakat yöntemiyle konu detaylı şekilde incelenmemiştir. Boylamsal araştırma yerine kesitsel araştırma uygulanarak sadece tek bir zaman diliminde veriler toplanmıştır. Ayrıca, veriler tek bir kültürden toplanmış ve kültürler arası karşılaştırmaya yer verilmemiştir.

Gelecek Araştırma Önerileri: Pozitif psikolojik sermayenin çalışmaya tutkunluğa etkisinin incelendiği araştırmalarda belirli bir iş kolu ya da meslek seçimi yapılarak araştırma yürütülebilir. Bununla birlikte daha büyük örneklemeler seçilebilir. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalarda mülakat yöntemi kullanılabilir. Farklı ülkelerde yapılan araştırmalarla elde edilen sonuçları birbirleriyle karşılaştırılması sonucunda kültürel farklılıkların sonuçlara etkisi saptanabilir ve bu alanda literatüre katkı sağlanabilir. Araştırma farklı zamanlarda boylamsal yürütülerek zamana bağlı değişimlerin etkisi gözlemlenebilir.

Psikolojik sermaye, kritik bir bireysel farklılıktır. Bireysel farklılıkların temeli genetik etmenlere, çocukluk dönemine ve genel olarak hayat deneyimlerine dayandığından, bu farklılıkların değişim hızı yavaştır. Psikolojik sermaye bileşenlerine ek olarak, çalışmaya tutkunluğun bireysel öncüllerinin incelenmesinde kişilik farklılıklarının rolünün de kapsamlıca incelenmesi önerilir. Özellikle, sosyal açıdan sorunlar oluşturabilen insan ilişkilerinde yüzeysel ve kendine odaklı kişilik özelliklerini ifade eden karanlık üçlü kişilik özellikleri ile beş faktör kişilik özelliklerinin çalışmaya tutkunluğa etkisi incelenebilir. Böylelikle çalışmaya tutkunluğun bireysel öncüllerine ilişkin daha kapsamlı bulgular elde edilebilir.

Sonuç olarak; çalışmaya tutkunluk ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki bireylerin performans ve verimlilik düzeylerini artırma potansiyeline sahiptir. Çalışmaya tutkunluk çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırırken psikolojik sermaye bu bağlılığı pekiştiren bir zemin sunmaktadır. Bu etkileşim organizasyonların genel başarısını doğrudan etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 7398.
- Akdemir, B., ve Açı, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. H.Ü. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Al-Hamdan, Z., ve Bani Issa, H. (2022). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2154-2164.
- Aliyev, R. ve Karakus, M. (2015). The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.918>
- Altinkurt, Y., Ertürk, A., ve Yılmaz, İ. (2015). The relationship between psychological capital and burnout levels of teachers. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166-187.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(32), 21-46.
- Ardıç, K., Özsoy, E., ve Uslu, O. (2016). Türkiye'de çalışmaya tutkunluk (work engagement) araştırmalarının genel görünümü (İçinde, Editör, Kutanis, R). *Türkiye'de örgütsel davranış çalışmaları II*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Arslan, E. T., ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398. <https://doi.org/10.1080/15555240903188398>
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of*

Occupational Health Psychology, 15(1), 17-28.
<https://doi.org/10.1037/a0016998>

- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., ve Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- 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. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692.003>
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-97.
- Beckler, P. A., Devall, E. ve De la Rosa, L. A. (2002). Strengthening family resilience: Prevention and treatment for high-risk substance affected families. *The Journal of Individual Psychology*, 58(3), 305-327.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-951.
- Bissessar, C. S. (2014). An exploration of the relationship between teachers' psychological capital and their collective self-esteem. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9). <https://doi.org/10.14221/ajte.2014v39n9.4>

- Burke, R., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., ve Tekin, Y. (2013). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *Journal of Transnational Management*, 18(3), 191-203.
- Caprara, G. V. ve Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system. İçinde L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinger (Ed.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. (ss. 61-74). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10566-005>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., ve Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834.
- Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363. <https://doi.org/10.16953/deusbed.81606>
- Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te pozitif davranış*. Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-107.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Ceyhan, S., ve Okun, O. (2021). Psikolojik sermaye ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide algılanan stresin aracılık rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(39), 255-276.
- De Waal, J. J., ve Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.

- Doğan, A. ve Özdemir, M. (2021). Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeyindeki farklılığın incelenmesi (Investigation of the difference in the work engagement level according to individuals thought of work). *Journal of Business Research - Turk*, 13(3), 2203-2222. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1256>
- Doğan, S., ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- Donaldson, S. I., Dollwet, M. ve Rao, M. A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 185-195. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.943801>
- Donaldson, S. I. ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Earvolino-Ramirez, M. (2007). Resilience: A concept analysis. *Nursing Forum*, 42(2), 73-82. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2007.00070.x>
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Erkutlu, H., ve Chafra, J. (2015). The effects of empowerment role identity and creative role identity on servant leadership and employees' innovation implementation behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 3-11.
- Eryılmaz, A. (2014). Üniversite öğrencileri için geliştirilen öznel iyi oluşu artırma programının etkililiğinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(31), 111-128.
- Esen, E. (2011). Örgüte cezbolma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 91(4), 330-335.
- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.
- Goffman, E. (1961) *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction*. Bobbs-Merrill, Indianapolis.
- Gohel, K. (2012). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, 36(3), 34-37.

- Goldsmith, A. H., Darity, W. ve Veum, J. R. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *The Review of Black Political Economy*, 26(2), 9-21. <https://doi.org/10.1007/s12114-998-1001-0>
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. ve Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367. <https://doi.org/10.1177/1548051809332021>
- Güler, B. K. ve Sarıpek, D. B. (2014). Psikolojik sermayenin çalışma hayatındaki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 174, 26-31.
- Gümüş, A., & Gönül, F. (2022). Çalışmaya tutkunluk, iş performansı ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişki. *Dicle Akademi Dergisi*, 2(2), 77-94.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-117.
- Harms, P. D. ve Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital: Implicit measure of psycap. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594. <https://doi.org/10.1002/job.1785>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. ve Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. London: McGraw-Hill.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynaklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Erciyes Akademi*, 35(1), 111-136.
- Kaplanşeren, S. ve Örüçü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi: Şanlıurfa örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 48(48). <https://doi.org/10.17755/esosder.81152>

- Kaya, Ş. D., ve Zerenler, M. (2014). A model proposed to determine the effects of career planning on the relation between psychological capital and occupational commitment. *Journal of International Social Research*, 7(34).
- Keçeci, M., Küçükkelçi, D. T., ve Allaham, M. V. (2022). Çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ve çalışan sesliliği ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (74), 75-96.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde yeni jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.
- Kenek, G. ve Sökmen, A. (2022). Dönüştürücü liderlik ve işle bütünleşme ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi(The mediating role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership and work engagement: an analysis with the structural equation model). *Journal of Business Research - Turk*, 14. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1425>
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1).
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve otantik liderlik. *Ege Academic Review*, 8(2), 729-754.
- Kodaş, B., & Sarı, Y. (2021). Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32(1), 79-90.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3).
- 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.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517-531. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0279-6>
- Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., ve Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.

- Lopez, S. J., Ciarlelli, R., Coffman, L., Stone, M. ve Wyatt, L. (2000). *Diagnosing for strengths*. İçinde Handbook of Hope (ss. 57-85). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012654050-5/50006-3>
- Lopez-Vargas, P. A., Craig, J. C., Gallagher, M. P., Walker, R. G., Snelling, P. L., Pedagogos, E., ... ve Polkinghorne, K. R. (2011). Barriers to timely arteriovenous fistula creation: a study of providers and patients. *American Journal of Kidney Diseases*, 57(6), 873-882.
- Lunenburg, F. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management Business and Administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Published in Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Published in Personnel Psychology* 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(02), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>

- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, K. W. ve Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310. <https://doi.org/10.1097/00005110-200506000-00007>
- Macik, M., Quick, J. C. ve Nelson, D. L. (2007). Advances in occupational health: from a stressful beginning to a positive future †. *Journal of Management*, 33(6), 809-840. <https://doi.org/10.1177/0149206307307634>
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A. F. K. B., Klapp, B. F., ve Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, 47(4), 491-500.
- MacInnis, D. J. ve De Mello, G. E. (2005). The concept of hope and its relevance to product evaluation and choice. *Journal of Marketing*, 69(1), 1-14. <https://doi.org/10.1509/jmkg.69.1.1.55513>
- Maddux, J. E. Norton, L. W., ve Stoltenberg, C. D. (1986). Self-efficacy expectancy, outcome expectancy, and outcome value: Relative effects on behavioral intentions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(4), 783-789. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.4.783>
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, 22, 326-347. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x>
- Masten, A. S. (2002). *Resilience in development*. Hand book of positive psychology/Oxford University Press.
- Meintjes, A., ve Hofmeyr, K. (2018). The impact of resilience and perceived organisational support on employee engagement in a competitive sales environment. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-11.
- Meng, Y., Qi, S. ve Li, L. (2011). A study on the impact of hotel leaders' psychological capital on employee engagement. *ICSSSM11*, 1-5. <https://doi.org/10.1109/ICSSSM.2011.5959424>
- Meriç, E., Öztürk ÇiFteci, D. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve iş adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2296>

- Nguyen, Q., Kuntz, J. R., Näswall, K., ve Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism. *New Zealand Journal of Psychology*, 45(2), 13.
- Nigah, N., Davis, A. J., ve Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905.
- Othman, N. ve Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses: Social support and work engagement in Malaysia. *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1083-1090. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>
- Özdemir, B., Özcan, H. M., & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 3(3), 260-272.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491-498.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Özsoy, E. (2019). Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 194-203.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., ve Lee, G. (2015). Why is hospitality employees’ psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal Of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44.
- Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>

- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Peterson, S. J., ve Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers:: A positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167.
- Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., ve Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial*, 19(5), 523-538.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal Of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Sandage, S. J. ve Hill, P. C. (2001). The virtues of positive psychology: the rapprochement and challenges of an affirmative postmodern perspective. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(3), 241-260. <https://doi.org/10.1111/1468-5914.00157>
- Sandroto, C. W., ve Wijaya, V. (2020). Effect of self-efficacy on work engagement mediated by hrd climate on outsourced bank employees. *Review of Management and Entrepreneurship*, 4(2), 117-130.
- Schaufeli, W. B. (2013). *Employee engagement in theory and practice* (C. Bailey, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane, Ed.). Routledge.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.250>
- Schwarzer, R., ve Warner, L. M. (2012). *Perceived self-efficacy and its relationship to resilience*. In Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice (pp. 139-150). New York, NY: Springer New York.
- Seligman, M. E. (2002). *Positive psychology, positive prevention and positive therapy* (C. R. Synder & S. J. Lopez, Ed.). NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. (2007). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life* (3rd ed.). New York, NY: Vintage Books.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sheldon, K. M. (2011). What's positive about positive psychology? Reducing value-bias and enhancing integration within the field. *Designing positive psychology: Taking Stock And Moving Forward*, 421-429.
- Sheldon, K. M., ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216.
- Shimazu, A., ve Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Shirom, A. (2010). *Work engagement* (A. B. Bakker ve M. P. Leiter, Ed.; 0 bs). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Shuck, B. ve Wollard, K. (2010). Employee engagement and hrd: a seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Simons, J. C., ve Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind , Vol. 13, No. 4 (2002), pp. 249-275. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.

- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C. ve Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The ISA engagement scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sullivan Havens, D., Warshawsky, N. E. ve Vasey, J. (2013). RN work engagement in generational cohorts: The view from rural US hospitals. *Journal of Nursing Management*, 21(7), 927-940. <https://doi.org/10.1111/jonm.12171>
- Sweetman, D., ve Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. *Work Engagement: a Handbook of Essential Theory and Research*, 54, 68.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. Academic Press.
- Snyder, R. Urwing, L., ve Anderson, R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways”, in: C. R. Snyder and D. R. Forsyth, (Ed),. New York: Pergamon, 1991, ss.355-361. *Handbook of Social and Clinical Psychology*, 355-361.
- Şen, C., ve Mert, İ. S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21.
- Tanriverdi, H. ve Sarihan, M. (2014). İşe bağlılığın tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkileri: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business and Management Studies: an International Journal*, 1(2), 206. <https://doi.org/10.15295/bmij.v1i2.75>
- Taştan, S. B. (2014). The theoretical implications of job demands-resources model: A research study on the relations of job demands, supervisor support and job autonomy with work engagement. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 149-192.
- Terjesen, M. D., Jacofsky, M., Froh, J. ve DiGiuseppe, R. (2004). Integrating positive psychology into schools: Implications for practice. *Psychology in the Schools*, 41(1), 163-172. <https://doi.org/10.1002/pits.10148>
- Tettegah, S. (2002). Teachers, identity, psychological capital and electronically mediated representations of cultural consciousness. In *EdMedia+ Innovate Learning* (pp. 1946-1947). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).

- Tims, M., Bakker, A. B., ve Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement?. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., ve Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644.
- Tomoff, K. (2015). *Virtuosi Abroad: Soviet Music and Imperial Competition during the Early Cold War, 1945–1958*. Cornell University Press.
- Topaloğlu, E. Ö., Sönmez, R., ve Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 66-83.
- Tösten, R., Avcı, Y. E., ve Yıldırım, İ. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi: eğitim kurumlarında bir çalışma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 21-29.
- Truss, K., Soane, E., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A. ve Petrov, G. (2011). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: Exploring the evidence, developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 232-233. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.552282>
- Turgut, T. (2010). *Kurumlarda iyilik de var* (G. İslamoğlu, Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E., ve Yalçın, A. (2018). Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmanın rolü. *Sayıştay Dergisi*, (111), 173-195.
- Wood, R., ve 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.
- Wright, T.A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442. <http://dx.doi.org/10.1002/job.197>
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly

predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(8), 766-786.

Yakın, M., ve Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.

Yemenici, A., ve Bozkurt, Ö. (2020). Çalışanların işe tutkunluğu ile kendilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Düzce ili imalat sanayi örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 18-33.

Yener, S. (2019). Kadın çalışanların cinsiyet rol stresi ve işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide yaşam kalitesinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-27.

Zor, M., ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.

EKLER

Ek 1. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi yaparken enerji dolu olurum.	1	2	3	4	5	6
2. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	1	2	3	4	5	6
3. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.	1	2	3	4	5	6
4. Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	1	2	3	4	5	6
5. Çok uzun saatler çalışabilirim.	1	2	3	4	5	6
6. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.	1	2	3	4	5	6
7. Çalışırken işime dalıp giderim.	1	2	3	4	5	6
8. Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.	1	2	3	4	5	6
9. Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.	1	2	3	4	5	6
10. Çalışırken mola vermekte zorlanırım.	1	2	3	4	5	6
11. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	1	2	3	4	5	6
12. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5	6
13. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
14. İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15. Yaptığım işle gurur duyarım.	1	2	3	4	5	6
16. İşim bana ilham verir.	1	2	3	4	5	6
17. İşimi hevesle yaparım.	1	2	3	4	5	6

Ek 2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım işyerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
2. Çalıştığım işyerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
3. İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4. İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
5. Şu anda kendimi işte oldukça başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5	6
6. Çalıştığım işte hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
7. Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
8. İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim.	1	2	3	4	5	6
9. İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.	1	2	3	4	5	6
10. Daha önce birçok zorlukla karşılaştığım için işyerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
11. Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
12. Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaştığım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm.	1	2	3	4	5	6

Ek 3. Demografik Sorular

Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek

Yaş: ☐ 22-30 yaş arası ☐ 31-40 yaş arası ☐ 41-50 yaş arası ☐ 50 yaş ve üzeri

Medeni Durum: ☐ Evli ☐ Bekar

Eğitim: ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

Kıdem: ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri

İş Pozisyonu: ☐ Yönetici ☐ Uzman ☐ Uzman Yardımcısı ☐ Memur ☐ Diğer



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Bereket Aslı SAĞIR

ÖĞRENİM DURUMU

Öğrenim Derecesi	Öğrenim Yeri	Öğrenim Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/Yönetim ve Organizasyon	Devam Ediyor
Lisans	Yıldız Teknik Üniversitesi/ Türkçe Öğretmenliği	2022
Lisans	Afyon Kocatepe Üniversitesi/ Sağlık Kurumları Yöneticiliği	2016
Lise	Bolu Anadolu Öğretmen Lisesi	2010

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2023- Halen	Milli Eğitim Bakanlığı	Öğretmen

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

Kalem, M. O., Kılıçarslan, K., Sağır, B. A. ve Yiğiter, E. E. (2023). *Narsisizm ve iş bağımlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Çankaya Uluslararası Bilimsel Araştırma Kongresi, Ankara, Türkiye.