

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKOLOJİK SERMAYE İLE KARIYER
BAĞLILIĞI İLİŞKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA

Aydan Gökçe ÖZTÜRK
2501180414

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU

İSTANBUL-2022

ÖZ

PSİKOLOJİK SERMAYE İLE KARIYER BAĞLILIĞI İLİŞKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA

AYDAN GÖKÇE ÖZTÜRK

Geçmişe oranla daha belirsiz ve değişken iş çevresinin ortaya çıkması, çalışanların kariyerlerine yönelik geleneksel bakış açılarını değiştirmeye ve çalışanları kendi kariyerlerine olan bağlılıklarını arttırmaya yönlendirmiştir. Kişilerin kariyer bağlılıklarını geliştirmelerinde psikolojik sermayenin olumlu etkisinin olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda tez çalışmasında, psikolojik sermaye konusuna odaklanılmıştır. Tez çalışmasının amacı, psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Tez çalışmasında, ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Araştırma kapsamında 204 kişiye ulaşılmıştır. Tez kapsamında gerçekleştirilen tekli regresyon analizleri sonucunda psikolojik sermayenin kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Alt boyutlar açısından incelendiğinde ise, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının da benzer şekilde kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Kariyer, Kariyer Bağlılığı, Pozitif Psikoloji

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND CAREER COMMITMENT AND A RESEARCH

AYDAN GOKCE OZTURK

Due to the more uncertain and volatile work environment compared to the past has led employees to change their traditional perspectives on their careers and to increase their commitment to their own careers. It is seen that psychological capital has a positive effect on the development of career commitment of individuals. In this direction, the study focuses on the subject of psychological capital. The aim of this study is to examine the effect of psychological capital on career commitment. Within the study, effects of the dimensions of psychological capital including self-efficacy, optimism, hope and resilience on career commitment are also examined. 204 people were being surveyed as part of the research. As a result of the simple regression analyzes carried out within the scope of the study, it is found that psychological capital has a positive and significant effect on career commitment. In terms of the dimensions, it is found that self-efficacy, optimism, hope and resilience similary affect career commitment positively and significantly.

Keywords: *Psychological Capital, Career, Career Commitment, Positive Psychology*

ÖNSÖZ

Kişilerin kariyerlerine yönelik tutumu olarak ifade edilen kariyer bağlılığı, bireylerin geleceği ile doğrudan ilişkilidir. Kariyer, kişinin statüsünü ifade eder ve kişinin günlük hayatında kendini tanımlamasında önemli rol oynamaktadır. Kariyer bağlılığının, başarıma ihtiyacının önemli bir parçası olması ile kişinin kendini geliştirmesi, yüksek performans sergilemesi ve yetenek geliştirmesi gibi sonuçları beraberinde getireceği belirtilebilir. Kariyer bağlılığının ortaya koyduğu bu olası sonuçlar, kişiler için olduğu kadar çalışanlarından yüksek performans ve bağlılık bekleyen örgütler için de önem taşımaktadır. Kişilerin kariyer bağlılığı düzeylerini etkileyen muhtemel faktörlerden birisinin de psikolojik sermaye olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda, tez çalışmada psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmış ve araştırma kapsamında 204 katılımcıya ulaşılmıştır. Elde edilen veriler, araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için tekli regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tez çalışmam süresince destek ve ilgisini her zaman üzerimde hissettiğim danışman hocam Doç. Dr. K. Övgü Çakmak Otluoğlu'na bu süreçte görüş ve önerileriyle bana yol gösterdiği için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın her aşamasında bana manevi olarak destek olan çok değerli arkadaşım Övgü Turgut'a çok teşekkür ederim. Ayrıca hayatımın her anında olduğu gibi tez çalışma sürecinde de bana destek olan sevgili annem Gülşen Öztürk, babam Adil Öztürk ve eşim Mustafa Kocakenar'a çok teşekkür ederim.

Ek olarak araştırmaya anket formunu doldurarak gönüllü olarak katılım sağlayan herkese minnetlerimi sunarım.

İstanbul, 2022

Aydan Gökçe ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı ve Gelişimi.....	4
1.2. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranış Boyutu.....	7
1.3. Sermaye Türleri.....	8
1.3.1. Ekonomik Sermaye Kavramı.....	10
1.3.2. Beşerî Sermaye Kavramı	10
1.3.3. Sosyal Sermaye Kavramı.....	12
1.3.4. Psikolojik Sermaye Kavramı	13
1.4. Psikolojik Sermaye Boyutları.....	15
1.4.1. Öz-Yeterlilik Boyutu	15
1.4.2. İyimserlik Boyutu	20
1.4.3. Umut Boyutu.....	21
1.4.4. Psikolojik Dayanıklılık Boyutu	23

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER BAĞLILIĞI

2.1. Kariyer Bağlılığı Kavramı ve Önemi.....	25
2.2. Kariyer Bağlılığının İlişkili Olduğu Kavramlar	27
2.2.1. Örgütsel Bağlılık.....	27
2.2.2. İşe Bağlılık.....	29
2.2.3. Mesleki Bağlılık.....	29
2.3. Kariyer Bağlılığına Etki Eden Faktörler	30
2.3.1. Yaş	30
2.3.2. Cinsiyet	31
2.3.3. Medeni Durum.....	31

2.3.4. Eğitim.....	32
2.3.5. Kıdem.....	32
2.4. Kariyer Bağlılığı Modelleri.....	32
2.4.1. London'ın Kariyer Motivasyonu Modeli.....	33
2.4.2. Greenhaus'un Kariyer Modeli	34
2.4.3. Meyer, Allen ve Smith'in Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı Modeli	35
2.4.4. Blau'nun Kariyer Bağlılığı Modeli.....	36
2.5. Kariyer Bağlılığının Sonuçları	37
2.6. Psikolojik Sermaye ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi	38
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
PSİKOLOJİK SERMAYE İLE KARIYER BAĞLILIĞI İLİŞKİSİ VE BİR	
ARAŞTIRMA	
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	44
3.2. Araştırmanın Modeli.....	45
3.3. Araştırmanın Uygulama Alanı.....	46
3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	46
3.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	46
3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	47
3.6.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	47
3.6.2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği.....	48
3.6.3. Demografik Veriler	48
3.7. Kullanılan İstatistik Analizler	48
3.8. Bulgular ve Değerlendirme.....	48
3.8.1. Faktör Analizi Sonuçları.....	49
3.8.2. Güvenilirlik Analiz Sonuçları	57
3.8.3. Demografik Özellikler	59
3.8.4. Tanımlayıcı Analizler	60
3.8.5. Korelasyon Analizleri	61
3.8.6. Hipotez Testleri.....	61
3.8.6.1. Psikolojik Sermayenin Kariyer Bağlılığına Etkisi	62
SONUÇ.....	69
KAYNAKÇA	74
EKLER.....	90

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Maddi ve Maddi Olmayan Sermaye Türleri	9
Tablo 1.2: Öz-Yeterliliğin Boyutları	18
Tablo 3.1: KMO İstatistiğinin Yorumlanması	50
Tablo 3.2: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	51
Tablo 3.3: Düzeltilmiş Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Varimax Yöntemi ile Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	53
Tablo 3.4: Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	55
Tablo 3.5: Düzeltilmiş Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	56
Tablo 3.6: Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	57
Tablo 3.7: Kariyer Bağlılığı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	58
Tablo 3.8: Katılımcıların Demografik Özellikleri	59
Tablo 3.9: Katılımcıların Psikolojik Sermaye Düzeyleri	60
Tablo 3.10: Katılımcıların Kariyer Bağlılığı Düzeyleri	61
Tablo 3.11: Korelasyon Analizleri	61
Tablo 3.12: Psikolojik Sermayenin Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi	62
Tablo 3.13: Öz Yeterlilik Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları	64
Tablo 3.14: İyimserlik Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları	65
Tablo 3.15: Umut Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 3.16: Psikolojik Dayanıklılık Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 3.17: Araştırma Kapsamında Test Edilen Hipotezler	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	46
----------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

APA: Amerikan Psikoloji Derneği

OECD: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin



GİRİŞ

Psikoloji alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikolojinin temelde insan davranışlarını anlamayı amaçladığı görülmüştür. Geçmişten günümüze yaşanan tarihsel dönüm noktaları ve toplumsal değişimler, psikolojinin insan davranışlarını anlama ve anlamlandırma yöntemlerinde de dönüşüme neden olmuştur. Psikoloji alanında yapılan ilk çalışmalar, psikoloji biliminin ruhsal hastalıklar ve insanların olumsuz davranışları üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. İnsanların olumlu duygu ve davranışlarına ayrıca kişinin kendini gerçekleştirmesine yönelik yapılan çalışmalarda eksikliklerin, pozitif psikoloji çalışmaları ile giderilmesi amaçlanmıştır. Pozitif psikoloji ile insanların güçlü yönlerini keşfetmesi, bu yönlerini geliştirmesi, insanın var olan değerini arttırması ve sonunda kişinin iyi olma haline katkı sağlaması kavram üzerindeki ilgiyi ve hakkında yapılan çalışmaları arttırmıştır. Bu çalışmalar ile pozitif psikolojinin insan yaşamına katkılarının olumlu sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmiştir. Böylelikle pozitif psikoloji kavramı örgütsel teori ve davranış araştırmacılarının dikkatini çekmiş ve pozitif yönelimli yaklaşımın potansiyeli keşfedilmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 10).

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından yola çıkarak Luthans ve arkadaşları (2004), ölçülebilen ve geliştirilebilen ayrıca insanın pozitif yönlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını geliştirmişlerdir. Psikolojik sermaye, kişinin motive edilmiş çaba ve azmine dayanan başarı ihtimalini ve başarılı olmak için ihtiyacı olan koşulları ve olasılıkları pozitif bir şekilde değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 550). Psikolojik sermaye, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır. Öz yeterlilik, bireyin zor bir görev üstlenmede kendine olan inancını, iyimserlik ise şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir inanca sahip olmayı ifade etmektedir. Umut, başarılı olabilmek için hedefler belirlemek ve karşılaşılabilecek olumsuz durumlara karşı hazırlıklı olmak adına alternatif yollar belirlemek iken psikolojik dayanıklılık ise kişinin hedeflerine ilerlediği yolda karşılaşılabileceği engeller karşısında direnç göstermesi ve vazgeçmeden yolunda ilerlemesi olarak tanımlanabilir (Avey, Wernsing ve Luthans,

2008: 53). Söz konusu tanımlardan yola çıkarak psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan kişilerin iş yaşamına uyumlanma, karşılaştıkları meydan okumaların üstesinden gelebilme ve işe adanmışlık düzeylerinin de yüksek olacağı düşünülebilir. Aynı zamanda yüksek psikolojik sermaye düzeyinin, kişinin yüksek bir performans sergilemesine yardımcı olacağı ifade edilebilir (Yeni ve Sezici, 2022: 2382).

Kariyer kavramı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, nispeten günümüz değişken çevre koşullarından daha istikrarlı çevre koşullarının olduğu dönemde faaliyet gösteren organizasyonların, çalışanlarına uzun dönemli iş güvencesi sunduğu aynı zamanda bu dönemde kariyerin, bir örgüt içerisinde dikey olarak yükselme olarak tanımlandığı görülmektedir. Küreselleşme, teknolojinin hızla değişmesi ve eğitilmiş nüfustaki artış gibi değişiklikler karşısında kişilerin kariyere karşı bakış açıları değişmiştir. Kişilerin hayatları boyunca tek bir örgütte çalışmaları fikri, yerini kişilerin kariyer fırsatlarını değerlendirdikleri ve kariyerlerine yatırım yaptıkları anlayışına bırakmıştır. Kişinin kendi belirlediği kariyer hedeflerine olan bağlılığı olarak tanımlanan kariyer bağlılığı böylelikle herhangi bir örgüte olan bağlılıktan farklılaşmaktadır (Noordin, Williams ve Zimmer, 2002: 36).

Günümüzde kariyeri için çeşitli yeterlilik ve beceriye sahip ve aynı zamanda kariyerine bağlılık düzeyi yüksek çalışanların örgütlerine de değer katacakları düşünüldüğünde, kariyer bağlılığının örgütler için de önem taşıdığı belirtilebilir. Çalışanların kariyer bağlılığı düzeylerini artıracak faktörlerden birisinin de psikolojik sermaye olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda tez çalışmasının amacı, psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

Söz konusu bilgiler ışığında tez çalışması üç bölümden oluşacak şekilde hazırlanmıştır. Tez çalışmasının birinci bölümü, psikolojik sermaye konusuna ayrılmıştır. Birinci bölümde ilk olarak pozitif psikoloji ve pozitif psikolojinin örgütsel davranış boyutu açıklanmış, çeşitli sermaye türleri üzerinde durulmuş ve psikolojik sermaye kavramı ve psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde kariyer ve kariyer bağlılığı kavramları açıklanmıştır. Ayrıca kariyer bağlılığına etki eden faktörler ve kariyer bağlılığı modelleri de irdelenmiştir.

Son olarak tez çalışmasının üçüncü bölümünde, psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına yer verilmiş ve araştırmanın sonuçları tartışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

Bu bölümde psikolojik sermaye kavramının açıklamasını yapmadan önce kavramla doğrudan ilişkili olan pozitif psikoloji, pozitif psikolojinin örgütsel boyutları ve sermaye türleri açıklanmıştır. Söz konusu kavramların açıklanması, konunun bütünlüğü ve anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı ve Gelişimi

Yunanca ‘ruh’ ya da ‘hayatın özü’ anlamındaki psyche kelimesi ile yine Yunancada ‘bilgi’ ya da ‘bilim’ anlamına gelen logos kelimeleri bir araya gelerek psikoloji kelimesinin kökenini oluşturmuş sonrasında da psikoloji, ruh bilimi olarak ortaya çıkmıştır (Hayes, 2011:2). Psikoloji kavramı 2015 yılında Amerikan Psikoloji Derneği’nin (APA) yayınladığı sözlükte zihin ve davranış süreçlerini inceleyen bir disiplin olarak ifade edilmiştir.

Psikoloji bilimi, sağlıklı insanların gelişmesine ve kendilerini gerçekleştirmelerine fayda sağlayacak uygulamalara, ruhsal hastalıkların ve sağlıksız davranışların tedavisine kıyasla daha az yer vermiştir. Psikoloji bilimi bir taraftan insan davranışlarını ve bu davranışların temelinin nelerin oluşturduğunu incelerken, diğer taraftan da üç misyona sahiptir. Bunlar; zihinsel rahatsızlıkları tedavi etmek, insanların yaşamlarını olduğundan daha iyi ve anlamlı hale getirmek, insanların sahip oldukları yeteneklerinin, güçlü yönlerinin ve potansiyellerinin farkında olmalarını sağlamaktır (Seligman, 2002:4). Ancak II. Dünya Savaşı’nın hem toplum hem de ekonomi üzerinde yarattığı olumsuz etki ile birlikte psikoloji bilimi daha çok depresyon, şiddet, ırkçılık, mantık dışı davranma gibi kavramlar üzerinde durmuştur (Akçay ve Bilgin, 2016:159). Contreras ve Esguerra’nın: “II. Dünya Savaşı sonrasında psikologlar ‘ruhsal rahatsızlıkları iyileştirmek’ misyonunu ön plana çıkararak insanların güçlü yönlerini ihmal etmişlerdir.” söylemi, psikoloji biliminin sahip olduğu bu üç misyon içerisinde daha çok ruhsal bozuklukların tedavisine ağırlık vermesine örnek gösterilebilir (Kandemir, 2020:11).

Psikoloji, temelde insanı herhangi bir varlık olarak gördüğü bakış açısını değiştirerek insanı bağımsız ve mantıklı bireyler olarak ele almaya başlamıştır.

Yüzyıllar boyunca farklı yöntemlerle de olsa en nihayetinde yegane amacı insanı ve insan davranışlarını anlamlandırmak olan psikoloji, geçirdiği bu dönüşüm ile psikopatoloji odaklı görüşten uzaklaşmış ve sığ bakışlı bir yöntem yerine pozitif odaklı bir görüş benimsemiştir (Eryılmaz, 2013:2). Psikoloji alanında meydana gelen değişimler ve bu dönüşümlerin neden olduğu gelişmeler ile birlikte sağlıklı insanlar üzerinde çalışan iki yeni görüş ortaya çıkmıştır. Bunlar; hümanist psikoloji ve pozitif psikolojidir (Passer ve Smith, 2008:17).

Hümanist (İnsancıl) Psikoloji, Abraham Maslow, Carl Rogers, Erich Fromm gibi hümanist akımı benimseyen psikologlar tarafından yapılan çalışmaların akabinde yirminci yüzyılın ortalarında ortaya çıkan bir akımdır. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda, klinik psikolojinin ölçme, yordama ve davranışları kontrol etme gibi konular üzerinde fazlaca yoğunlaşmasını, psikolojiyi belirli sınırlar içine hapsettiği gerekçesiyle eleştirmiş, insanın sahip olduğu bilinç düzeyi, istek, özgürlük, sevgi gibi görüşlerin önemsenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Moss,1999: Çimen, 2015: 10).

Abraham Maslow 1954 tarihli “Motivasyon ve Kişilik” başlıklı kitabında psikoloji biliminin zihin ve davranış süreçlerini incelerken, insanların sahip olduğu yetenekleri ve güçlü yönleri ile ilgilenmek yerine insanların olumsuz taraflarıyla ilgilendiği, kişilerin hataları ve sağlıksız taraflarının üzerinde durduğu konusuna değinmektedir. Maslow; “mutluluk, dinginlik, huzur, sevgi, özveri, iyimserlik, doğallık, memnuniyet, nezaket, alçakgönüllülük, potansiyel, kendini gerçekleştirme gibi pozitif çağrışım yapan duygular üzerinde yeteri kadar çalışma bulunmamasına” dikkat çekmiştir (Maslow, 1954: Güngör, 2017: 155).

Maslow, insanın sahip olduğu potansiyeli keşfetmek için yaptığı çalışmalarda pozitif yöntemler kullanmış (Maslow, 1954: 350: Met, 2010: 893) ve 1950’li yıllarda yapılan bu çalışmalar pozitif psikolojinin temelini atılmasına katkı sağlamıştır. Pozitif psikolojinin, sağlıklı olan bireylerin incelenmesi ve kişinin kendini gerçekleştirme konularına yaptığı vurgu ile hümanistik psikoloji ile ortak ilgi alanları ve amaçlara sahip olduğu görülmektedir (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006: 5).

Pozitif Psikoloji ise 1990'lı yıllarda Seligman ve arkadaşlarının gerçekleştirdikleri çalışmalarla birlikte psikoloji biliminin daha önce odaklandığı olumsuz duygu ve davranışların tedavi edilmesi yaklaşımı yerine insanların güçlü yönlerine odaklanan ve bireyin sahip olduğu bu güçlü yönleri keşfetmesini sağlamak üzere ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji, örgütsel davranış alanında çokça kullanılan bir yaklaşım haline gelmiştir (Akçay, 2012: 24). Klinik psikolojinin, insanı daha değerli kılan ve bireyin potansiyelini ortaya çıkarıp üretkenliğini arttıracak olan unsurlara odaklanmaması sonucu oluşan boşluğu, pozitif psikoloji doldurmayı kendine bir amaç edinmiştir. Pozitif psikolojinin, bireylerin sahip olduğu kişisel özelliklerini ve eğilimlerini anlamlandırmaya çalışarak hem bireysel hem de toplumsal psikolojik sağlığa katkı sağlayarak genel iyi olma halini gözetme amacı vardır (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013: 1475). Csikszentmihalyi'ye (2009) göre pozitif psikolojinin üç temel çıkış noktası bulunmaktadır (Csikszentmihalyi, 2009:205). Bu temel çıkış noktaları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İlki, en basit haliyle, insan olmanın ne anlama geldiğine ilişkin yeni bir imaja ihtiyaç vardır. Çünkü insanlar kimlikleri ile alakalı görüşlerinde oldukça şizofreniktir.
- Öte yandan, insanlar kendilerini yaratılışın en önemli hedefi ve dünyanın merkezi olarak düşünmektedir.
- Ayrıca insanlar kendilerini açgözlülük ve şehvet tarafından yönetilen canlılar olarak tanımlama eğilimindedirler.

Seligman ve Csikszentmihalyi'nin 2000 yılında yaptıkları Positive Psychology: An Introduction (Pozitif Psikoloji: Bir Giriş) başlıklı çalışmalarında pozitif psikoloji alanı ile ilgili yaptıkları incelemelerde pozitif psikolojinin üç farklı düzeyine yer vermişlerdir. Bunlar, öznel düzey, bireysel düzey ve grup düzeyidir.

Öznel düzey, kişinin geçmişinde yaşadıklarından edindiği tecrübelerle duyduğu minnet ve iyi olma halini, geleceğine umutla bakma ve iyimserliğini, içinde bulunduğu zaman için ise anda kalabilme, zamanın akışı ile uyum içinde olma ve mutluluğu ifade etmekte ve kısaca kişinin geçmiş, gelecek ve şimdiki zamandaki kişisel deneyimleri ile ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5).

Bireysel düzey, bireyin sevmeye becerisi, diğer insanlarla kurduğu iyi ilişkiler, öngörü, cesaret, maneviyat, bilgelik ve affedici olma gibi insanın sahip olduğu pozitif kişilik özellikleri ile ilişkilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5).

Grup düzeyi ise kişinin hem erdemli bir vatandaş olmak için hem de ferdi olduğu toplumun gelişmesine katkıda bulunmak için sahip olduğu vatandaşlık becerileri ile ilgilidir. Bireyin içinde bulunduğu topluma karşı saygılı, nazik, yardımsever bir tutum içerisinde olmasını ve mesleğinde etik değerleri gözetmesini ifade etmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5).

1.2. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranış Boyutu

Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmaların artması ile birlikte pozitif psikolojinin insan yaşamına yansımalarının olumlu sonuçlar verdiği gözlemlenmiş ve bu sonuçlar ışığında kullanım alanının çeşitlendirilmesi için yapılan çalışmalar da genişletilmiştir. İşletmelerde insan faktörünün öneminin artması ve rekabet üstünlüğünün sağlanabilmesi için işletmelerin sahip olduğu tek eşsiz kaynak olan insan kaynağının geliştirilmesinin gerekliliği anlaşılmış bunun üzerine psikolojik sermaye akımının yansımaları örgüt alanında da görülmeye başlanmıştır.

Pozitif psikolojinin örgüt ortamındaki yankıları, Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış alt akımlarının ortaya çıkması ile gerçekleşmiştir. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu yaklaşımında amaç, örgütün karşılaştığı herhangi bir olumsuz koşul ve buhran döneminde örgütün devamlılığını sürdürebilmesi ve mevcut krizi atlatabilmesi için örgütün sahip olduğu olumlu niteliklerini ortaya çıkarmaktır. Pozitif Örgütsel Davranış akımı ise önemi günden güne artan insan kaynağının ve akabinde günümüz çalışma hayatının gelişimi için oldukça önemli bir yere sahiptir. Pozitif örgütsel davranış, insan kaynağının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesinin ortaya çıkarılması ve bu kaynağın geliştirilmesi, ölçülmesi ve yönetilebilmesi için örgüt alanında uygulamaya geçmesini ifade etmektedir (Keleş, 2011: 346).

Luthans 2002 yılında yaptığı çalışmada, pozitif örgütsel davranış; “günümüz işyerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif temelli insan kaynaklarının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulamaya geçirilmesi” olarak

tanımlamaktadır (Luthans, 2002: 59). Pozitif Örgütsel Davranış ve diğer pozitif yaklaşımlar arasında farklılık gösteren bazı özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Larson ve Luthans, 2006: 79):

- Geleneksel örgütsel davranış, örgütsel düşünce okulu akımı ve popüler pozitif yaklaşımlardan farklı olarak teoriye ve araştırmaya dayalı olması,
- Pozitif duygu durumu, pozitif destek ve pozitif öz değerlendirme ilkelerine önem vermesi,
- Gelişime açık olması,
- İş hayatında bireylerin performanslarının yönetilebilir ve geliştirilebilir olduğunun vurgulanmasıdır.

Temelini pozitif psikolojinin oluşturduğu ve çalışma hayatında uygulama alanı bulan bu iki yeni akım, sahip oldukları benzerliklerin yanı sıra öncelikleri ve bakış açıları ile farklılaşmaktadır. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu örgüt içinde meydana gelen gelişmelere odaklanması ve örgüt temelli bir yaklaşım izlemesi ile makro bakış açısına, Pozitif Örgütsel Davranış ise çalışanların sahip olduğu niteliklere ve bireylerin gelişimine odaklanması ile mikro bakış açısına sahiptir (Larson ve Luthans, 2006: 79). Günümüz çalışanlarının çoğunda artış gösteren olumsuz tutum ve davranışların önüne geçebilmek için pozitif örgütsel davranışın önemli bir rol oynadığı belirtilebilir (Avey, Hughes, Norman ve Luthans, 2008: 123).

1.3. Sermaye Türleri

Bu bölümde psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılması ve konunun bütünlüğünün sağlanması açısından psikolojik sermaye kavramının temellerinin atılmasında önemli rol oynayan ekonomik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye kavramları açıklanmıştır. Çalışmanın devamında ise tezin ana konusu olan psikolojik sermaye kavramının tanımı ve dört alt boyutuna ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

Literatür incelendiğinde, başta işletme ve iktisat alanında olmak üzere sermaye kavramının farklı birçok alanda da kullanımına rastlamak ve sermaye kavramı ile ilgili yapılmış birçok çalışma bulmak mümkündür. Sermaye, iktisat alanında yapılan çalışmalarda, üretim için ayrılan fiziksel üretim araçlarının tümünü ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme bilimi açısından incelendiğinde ise

sermaye kavramını, işletmenin kendi amacını ve pazarlama işlevini gözeterek şirket ile uyumlu olacak şekilde sahip olduğu maddi ve maddi olmayan varlıkların tümü olarak tanımlamak mümkündür (Bedük, 2010: 231).

Genel olarak maddi ve mali kavramları ifade etmek için kullanılan sermaye kavramı kullanıldığı uğraş alanına göre farklı anlamlar da ifade etmektedir. Günümüzde ise sermaye kavramı daha geniş bir alana yayılmış ve sadece maddi değerleri ifade eden bir kavramdan çok daha fazlası haline gelerek bilgi, birikim, beceri, kişinin sosyal çevresi ve psikolojisini içeren manevi değerleri de kapsayan bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Çınar, 2011:7).

Rekabet şartlarının gittikçe zorlaşması ile birlikte işletmelerin varlıklarını sürdürebilmek, hedeflerini gerçekleştirebilmek ve rakipleri ile girdikleri rekabet yarışında öne geçebilmek için sadece sahip oldukları fiziksel kaynakların yeterli olmadığının anlaşılması ile birlikte işletmelerin sahip olduğu taklit edilemeyen kaynak olan insan kaynağı önem kazanmıştır. Sermaye kavramına karşı gelişen ve değişen bakış açısıyla birlikte yeni sermaye kavramları da ortaya çıkmaya başlamıştır. Rekabet üstünlüğü yarışında fiziki sermayenin zayıf kalması ile beraber insan faktörünü temel alan parasal unsurlardan uzak olan sosyal sermaye, insan sermayesi ve son dönemlerde de pozitif psikolojik sermaye de yeni sermaye türlerine dahil olmuştur (Akçay, 2011: 88-89). Bahsi geçen maddi sermaye, sosyal sermaye, beşeri sermaye ve psikolojik sermaye alt boyutları ve ayırt edici özellikleri Tablo 1.1’de sunulmuştur.

Tablo 1.1: Maddi ve Maddi Olmayan Sermaye Türleri

Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
<i>Neye sahip olduğunuz</i>	<i>Ne bildiğiniz</i>	<i>Kimi Tanıdığınız</i>	<i>Kim olduğunuz</i>
• Mali Durum • Somut Varlıklar	• Deneyim • Eğitim • Yetenekler • Bilgi • Fikirler	• İlişkiler • İletişim Ağı • Arkadaşlar	• Yeterlilik/ Güven • Umut • İyimserlik • Dayanıklılık

Kaynak: (Luthans, Luthans, ve Luthans, 2004: 46)

Psikolojik sermaye ve diğer sermaye türleri olan maddi sermaye, sosyal sermaye ve beşeri sermaye her ne kadar birbirleri ile ilişkili kavramlar olsalar da odak noktaları açısından farklılık göstermektedirler. Söz konusu farklılık, Tablo 1.1’de de görülmektedir. Tablo 1.1 incelendiğinde, ekonomik sermayenin “neye sahipsiniz?” sorusunu yanıtlamaya çalıştığı görülürken, beşeri sermayenin “ne biliyorsunuz?” sorusuna yanıt aradığı dikkat çekmektedir. Sosyal sermaye “kimi tanıyorsunuz?” sorusunu yanıtlama çabasıdır. Son olarak psikolojik sermaye ise “kimsiniz? ve kime dönüşüyorsunuz?” sorularına cevap vermeyi amaçlamaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 253). Sermaye türlerine ilişkin daha ayrıntılı bir inceleme aşağıdaki kısımda sunulmuştur. Tez çalışmasının esas araştırma konusunu psikolojik sermaye oluşturduğu için söz konusu sermaye türlerinden esas olarak psikolojik sermayeye daha kapsamlı yer ayrılması uygun görülmüştür.

1.3.1. Ekonomik Sermaye Kavramı

Ekonomik faaliyetler, tarım toplumundan sanayi toplumuna insanın var olduğu her dönemde ve her yerde çeşitli değişimler geçirse de var olmayı sürdürmüştür. Ekonomik sermaye, işletmelerin devamlılığının sağlanması için önem taşıyan firmanın sahip olduğu finansal varlıklar (nakit, hisse senedi, bono vb.) ile mal ve üretim için kullanılan tüm araç, gereç, bina ve teknolojiyi ifade etmektedir (Goodwin, 2003: 5).

1.3.2. Beşerî Sermaye Kavramı

Beşeri sermaye kavramı ilk olarak Theodore W. Schultz’un çalışmaları ile 1960’lı yıllarda insanların bilgi, beceri ve yeteneklerini kapsayan bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Özyakışır, 2011: 52). 1980’li yıllara kadar işgücü, üretimde durağan olarak kabul görmekte ve sermaye dendiğinde akla ilk fiziksel sermaye gelmekte iken ekonomide bilgi ve beceri kapasitesine sahip işgücünün önem kazanmasının akabinde nitelikli işgücü için beşeri sermaye kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Şimşek ve Kadılar, 2010: 117).

Beşeri sermaye merkezine insan faktörünü alarak sermaye kavramına yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Schultz eğitim ve deneyim olarak ifade ettiği beşeri sermayenin önemini vurguladığı hipotezinde insanların zaman ve kaynakları yeniden tahsis etmesini gerektiren beklenmedik fiyat, üretkenlik ya da teknoloji şoklarının

varlığında insan sermayesinin en değerli unsur olduğunu savunmaktadır (King, Montenegro ve Orazem, 2012: 40).

Schultz'a göre beşeri sermayenin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Beşeri sermaye insanlara yatırım yapılarak oluşturulur.
- Fiziki sermaye istimlak edilebilir fakat beşeri sermaye istimlak edilemez ve kişinin kendisinden ayrılamaz.
- Beşeri sermaye doğuştan gelen ya da sonradan edinilen yetenekleri ifade eder.
- Beşeri sermaye gözle görülemez ancak etkileri gözlemlenebilir. İçsel etkiler ve dışsal etkiler olarak iki çeşit etkiden söz etmek mümkündür. Bunlar:
 - İçsel etkiler; bireylerin ve ailelerin refahını ve iktisadi verimliliğini, okullaşma, meslek eğitimi, yüksek eğitim gibi çeşitli bilgileri kapsamaktadır. İçsel etkiler, kişinin kendisine etki eder.
 - Çok az analitik ilgiye konu olan dışsal etkilerde, beşeri sermaye yoğunluğu anahtar rol oynar ve yeni çalışmalar iktisadi büyümenin üstünde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Doğan ve Şanlı, 2003: 181).

Ekonomik sermayenin verimli kullanılmasında önemli rol oynayan beşeri sermaye, aynı zamanda ekonomik kalkınma ve örgütlerin verimliliğinin artmasına da katkı sağlamaktadır. Bilginin üretim aşamasındaki öneminin artması, beşeri sermaye yatırımlarına ve iktisadi kalkınmaya katkı sağlamaktadır (Karataş ve Çankaya, 2010: 30).

Bireysel yeteneklerle ilişkili olan beşeri sermaye, bireylerin niteliğini ifade etmektedir. Bireyin sahip olduğu nitelikleri anlamlandırmak konusunda yararlı olan beşeri sermaye, sunulan olanaklar noktasında ise yetersiz kalmaktadır. Bu aşamada, insan sermayesinin bağlamsal tamamlayıcısı olan sosyal sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Sosyal sermaye, bireyler arasında oluşturulan niteliği ifade etmekte ve olanaklar ile ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle beşeri sermayeyi meydana getiren yatırımlar ve sosyal sermayeyi meydana getiren yatırımlar birbirinden farklılaşmaktadır (Burt, 1997: 339).

1.3.3. Sosyal Sermaye Kavramı

Sosyal sermaye kavramı, her ne kadar son yıllarda adından sıkça söz ettiren bir kavram olsa da bu kavramın tohumlarının, Durkheim, Marx ve Aristo'nun çalışmaları ile atılması kavramın güçlü bir tarihsel arka plana sahip olduğunu göstermektedir (Lehtonen, 2004: 204). Bourdieu, Coleman ve Putnam'ın çalışmaları, köklü bir geçmişe sahip olan sosyal sermaye kavramının günümüzde kullanıldığı haline evrilmesinde etkili olmuştur (Tüylüoğlu, 2006: 22).

Sosyal sermayeyi “karşılıklı ilişkilere ve bunların oluşturduğu ağlara dayalı olarak gelişen mevcut ya da potansiyel kaynakların oluşturduğu toplamdır” şeklinde tanımlayan Pierre Bourdieu kavramın literatüre kazandırılmasında önemli bir rol oynamıştır (Bourdieu, 1986: 248).

OECD'nin 2001 yılında yayınladığı rapora göre ise bir grup içerisinde ya da gruplar arasında iş birliğini kolaylaştıran ortak normlar, değerler, anlayış ve tüm bunlarla birlikte ağlar sosyal sermaye kavramını anlamlı hale getirmektedir (OECD, 2001: 41).

Sosyal sermaye kavramı üzerine yapılan çalışmalar artış gösterdikçe her bir çalışma neticesinde kavram için farklı tanım ve yorumlar ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan tanımlar, her ne kadar farklılık gösterse de sosyal sermayenin insanların kolektif olarak hareket etmesine olanak tanıyan normlara ve ağlara atıfta bulunduğu dair yapılan çalışmalarda artan bir ortak görüşe sahip olunduğu ileri sürülebilir (Woolcock ve Narayan, 2000: 226).

Sosyal sermayenin örgüt ortamında uygulama alanı bulmasıyla faydalı sonuç ortaya çıkarabileceği dört temel yol vardır. Bunlar aşağıdaki belirtildiği gibi açıklanmaktadır:

- Kolektif faydaya bireysel bağlılığı haklı çıkarır,
- Daha esnek bir iş organizasyonu sağlar,
- Kolektif eylemin yönetilmesi için bir mekanizma olarak hizmet eder,
- Entelektüel sermayenin firmadaki gelişimini kolaylaştırır (Leana ve Van Buren III, 1999: 547).

Sahip olduğu özelliklerle hem kolektif hem de bireysel fayda sağlayan sosyal sermaye, en az diğer sermaye türleri kadar değerli ve önemli bir yere sahiptir (Ağcasulu, 2017: 118). Bilginin en iyi rekabet avantajı olarak görüldüğü, küresel ekonominin sürekli değişim içinde olduğu günümüz iş dünyasında sosyal sermaye için yapılan çalışmalar ve yatırımlar da her geçen gün artış göstermektedir. Ekonomi, yatırım ve sosyoloji gibi alanlarla yapılan çalışmalarda kısmen adı geçmiş olsa da pozitif psikoloji hareketinden yararlanılarak pozitif psikolojik sermaye terimi yazın alanında kullanılmaya başlanmıştır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46).

1.3.4. Psikolojik Sermaye Kavramı

Fred Luthans ve arkadaşlarının 2004 yılında yaptıkları çalışmalarında pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımından yola çıkarak, ekonomik, beşerî ve sosyal sermayeyi analiz etmiş ve bu sermaye türlerinin ötesinde insanın pozitif yönlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını geliştirmişlerdir (Erkmen ve Esen, 2012: 56; Zhao ve Hou, 2009: 35).

Sermaye kavramı, ekonomik sermayede sahip olunan finansal varlıkları ifade ederken yıllar içerisinde insan kaynağına verilen önemin artmasıyla birlikte yetersiz kalmış ve yeni sermaye türleri ortaya çıkmıştır. Beşeri sermaye ile “ne bildiğimiz”, sosyal sermaye ile “kimi tanıdığımız” günümüzde ise “kim olduğumuz” sorusuna yanıt aranmaya başlanmış ve psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Aydoğan ve Uğurlu Kara, 2015: 70).

Bununla birlikte psikolojik sermaye, başlı başına literatürde yer alan diğer sermaye türlerinden olan beşeri sermaye ve sosyal sermayeden daha büyük bir etki alanına sahiptir. Luthans, Youssef ve Avolio’nun 2007 yılında yaptıkları çalışmalarında, psikolojik sermayenin bütününün, beşerî ve sosyal sermayenin parçalarının toplamından daha büyük olduğunu belirtmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 21). Psikolojik sermayeyi diğer sermaye türlerinden farklılaştıran birtakım özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler, aşağıda sunulmuştur:

- Psikolojik sermaye, beşerî sermayeden fazlasını ifade etmektedir.
- Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden fazlasını ifade etmektedir.
- Psikolojik sermaye pozitifdir.

- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırmaya dayanmaktadır.
- Psikolojik sermaye ölçülebilir.
- Psikolojik sermaye durum temellidir ve bu nedenle geliştirilebilir.
- Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir (Nelson ve Cooper, 2007:11; akt. Polatçı, 2014).

Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayeyi, “bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu” olarak tanımlanmış ayrıca geliştirdikleri dört temel bileşen ile kavramı detaylandırarak pozitif psikolojinin ayırt edici özelliklerini ortaya koymuştur. Bunlar: (1) bireyin zorlayıcı bir görevi üstlenmek ve başarmak için kendine olan inancı (öz yeterlilik), (2) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir atıfta bulunma durumu (iyimserlik), (3) hedefe doğru azimle ilerlemek ve başarılı olmak için gerektiğinde hedefe giden yolları yeniden şekillendirebilmek (umut), (4) başarılı olabilmek için her türlü sorun ve zorluklara karşı ayakta kalabilme ve hatta daha başarılı olabilmek için geriye dönebilme (dayanıklılık) şeklinde sıralanmaktadır. (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3).

Psikolojik sermayeyi oluşturan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarının ölçülebilir, gelişim göstermeye açık ve daha etkili iş performansı için yönetilebilir olması örgütlerin performans geliştirme ve rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlama yarışında uygulayabileceği yeni bir yaklaşım olarak kavramı diğer sermaye türlerinden bir adım öne geçirmektedir (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 2).

Beşerî ve sosyal sermayenin göz ardı ettiği ve psikolojik sermayenin bu sermaye türlerinden farklı bir yerde konumlandırılmasındaki en önemli unsurlardan biri psikolojik sermayenin gelişime açık olması ve sadece “kimsiniz?” sorusuna değil aynı zamanda “neye dönüşüyorsunuz?” sorusuna odaklanmasıdır. Psikolojik sermaye kişinin gerçek benliğinden (beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye) olası benliğine geçişi (gelişim) kabul etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 21; Avolio ve Luthans, 2006).

Psikolojik sermaye ile birey yalnızca “ben kimim?” sorusuna cevap aramakla kalmamakta aynı zamanda kişinin kendi içine dönmesi, kendini sorgulaması, geliştirebilmesi ve denetleyebilmesine de imkan tanımaktadır (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 740).

1.4. Psikolojik Sermaye Boyutları

Psikolojik sermayeyi oluşturan ve araştırmalara konu olmaları psikolojik sermayeden de önceye dayanan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık alt boyutlarının ayrıntılı bir şekilde incelenmesi hem psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılması hem de uygulama alanındaki yerinin ve katkılarının ortaya konulması açısından önem taşımaktadır.

1.4.1. Öz-Yeterlilik Boyutu

Albert Bandura’nın (1986) sosyal bilişsel teorisinde ortaya koyduğu öz yeterlilik (self efficiency) kavramı kişinin kendine olan güvenini ve yeterliliklerine olan inançlarını ifade etmektedir (Akçay, 2011: 81). Bandura’ya göre öz yeterlilik sadece kişinin karşılaştığı durumlarla başa çıkmadaki davranışlarını ya da nasıl davranması gerektiğini bilmesini ifade etmemektedir. Öz yeterlilik, sayısız amaca hizmet etmek için bilişsel, sosyal ve davranışsal becerilerin bir bütün olarak planlanmasını gerektiren üretken bir yeteneği belirtmektedir (Bandura, 1982:122). Aynı zamanda Bandura, öz yeterliliğin pozitiflik için en yaygın ve en önemli psikolojik işleyiş olduğunun kuvvetle üzerinde durmuştur (Luthans, 2002:59).

Öz yeterlilik, insanların hedeflerine ulaşmak için performanslarını sergilerken sahip oldukları inancı ve başarmak için sahip oldukları gerçek yeteneklerinin ötesinde bir anlama sahiptir. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, performanslarını geliştirmek ve belirledikleri hedeflerine ulaşmak için çabalarırken aynı zamanda motivasyonlarını arttırmak için zoru tercih etmektedirler. Buradan yola çıkarak yüksek öz yeterliliğin bireyin motivasyonunu sadece olumlu yönde değil olumsuz yönde de etkileyebileceği belirtilebilir (Çavuş ve Gökçen, 2015:245).

Luthans ve arkadaşları çalışmalarında yalnızca kişinin kendine olan güvenini geliştirmesi için değil aynı zamanda daha fazla akademik çalışmaya da hizmet etmesi

açısından öz yeterliliğin beş özelliğini keşfetmişlerdir. Bu özellikler, aşağıda sunulmuştur:

- *Bağlama özgüdür:* Kişi belirli bir ilgi alanında sahip olduğu öz yeterliliğe bir başka alanda da sahip olmayabilir. Bir diğer deyişle öz yeterlilik analiz edilen alana özeldir. Bu nedenle belirli bir alana özgü oluşturulmuş güven bilinmeyen bir alana kolayca aktarılamayabilir. Örneğin; bir lider birebir kurduğu ilişkilerde kendine güvenirken topluluk karşısında yaptığı konuşmalarda kendine aynı oranda güven duymayabilir.
- *Uygulamaya ya da ustalığa dayanır:* Kişi tekrar tekrar uygulama yapma imkanı bulduğu konularda öz yeterliliğinin yüksek olduğuna inanırken, genelde kaçınma eğiliminde olduğu ve yeterli tecrübeye sahip olmadığı konularda öz yeterli olmadığını düşünmektedir. Yeterlilik, kişinin gelecekteki başarılarına ilişkin inançları ifade etmektedir. Buradan hareketle deneyim sahibi olan kişilerin, olumlu öz yeterlilik kapasitesinin çok fazla deneyim sahibi olmayan kişilere nazaran daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.
- *Her zaman geliştirmeye açık bir alan vardır:* Kişinin öz yeterliliğinin yüksek olduğu alanlarda bile geliştirmesi gereken tam anlamıyla rahat olmadığı görevler vardır. Örneğin; teknik konularda çok iyi olan bir kişi başka kişilerle iletişim kurma konusunda kendini yeterince güvenli hissetmeyebilir ya da mükemmel seviyede iletişim becerilerini geliştirmiş bir kişi analitik düşünme becerisinin yeterince iyi olmadığı konusunda endişelenebilir.
- *Başkalarından etkilenir:* Bir kişi çevresi tarafından desteklenir ve başaracağı hakkında yorum alırsa bu kendine olan inancını da aynı yönde etkiler. Daha da önemlisi kişi, kendi ile benzer özelliklere sahip başkalarının belirli görevleri yerine getirdiğini ve başarılı olduğunu gördüğünde, kendisinin de aynı şekilde başarılı olacağına olan inancı artar.
- *Değişkendir:* Öz yeterlilik seviyesi birçok faktörden etkilenir. Bilgi, beceri ve yetenek gibi kişiyi başarıya ulaştıracak bazı faktörler bireyin kontrolündedir. Fakat hedefe ulaşmak için yapılması gereken bazı uygulamalara çevresel faktörler de dahil olabilir. Örneğin: kişi geliştirdiği bir fikri hayata geçirmek isterken çalıştığı kurumun finansal kaynakları yetersiz olabilir. Hatta kişinin

uykusuz olması ya da başka biriyle tartışması bile öz yeterliliğinde düşüşe neden olabilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:36-37).

Maddux (2002), öz yeterliliğin daha iyi anlaşılması ve nasıl ölçüldüğü konusunda daha kesin bilgi edinebilmek için öz yeterliliği ilişkili olduğu diğer kavramlardan ayırarak tanımlama yöntemini kullanmıştır. Bu yöntemden yola çıkarak;

- Öz yeterlilik algılanan bir beceri değil, belirli şartlar altında kişinin sahip olduğu yetenekleri ve bu yetenekleri ile başarıya ulaşabileceğine olan inançlarıdır. Fakat bu, basit ve önemsiz olan faaliyetleri gerçekleştirmeye olan inancı değil, değişken ve zorlu durumlarda yetenek ve becerilerin planlamasına olan inancı ifade eder.
- Öz yeterlilik inançları sadece davranışla ilgili tahminler değildir. Öz yeterlilik insanların ne yapacaklarına inanmaları değil ne yapabileceklerine inanmaları ile ilgilidir.
- Öz yeterlilik inançları rastgele atıflar değildir. Rastgele atıf, yapılan davranışlar ve bu davranışların sonuçlarının da dahil olduğu olayların açıklamasıdır. Fakat öz yeterlilik inançları kişinin yapabileceklerine olan inançlarıdır.
- Öz yeterlilik inançları belirli bir amaca ilişkin davranış ve niyet değildir. Niyet, muhtemelen yapacağımı söylediğim şeydir ve araştırmalar niyetlerin öz yeterlilik inançları da dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere bir dizi faktörden etkilendiğini göstermiştir.
- Öz yeterlilik öz saygı anlamına gelmemektedir. Öz saygı insanların kendilerine olan inancı ve bu inancın onlara nasıl hissettirdiğidir. Belirli bir alan için duyulan yeterlilik inancı ancak o alana verilen inançla doğru orantılı olarak öz saygıya katkı sağlar.
- Öz yeterlilik bir güdü, dürtü ya da kontrol ihtiyacı değildir. Birey belirli bir ilgi alanında güçlü bir kontrole ihtiyaç duyabilir fakat yine de o ilgi alanı için yeterliliği hakkında zayıf inançlara sahip olabilir.
- Öz yeterlilik inançları sonuç beklentileri ya da davranış-sonuç beklentileri anlamına gelmez. Davranış-sonuç beklentisi, belirli bir durumdaki belirli bir davranışın belirli bir sonucu doğuracağı anlamına gelen inancı ifade

etmektedir. Ancak öz yeterlilik inancı, sonucu oluşturacak davranış ya da davranışları kişinin kendinin gerçekleştireceğine olan inancı ifade eder.

- Öz yeterlilik bir kişilik özelliği değildir. Belirli bir ilgi alanında ve koşulda arzu edilen hedefe ulaşmak için beceri ve yetenekleri planlama yeteneğine olan inancı ifade eder. Geliştirilmiş ve araştırmalarda sıklıkla kullanılan genel öz yeterlilik ölçümleri daha spesifik öz yeterlilik kadar faydalı olmamıştır (Maddux, 2002:76-77).

Yapılan çeşitli çalışmalarda, çalışmalarda öz yeterliliğin yerine güven kavramı da kullanılmakta hangi kavram kullanılırsa kullanılsın temelde bireylerin kendilerine olan inançlarını ifade etmektedir. Öz yeterliliğe sahip insanların sahip olduğu ayırt edici özellikler ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Kendileri için yüksek hedef belirler ve zor görevleri kendileri tercih eder.
- Zorlu görevleri ve meydan okumaları memnuniyetle karşılarlar ve kendilerini geliştirirler.
- Kendilerini çokça motive ederler.
- Hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı gösterirler.
- Zorluklarla karşılaştıklarında sonuna kadar direnebilirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 38).

Tablo 1.2’de öz yeterliliğin üç boyutu ve bu boyutların açıklamaları sunulmaktadır.

Tablo 1.2: Öz-Yeterliliğin Boyutları

Önem	Güç	Genellik
Bir çalışanın, başarabileceğine inandığı görevin zorluk ve karmaşıklık (düşük, orta, yüksek) düzeyi. Görevin zorluk ve karmaşıklık seviyeleri başarılı görev performansı için farklı zorluk derecelerini temsil eder.	Bir çalışanın, öz yeterliliğinin büyüklüğü ile zor ve karmaşık görevlerde performansını göstermekten ne kadar emin olduğu. Öz yeterlilik ne kadar yüksekse performansın başarılı olması da o kadar yüksek olur.	Kişisel yeterlilik benzer faaliyet alanları arasında genelleştirilmiştir. Yeteneğin ifade edildiği yöntemlere (davranışsal, bilişsel), durumların özelliklerine veya davranışları kabul eden insanlara göre değişebilir.

Kaynak: (Stajkovic ve Luthans, 1998:66-67)

Tablo 1.2’de görüldüğü gibi Stajkovic ve Luthans (1998), öz yeterliliği üç boyutta incelenmiştir. Yazarlar çalışmalarında, önem, güç ve genellik boyutlarının performans için önemli bir yeri olduğuna değinmişlerdir. Önem boyutu, yeterlilik beklentisinin büyüklüğü olarak açıklanmaktadır. Bu, bir kişinin gerçekleştireceğine inandığı görevin zorluk derecesini ifade etmektedir. Güç boyutu, yeterlilik beklentisinin ne derece güçlü olduğu şeklinde tanımlanmaktadır. Bu, verilen önem hakkındaki yargının güçlü (olumsuz deneyimlere rağmen başa çıkma çabası gösterme) ya da zayıf (zorluk ile karşılaştığında kolayca sorgulama) olması anlamına gelmektedir. Genellik boyutu, öz yeterliliğin genel olarak değişebilir olduğunu ifade etmektedir. Bazı deneyimler belirli bir göreve (örneğin bilgisayar programlama ya da satış) atıfta bulunan belirli yeterlik inançları ortaya koymaktadır. Diğer deneyimler daha genellenmiş kişisel yeterlilik inançlarından (işleri görevler ve durumlar arasında organize edebilme) etkilenebilmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998:66-67).

Bandura’nın teorik anlayışı uzun yıllar süren kapsamlı ve zengin araştırmaya dayandığından pozitif öz yeterliliğin nasıl geliştirileceği ile ilgili ortaya koydukları konusunda da ortak bir fikir birliği bulunmaktadır. Öz yeterlilik, önem sırasına göre dört temel etki kaynağı aracılığıyla ile geliştirilebilir. Bunlar, aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Luthans, 2002a:61):

- *Uсталık deneyimleri ya da performans kazanımları:* Kolay kazanılan bir başarıdan ziyade çok çalışıp emek vererek elde edilen başarı daha güçlü etkiye sahiptir.
- *Dolaylı pozitif deneyimler ya da modelleme:* Kişi doğrudan uygulama ve deneme imkanı bulamadığı durumlardan dolayı olarak öğrenme metodunu kullanabilir. Özellikle az deneyime sahip olan kişiler için model ne kadar gerçeğe yakın olursa öğrenme de aynı oranda verimli olur.
- *Pozitif odaklı ikna:* Özellikle bireyin kendinden şüphe duyduğu durumlarda boşlukları doldurmak ve ilerlemeyi fark etmek için grup desteği, teşvik, yararlı bilgiler ve olumlu geri bildirimler gibi yöntemler öz yeterlilik inancının geliştirilmesinde etkilidir.
- *Fizyolojik ve psikolojik uyarılma:* Eğer kişi olumsuz bir uyarılmaya maruz kaldıysa bu durum kişinin ciddi bir şekilde dikkatinin dağılmasına yol açarken

uyarılmanın pozitif olduğu durumlarda kişi hem kendi hem de diğerk kaynaklar için olumlu bir etkiye sahip olabilir (Luthans, 2002a:61).

1.4.2. İyimserlik Boyutu

İyimserlik, psikolojik sermaye kavramının alt boyutları içinde üzerinde en çok durulan ancak en az anlaşılan alt boyutlarından birisini oluşturmaktadır. Bu durumun en önemli nedeni, günlük dilde iyimser ve kötümser olmanın insanlar için ne anlam ifade ettiğı ile açıklanabilir. Günlük hayatta iyimser, gelecekte olumlu ve gerçekleşmesi çok istenen olayları bekleyen kişi, kötümser ise sürekli olumsuz düşünen ve gelecekte de istenmeyen olayların olacağına kendini inandıran kişileri olarak kullanılmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 87).

Pozitif psikoloji alanında çokça çalışma yapan ve bu akımın öncüsü olan Seligman (1998) ise iyimserliğin, kişinin bir zorluk ile karşı karşıya kaldığında ortaya çıkan sonuca nasıl bir anlam yüklediğı ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Bir bireyin, davranışının sebebi, davranışının kendisi ve bu davranışın neden olduğı sonuç için nasıl bir atıfta bulunduğı aslında o bireyin iyimser mi yoksa kötümser mi olduğunu göstermektedir. İyimser bireyler olumlu olaylar ile karşılaştıklarında bu olayları içsel, kalıcı ve genellenebilir; negatif olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebepler ile ilişkilendirirler. Karamsar bireyler de olumlu olaylarla karşılaştıklarında bu olayları dışsal, geçici ve duruma özgü; negatif olayları ise içsel, kalıcı ve genellenebilir olarak değerlendirirler (Seligman, 1998:44-45).

İyimserlik, kişinin hayatta olumlu kazanımları olacağına inancı ve başına iyi olaylar geleceğine dair yaygın bir beklenti olarak tanımlanabilir ve bu beklenti kişinin hedefine ulaşmasında ısrarcı olmasına neden olmaktadır. Psikolojik sermaye boyutu olarak iyimserlik ise kişinin şimdi ve gelecekte başarılı olmaya ilişkin olumlu atfını ifade etmektedir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 30).

Bir birey için iyimser olmanın sağlayacağı katkıların yanında kontrolsüz ve sağlam temelleri olmayan iyimserlik kişiyi yüksek risklere maruz bırakabilir. Örneğin; genel olarak sağlıklı yaşayan bir birey sağlıksız yaşamaya, kendini fazlasıyla strese maruz bırakmaya karar verebilir ve daha önce bu tür bir sorun yaşamadığından ortaya çıkabilecek risk faktörlerinin üstesinden gelebileceğı konusunda iyimser olabilir.

Gerçekçi olmayan iyimserler sorumluluğu üstlenmez ve hangi sonucun kalıcı, yaygın, kişisel ya da hangilerini güvenli bir şekilde dışsallaştıracağını, geçici olduğunu anlamak için durumu analiz etmeleri gerekir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 95). Esnek ya da kompleks iyimserlik ile uygun olduğunda uygulanacak psikolojik bir stratejinin belirlenmesi ve bireyin daha doğru bir değerlendirme yapmasının sağlanması ile gerçekçi olmayan iyimserliğe karşı bir çözüm yolu bulunabilir (Peterson, 2000: 51).

Seligman (1998), sigorta acentesinde çalışan satış temsilcileri üzerinde yapmış olduğu araştırmasının sonucunda iyimser olan çalışanların iyimser olmayanlara göre daha iyi satış yaptığı ve performanslarının yüksek olduğu sonucuna varmış böylelikle performans ve iyimserliğin anlamlı ve olumlu bir şekilde ilişkili olduğu çıkarımını yapmıştır. Luthans ve arkadaşlarının (2005), Çinli fabrika işçileri ile yaptıkları çalışmada, iyimserliğin performans ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca Youssef ve Luthans'ın (2007) çalışmasında ise işgörenlerin iyimserlik seviyelerinin memnuniyetleri ve mutluluklarıyla da ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008: 222).

1.4.3. Umut Boyutu

Umut kavramının tarihsel geçmişi on üçüncü yüzyılda din bilimci Aquinas sonraki yüzyıllarda da Hume ve Kant'a kadar dayanmaktadır. 1968 yılına gelindiğinde ise Jerome Frank umut ile ilgili en kapsamlı çalışmaları yapmış ve umudu 'iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen özellik' olarak tanımlamıştır (Akman ve Korkut, 1993: 193).

Umut etkileşimli olarak türetilmiş (a) faaliyet (hedefe yönelik enerji) ve (b) yola (hedefe ulaşmanın planlanması) dayanan pozitif motivasyonel durum olarak tanımlanmakta ve psikolojik bir yapı olarak faaliyet, yollar ve hedefler olmak üzere üç temel kavramdan oluşmaktadır. Bu kavramlar birbirleri ile etkileşim halinde olan kişinin gelecekte ulaşmak istediği hedefi, bu hedefe ulaşmak için belirlediği yol haritası ve hedefine ulaşmak için bulunduğu faaliyetler olarak ifade edilebilir ve birbirlerini tamamlamaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 545).

Bireyin henüz ulaşamadığı ama gelecekte bir gün ulaşacağına olan beklenti düzeyi o kişinin umudunu ifade etmektedir. Umudu yüksek olan kişi hedefine ulaşmak için kendini motive etme, zorluklarla karşılaştığında yeni yol haritası belirleme gibi özellikleri gelişmiştir (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016: 272).

Peterson ve Luthans yaptıkları araştırma ile örgüt liderlerinin umut düzeyleri ile birimlerinin karlılığı ve çalışanlarının memnuniyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Youssef'in binden fazla yönetici ve çalışan ile yaptığı araştırma sonucunda ise yönetici ve çalışanların umut düzeylerinin sadece performans ile değil aynı zamanda iş tatmini, iş mutluluğu ve örgütsel bağlılık gibi hem örgüt hem de çalışanlar için büyük önem taşıyan pozitif temelli kavramlarla da anlamlı ilişki içinde olduğu görülmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 68).

Umut seviyesinin performansa olan katkısı düşünüldüğünde örgütlerin, çalışanlarının ve yöneticilerinin umut seviyelerini arttırmak için farklı yaklaşımlar geliştirmesi kaçınılmaz olmuştur. Umudu geliştirmede başarılı olan sekiz yaklaşım aşağıda açıklanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:68-72).

- *Hedef Belirleme:* Umut teorisine göre, kişi hedefi ile özdeşleştiğinde, kendini adadığında ve başarı hedeflerini kendi belirlediğinde performans kazanımları olumlu yönde etkilenir ve ulaşılması daha kolay hale gelir. Ayrıca hedef belirleme kişinin motivasyonunu, gösterdiği çabayı, planlama isteğini ve yeteneğini de etkiler.
- *Esnek Hedefler:* Umudun gelişmesi için belirlenen hedeflerin zorlayıcı, farklı ve başarılabılır olması gerekmektedir. Esnek hedefler kişinin hedefine karşı olan heyecanı ve keşfetme isteğini teşvik etmek için yeterince zor olmalı ama aynı zamanda yine de ulaşılabilir olmalıdır.
- *Adım Atmak:* Bu adım umut düzeyinin arttırılması için büyük önem taşımaktadır ve bu sürecin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu süreçte uzun vadeli ve zorlu görevler daha küçük parçalara bölünüp daha yakın döneme alınır böylelikle daha görev yönetilebilir hale getirilir.

- *Katılım:* Bu süreçte aşağıdan yukarı karar verme, sağlıklı iletişim, yetki devri ve çalışanların süreçlere katılımını sağlama işletmelere performans artışı, çalışan memnuniyeti, artan bağlılık gibi kazanımlar sağlamaktadır.
- *Ödül sistemleri:* Başarıya ulaşmak için belirlenen hedeflere katkıda bulunan, hedef belirleme ve hedefe ulaşma sürecinde inisiyatif alan, görevleri içselleştiren ve hedefe ulaşmak için planlı, yaratıcı ve birden çok alternatif yolu izleyen yönetici ve çalışanların ödüllendirmesi ile umudun güçlendirilmesi mümkün olmaktadır.
- *Kaynaklar:* Günümüzde sürekli değişen ve yüksek rekabetçi ortamında hedefe ulaşma yolunda engellerle ve tıkanıklıklarla karşılaşmak kaçınılmazdır. Bu durumla karşılaşıldığında alternatif yollar belirlemek ve hedefe ulaşılacağına olan inancı sürdürmek kritik önem kazanmaktadır.
- *Stratejik Uyum:* Günümüzde rekabet şartlarının zorlaşmasıyla taklit edilmesi ve ikamesi çok zor olan insan kaynağının önemi her geçen gün artmaktadır. Fakat hala işe alım sürecinde teknik uzmanlık alanlarına daha fazla önem verilmesi ve güçlü yönlerden yararlanmak yerine zayıf yönleri düzeltmeye yönelik teknikler kullanılmaya devam ediliyor. Ancak kişilerin yeterlilikleri ve işlerin uyumlu olmasının sağlanmasıyla insan kaynağı da etkin bir şekilde kullanılmaya başlayabilir.
- *Eğitim:* İnsan kaynağının eğitim ile geliştirilmesi yöntemi işletmelerin en çok kullandığı insana yatırım yöntemlerinden biridir. Fakat etkileşimin olmadığı pasif eğitim sistemlerinden ziyade etkileşimin, pratik yapma imkanının fazla olduğu katılımcı eğitimler umudun geliştirilmesi için daha uygun eğitimlerdir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 68-72).

1.4.4. Psikolojik Dayanıklılık Boyutu

Psikolojik dayanıklılığın birçok tanımı olmakta birlikte en genel tanımı bireyin önemli bir değişiklik, zorluk ya da risk karşısında oluşan olumsuz durumlar ile başa çıkma ve üstesinden gelme yeteneğidir. Ancak bu yetenek sadece olumsuz durumlar için değil herhangi bir pozitif değişim, artan sorumluluklar için de geçerlidir (Luthans, 2002b: 702).

Sıkıntı ve zorluklar ile karşılaşan ve bu zorluklar karşısında mücadele etmeye devam eden bireylerin daha fazla başarıya ulaşmak için yılmadıkları ve çabalarını sürdürdükleri görülmüştür (Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010). Dayanıklılık düzeyleri yüksek olan bireyler:

- Gerçeklerle yüzleşmeden onları olduğu gibi kabul ederler böylelikle olası durumlar için hazırlıklı olurlar.
- Hayatlarını değerli hale getiren sarsılmaz bir inanca sahiptirler.
- Son derece dinamik olan bir yapının yine son derece dinamik bir çevre içindeki değişim ve dönüşüme doğal yollardan uyum sağlarlar (Court, 2002: 48).

Psikolojik dayanıklılığın, varlıklar, risk faktörleri ve değerler olmak üzere üç önemli bileşeni bulunmaktadır. Bunlar, aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:116-119):

- *Varlıklar*: Bir grup insanın ölçülebilir olan özellikleri ya da belli durumlarda gelecekteki sonuçları öngören halleridir. Kişinin sahip olduğu mizaç, beceri, hayata ve kendilerine olan pozitif bakış açıları, yeniliklere açık olmaları gibi özellikleri dayanıklılığa etki eden varlıkları ifade etmektedir.
- *Risk faktörleri*: Kaçınılmaz olan sorunları ifade eder. Bu yüzden bireyin riskten kaçınması gerçekçi bir tavır olmadığından bu faktörler dayanıklılığın özellikleri arasındadır.
- *Değerler*: İnsan hayatı boyunca karşısına çıkmış olan sorunlar ve zorluklar aslında kişinin kendini geliştirmesi ve gerçekleştirmesi için fırsattır. Kişi bu süreci etkin bir şekilde değerlendirebilirse kendini kanıtlamak için bir fırsat olabilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:116-119).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER BAĞLILIĞI

Bu bölümde, kariyer bağlılığı kavramı ve önemi açıklanmıştır. Konunun daha iyi anlaşılması ve bütünlüğünün sağlanması açısından kariyer bağlılığının ilişkili olduğu kavramlar, kariyer bağlılığına etki eden faktörler ve kariyer bağlılığı modelleri incelenmiştir. Son olarak, araştırmanın ana problemini oluşturan psikolojik sermaye ve kariyer bağlılığı ilişkisi açıklanmıştır.

2.1. Kariyer Bağlılığı Kavramı ve Önemi

Kariyer kavramının kökeni, Latince ‘yol’ ya da ‘taşıma yolu’ anlamında kullanılan “carraria” kelimesine dayanmaktadır ve 1803 yılında Wellington’ın “diplomatik kariyer” kavramına atıfta bulunmasıyla kariyer kelimesinin mecazi bir kullanımı ortaya çıkmıştır (Arthur ve Lawrence, 1984: 1). Bir mesleğe hazırlık aşamasını ve meslek tercihini kapsayan kariyer, hayat boyu devam eden bir süreci ifade etmektedir (Cron ve Slocum, 1986: 119).

Kariyeri, kişinin iş tecrübesinin zamanla gelişen bölümü olarak tanımlayan Arthur, Hall ve Lawrence (1989) tanımlarının merkezine çalışmayı koymuş, çalışma kavramını da kişinin diğer insanları, organizasyonları ve toplumu anlaması ve deneyimlemesi olarak açıklamışlardır (Arthur, Hall ve Lawrence, 1989: 8).

Bağlılık ise, kişinin yaptığı işi sevmesini sağlayan ve sonuçları açıkça belli olmasa da bu işi yapmayı sürdürmesine neden olan varlık durumunu ifade etmektedir. Bu varlık durumu bireyin davranışları ve bu davranışlar yoluyla faaliyetlerini ve kendi katılımını devam ettirmeye olan inançlar olarak tanımlanmaktadır (Salancik, 1977: 62).

Bağlılık bir kavram olarak, bir bireye, görüşe ya da bir kurum veya kuruluşa karşı yükümlü olmayı ifade eden güçlü bir duygu durumudur. Bu duygu durumu, kölenin efendisine olan bağlılığından, bir çalışanın işine olan bağlılığına kadar farklı biçimlerde tezahür edebilir (Çöl, 2004).

Bağlılık olgusu, bireyin işyerindeki bireysel tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğundan geniş çapta araştırmaya konu olmaktadır (Chang, 1999: 1258).

Literatür incelendiğinde, bağlılık kavramının çeşitli alanlarda kullanılan ve farklı kavramlarla olan ilişkilerinin incelendiği birçok araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmada ise kariyer bağlılığı kavramı incelenmiştir.

Hall (1971) çalışmasında kariyer bağlılığını, kişinin kendi seçtiği kariyer rolünde çalışmak için sahip olduğu motivasyon olarak ifade etmektedir (Hall, 1971: 59). Kariyer bağlılığı, Marshall ve Wijting (1982) tarafından ise maddi gereksinim ya da kişinin sorumlulukları gözetilmeksizin hayatı boyunca sürekli çalışmayı içeren bir yaşam tarzı olarak tanımlanmaktadır (Marshall ve Wijting, 1982: 135). Blau (1985) ise kariyer bağlılığını, kişinin uzmanlık alanına ya da mesleğine karşı tutumu şeklinde tanımlamaktadır (Blau, 1985: 280).

Kariyer bağlılığı aynı zamanda kariyer hedefini belirleyen kişinin, hedeflerini geliştirmesi, hedefleri ile bütünleşmesi ve belirlediği hedeflerine karşı sahip olduğu bağlılık şeklinde tanımlanabilir (Colarelli ve Bishop, 1990: 159).

Kariyer bağlılığı tanımlanırken, üç temel nedenden söz etmek mümkündür. Bu üç neden aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

- Kariyer, bireyin geleceği ile doğrudan ilişkilidir. Böylelikle birey geleceğine yönelik planlarını gerçekleştirmenin bir parçası olarak kariyerine bağlı olmaktadır.
- Kariyer, bireyin statüsünü ifade etmektedir. Birey, statüsünü iş yaşamında kullandığı gibi aynı zamanda iş dışındaki günlük hayatında da aktif bir şekilde kullanmaktadır.
- Kariyer bağlılığı, başarıma ihtiyacının önemli bir parçasıdır. Güçlü başarıma ihtiyacına sahip olan bireylerde kariyer bağlılığı da aynı derecede önemli bir yere sahiptir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3).

Kariyer bağlılığı sadece bireyler için değil aynı zamanda örgüt için de çeşitli kaygılar içerir. Ortak kaygılar ile birlikte kariyer bağlılığı hem bireyler hem de örgüt için büyük önem taşıyan bir kavram haline gelmiştir. Böylece kariyer bağlılığı örgütün, bireyin yeni beceriler geliştirmesi ve belirli bir işte uzmanlaşmasına yetecek kadar imkan sunması aracılığıyla bireyin yetenek gelişimine de önemli katkı sağlamaktadır (Lin ve Chen, 2004: 519).

Yüksek kariyer bağlılığına sahip olan bireylerin içlerinde bulundukları örgütten istek ve beklentileri de yüksek olmaktadır. Kariyer bağlılığı yüksek bireylerin beklentileri örgüt tarafından karşılandığında, bağlılığı daha düşük olan bireylere göre motivasyonlarının daha yüksek olabileceği söylenebilir (Chang, 1999: 1258).

Kariyer bağlılığının gelişiminin erken dönemde olmadığı bilinmesine rağmen örgütlerin istihdam güvencesi sağlayamadığı durumlarda kariyer, bireye kayda değer mesleki anlam ve devamlılık sağladığından her geçen gün daha önemli hale gelmiştir (Aryee, Chay ve Chew, 1994).

2.2. Kariyer Bağlılığının İlişkili Olduğu Kavramlar

Bağlılık kavramı, çok yönlü ve etkinliğini hiç kaybetmeyen bir kavram olması sebebiyle örgütsel davranış alanında üzerine çokça araştırma yapılmış ve böylelikle güncelliğini yıllardır koruyan bir çalışma alanı haline gelmiştir (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005: 2). Bu dinamik yapı içerisinde bireyin, kariyerine yönelik tutumu ile ilgili çeşitli kavramsallaştırmalar ortaya konmuştur. Bu kavramlardan biri olan kariyer bağlılığı, “kişinin işi de dahil olmak üzere mesleğine karşı tutumu” olarak tanımlanmış, daha fazla kavramsal ayırt ediciliğinin olmasının yanında genelleştirilebilir olmasıyla da kavramın üzerinde daha fazla araştırma yapılması gerektiği önerilmiştir (Chang, 1999: 1259). Bu bölümde ise kariyer bağlılığı ile ilişkili olan örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve mesleki bağlılık kavramları açıklanacaktır.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgüt, belirli bir hedefe yönelik, bilinçli bir şekilde yapılandırılmış ve düzenlenmiş faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış, dış çevre ile bağlantılı sosyal varlıklar olarak tanımlanabilir (Daft, 2008: 11). Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, Porter ve arkadaşlarının (1974) yapmış olduğu örgütsel bağlılık tanımı sıklıkla kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve bu örgüte katılımının gücü şeklinde ifade edilmektedir. Bu tür bağlılık en az üç faktör ile karakterize edilebilir. Bunlar, aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974: 604):

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve bu amaç ve değerleri kabul etme.
- Örgüt adına dikkate değer çaba harcama isteği.
- Örgütün bir üyesi olarak devam etme yönünde bireyin sahip olduğu güçlü bir istek.

Eisenberg, Monge ve Miller (1983), Porter ve arkadaşlarının (1974) üç boyutu da içeren bu tanımının örgütsel bağlılık için yapılan belki de en iyi tanımlardan biri olduğunu ve Örgütsel Bağlılık Anketinin (Organizational Commitment Questionnaire) geliştirilmesinde rol oynayan temel taşlarından olduğunu ifade etmektedir (Eisenberg, Monge ve Miller, 1983: 181).

Bireyin, kurumun hedef ve çıkarlarını kendi hedef ve çıkarlarından daha çok önemsemesi durumu olarak tanımlanan örgütsel bağlılığın yüksek olması aynı zamanda bireyin, kurumun değerlerini sahiplenmesi, kurum için çaba göstermesi ve kurumda kalmak istemesi gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8).

Örgütsel bağlılığın açıklanmasında farklı birçok tanım kullanılmış olsa da bu tanımlar bireyin örgüte olan bağı ya da bağlantısı olduğu noktasında ortak paydada buluşmaktadır (Leong, Furnham ve Cooper, 1996: 1346). Örgütsel bağlılığın, sonuçları örgüt için büyük önem taşıyan, performans, devamsızlık ve işten ayrılma üzerinde sahip olduğu etki, yapılan çalışmalar ile ortaya konmuş böylelikle kavrama yönelik ilgi son yıllarda daha da artmıştır (Ferris ve Aranya, 1983: 87).

Goulet ve Singh'in (2002) çalışmalarının sonucunda örgütsel bağlılığın kariyer bağlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşinden memnun olan ve içinde bulunduğu örgüte karşı güçlü bağlılığı olan bireyin aynı zamanda kariyer bağlılığının da yüksek olması ödüllendirici bir iş durumu ve kişinin kariyer hedefleri ile uyumlu olmasıyla ilişkilendirilmiştir (Goulet ve Singh, 2002: 86). İş görenlerin iş yükü algısı ve kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen İnan (2017) çalışmasında, örgütsel bağlılığın, kariyer bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu gözlemlenirken, iş yükü algısı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (İnan, 2017: 196).

2.2.2. İşe Bağlılık

İş kavramı, finansal, ticari ve endüstriyel hizmetleri içinde bulunduran mal ve hizmet sağlama faaliyeti olarak ifade edilmektedir (Osterwalder, Pigneur ve Tucci, 2005: 5). Ayrıca iş, 'bireyin belirli bir sonuca varmak için yaptığı faaliyetler' şeklinde de özetlenebilmektedir (Dönmez ve Özevren, 2009: 190).

İşe bağlılık, kişinin psikolojik olarak ne derecede işi ile özdeşleştiği ya da kişinin benlik algısında işinin ne kadar öneme sahip olduğu şeklinde tanımlanmaktadır (Lodahl ve Kejner, 1965: 24). İşine bağlı olan kişi işini sadece benlik algısının önemli bir parçası olarak görmekle kalmaz aynı zamanda önemli ihtiyaçlarını karşıladığı bir yer olarak algılamaktadır. Böylelikle kişi, iş ile ilgili durumlardan da oldukça etkilenmektedir (Lawler ve Hall, 1970: 310-311).

Saleh ve Hosek (1976), literatürde geniş yer bulan işe bağlılık yapısının dört farklı kavramsallaştırmasına çalışmalarında yer vermektedir. Bunlar aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Saleh ve Hosek, 1976: 215):

- İşini hayatının merkezine yerleştirecek şekilde önemseyen,
- İşine aktif şekilde katılan,
- Performansını öz saygısının merkezi olarak algılayan,
- Performansını benlik algısıyla bağlantılı olarak algılayan bir kişinin, işine bağlılığı olduğundan bahsetmek mümkündür.

Morrow (1983), çalışmasında beş işe bağlılık biçimi arasındaki ilişkileri açıkladığı bir model tasarımı sunmaktadır. Bu model tasarımı, Protestan iş etiği (Blood, 1969; Mirels ve Garrett, 1971), kariyer önemi (Greenhaus, 1971), işe bağlılık (Lodahl ve Kejner, 1965), örgütsel bağlılık (Mowday ve diğerleri, 1979) ve sendika bağlılığını (Gordon ve diğerleri, 1980) içermektedir. Çalışma sonuç olarak, bazı kavramların kısmen gereksiz olduğunu, kavramlar arasındaki farklılığı açıklamada yeterli olmadığını ortaya koymakta ve işe bağlılık kavramını daha iyi bir hale getirmek için önerilerde bulunmaktadır (Morrow, 1983: 486).

2.2.3. Mesleki Bağlılık

Meslek, kişinin belirli bir zaman dilimi içerisinde üzerinde çalıştığı iş kolunu ifade etmektedir. Kişi zaman içerisinde iş kolunu değiştirerek farklı birçok mesleği

deneyimleme ve sahip olma imkanını elde etmektedir. Ayrıca kişi mesleğinin gerektirdiği görevleri çoğunlukla bir organizasyona bağlı gerçekleştirse de kişinin mesleğine bağlılığı örgüte bağlılık ile ilişkilendirilmemelidir (Lee, Carswell ve Allen, 2000: 800).

Mesleki bağlılık, kişinin mesleğinin değerlerini ve inançlarını benimsemesi ve mesleğini yapmaya devam etmek istemesi şeklinde ifade edilebilir (Vandenberg ve Scarpello, 1994: 535). Mesleki bağlılık kavramını, değişen piyasa koşullarında, kişinin kariyerini değiştirmekten kaçınması ve sınırlı bir alanda işini yapmaya devam etmesinin bir sonucu olarak kendilerini mesleklerine adanmaları süreci şeklinde açıklamakta mümkündür (Becker, 1960: 33).

Kişinin mesleğine bağlılığının artması, mesleğinin hayatında önemli bir yere sahip olması ve aynı zamanda mesleğine devam etmeyi istemesinin, beraberinde kişinin yaşam tatmininin de aynı oranda artması sonucunu meydana getirmesi beklenmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5).

2.3. Kariyer Bağlılığına Etki Eden Faktörler

Literatür incelendiğinde, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kıdem gibi faktörlerin kariyer bağlılığına etki ettiği gözlemlenmektedir. Çalışmanın bu bölümünde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kıdem faktörleri ve kariyer bağlılığına etkileri incelenmektedir.

2.3.1. Yaş

Kariyer bağlılığının ilişkili olduğu işe bağlılık, örgütsel bağlılık gibi kavramların demografik belirleyicilerine ilişkin yapılan çalışmalar (Kanungo, 1982; Mowday ve diğerleri, 1982) yaş ve görev süresinin işe bağlılık ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Blau (1985) çalışmasında, bu araştırmalardan yola çıkarak yaş ve görev süresinin kariyer bağlılığı ile ilişkili olup olmadığı konusunun test edilmesini önermektedir (Blau, 1985: 279).

Colarelli ve Bishop (1990), yaştan kariyer bağlılığına etkilerini üç neden ile açıklamaktadır. Bunlardan ilki, kişinin mesleki kimliği sağlamlaştıkça kariyer bağlılığının da artması gerektiğidir. İkincisi, insanlar yaş aldıkça mevcut kariyerlerine odaklanırlar ve onun üzerine yatırım yaparlar. Bundan hareketle kişinin kariyerinde

geçirdiği zaman, kariyerine harcadığı enerji ve kaynaklar arttıkça kariyerine olan bağlılığı ve karşılaşılabilecek risk aynı oranda artmaktadır. Üçüncüsü ise, kişinin yaşlandıkça ve kariyeri sağlamlaştıkça farklı kariyer imkanlarına sırtını dönme eğilimidir. Kişinin yeni bir kariyere geçerek yeni şeyler öğrenmek ve belirli bir uzmanlığa erişmek için zamanının az olması diğer kariyerler ile arasındaki köprüleri yakmasına neden olmaktadır (Colarelli ve Bishop, 1990: 160).

2.3.2. Cinsiyet

Cinsiyetin kontrol değişkeni olarak ele alındığı çalışmada, cinsiyetin kariyer bağlılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçtan hareketle erkeklerin kariyerine bağlılıklarının kadınlardan daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Çakmak Otluoğlu ve Bulut, 2020: 317-318).

Çoğu araştırmada yer alan, erkeklerin daha büyük bir kariyer yönelimine sahip olmasının araştırmadaki ihmallerin bir sonucu olabileceği ve kariyeri erkeklerin kadınlardan daha çok önemseydiği çıkarımını gereğinden fazla genellemeci ya da tümevarımcı bulan Greenhaus (1973), yaptığı çalışmada kadınların da erkeklere göre kariyerlerine karşı daha olumlu tutum sergiledikleri sonucuna varmıştır (Greenhaus, 1973: 97).

Hofstede (1984) ise cinsiyet rolleri hakkındaki çıkarımların ve fikirlerin kültüre dayandığını ve ülkeden ülkeye değişebileceğini belirtmektedir. Örneğin, Japonya gibi iş yaşamında erkeklerin ya da kadınların hangi işi üstlendiği halihazırda belli olan ve bu ayrımın net bir şekilde belirlendiği ülkelerde cinsiyet rolleri de kalıplaşmıştır. Bundan hareketle, cinsiyetin kariyer üzerindeki etkisi incelenirken daha geçerli bir sonuç elde etmek adına araştırmanın yapıldığı toplumdaki cinsiyet rollerinin de ayrıntılı bir şekilde gözden geçirilmesi önerilmektedir (Hofstede, 1984: 98).

2.3.3. Medeni Durum

Blau (1985), bekar olan kişilerin yüksek kariyer bağlılığına sahip olacağını ifade etmektedir (Blau, 1985: 287). Medeni durumun kariyer bağlılığına olan etkisinin incelendiği bir başka çalışma ise evli olan kişilerin kariyer bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Colarelli ve Bishop, 1990: 165). Bazı araştırmalar evlilerin sahip olduğu sorumluluklardan kaynaklı olarak kariyer bağlılıklarının daha yüksek

olduğunu belirtirken, bazı çalışmalarda da bekarların daha yüksek kariyer bağlılığına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumda, yapılan araştırmalardan hareketle medeni durumun kariyer bağlılığına etkisine yönelik sonuçların değişkenlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

2.3.4. Eğitim

Eğitim faktörünün kariyer bağlılığı ile olan ilişkisinin incelendiği çalışmalara bakıldığında iki kavram arasındaki ilişkinin cinsiyet ve medeni duruma kıyasla daha belirgin olduğunu söylemek mümkündür. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, örgüt tarafından sağlanan imkanları yetersiz bulması, bu kişilerin organizasyondan daha çok mesleğine ya da işine olan bağlılığını arttırmalarına neden olmaktadır (Steers, 1977: 53). Colarelli ve Bishop'ın çalışmasında da benzer bir sonuç ortaya çıkmış, kariyer bağlılığı ve eğitim arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtilmiştir (Colarelli ve Bishop, 1990: 165).

2.3.5. Kıdem

Kariyer bağlılığı ile kıdem arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne süren Blau (1985) ayrıca kariyer bağlılığı ve kıdem arasındaki ilişkinin kariyer bağlılığı ve yaş arasındaki ilişkiden daha kuvvetli olduğunu ifade etmektedir (Blau, 1985: 286). Carson ve Bedeian (1994) da Blau'nun (1985) çalışmasını destekler nitelikte kariyer bağlılığı ve kıdem arasında pozitif fakat zayıf bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Carson ve Bedeian, 1994: 255).

2.4. Kariyer Bağlılığı Modelleri

Kariyer seçimi ve kariyer gelişimi gibi kariyer görüşleri, kapsamlı bir şekilde ele alındıkları çok sayıda araştırmaya konu olmuş olsa da kariyer bağlılığı konusunda literatürde çok daha az çalışma bulunmaktadır (Aryee ve Tan, 1992: 288). Araştırmanın devamında kariyer bağlılığı yaklaşımlarından en çok rastlanan London'ın Kariyer Motivasyonu, Greenhaus'un Kariyer Modeli, Meyer ve arkadaşlarının Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı Modeli, Blau'nun Kariyer Bağlılığı yaklaşımları açıklanmaktadır.

2.4.1. London'ın Kariyer Motivasyonu Modeli

Motivasyon teriminin, kökeni Latince hareket anlamına gelen 'movere' kelimesinden gelmektedir. Motivasyon ile ilgili birçok tanımlama yapılmış olsa da temelde bireyin eyleme geçmesini sağlayan, davranışlarını yönlendiren ve devam etmesini destekleyen faktörler şeklinde özetlemek mümkündür (Steers, Mowday, ve Shapiro, 2004: 379).

London'ın (1983) geliştirdiği kariyer motivasyonu kavramı, durumdan etkilenen ve bu etkinin bireyin karar ve davranışlarında da yankılarının görüldüğü içsel ya da bireysel çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır (London, 1983: 620). Bu çalışmada kariyer motivasyonu, bireyin mevcut işini yapmaya devam etmek ve işinde daha iyi yerlere gelmek için kendini güdülemesinin yanında ayrıca iş arama eyleminden işe girmesine, eğitimden yeni kariyer planları oluşturmaya kadar geniş bir yelpazeyi içermekte ve kapsamlı kariyer kararları ve davranışlarını kapsamaktadır (Grzeda, 1999: 235).

Kariyer motivasyonu modeli, durumsal koşulların motivasyon üzerinde etkili olduğu öngörüsünde bulunmaktadır (London ve Noe, 1997: 63). Kariyer motivasyonu üç değişkenden meydana gelmektedir. Bu değişkenler kariyer motivasyonu modelinin anlamını pekiştirmesi açısından önem taşımaktadır. Kariyer motivasyonu değişkenleri; kişisel değişkenler, durumsal değişkenler ile kariyer kararları ve davranışları şeklinde tanımlanmaktadır. Bu değişkenler aşağıda açıklanmaktadır (London, 1983: 620-624):

- *Kişisel değişkenler:* Kişinin kariyeri üzerinde potansiyel ilişkisi olan ihtiyaçlar, ilgi alanları ve kişilik değişkenlerini içeren bir boyut olarak ifade edilmektedir. Kişisel değişkenler kariyer kimliği (career identity), kariyer kavrayışı (career insight) ve kariyer esnekliği (career resilience) alt boyutlarını içermektedir. Kariyer kimliği bireyin kariyerinin kimliği için ne kadar önemli olduğunu ifade etmektedir ve kariyer motivasyonunun yönünü yansıtmaktadır. Kariyer kavrayışı, kişinin kendi ve kariyeri için belirlediği hedeflerinin ulaşılabilir ve gerçekçi olması aynı zamanda bu beklentilerini kariyer hedeflerine en iyi şekilde yansıtabilmesi olarak ifade edilmektedir. Kariyer esnekliği ise, kişinin

olumsuz çevresel koşullar karşısında gösterdiği direnci ifade etmektedir. Kariyer kavrayışı ve kariyer esnekliği bireyin kariyer motivasyonunun gücünü ve devamlılığını ifade etmektedir (London, 1983: 620-621).

- *Durumsal değişkenler:* İK politika ve prosedürleri, liderlik tarzı, iş tasarımı, grup bağlılığı, kariyer geliştirme programları ve ücretlendirme sistemlerini de kapsayan kişinin iş ortamında karşılaştığı unsurları ifade etmektedir. Bu unsurlar kişinin kariyer motivasyonunu büyük ölçüde etkilediğinden önemli bir yere sahiptir (London, 1983: 621).
- *Kariyer kararları ve davranışları:* Kişinin sahip olduğu bilgilerini ve hedeflerini çeşitlendirmesi, yeni eylem yolları oluşturması ve farklı biçimlerde kararlar vererek bu kararları hayata geçirebilmek şeklinde tanımlanmaktadır (London, 1983: 624).

Carson ve Bedeian (1994), kariyer bağlılığı çalışmalarını daha ileri taşımak adına kariyer motivasyonu görüşünden yararlanmış ve bu görüşü daha da detaylandırmışlardır (London ve Noe, 1997: 63).

2.4.2. Greenhaus'un Kariyer Modeli

Greenhaus (1971) kariyer bağlılığını, kişinin hayatı boyunca kariyerine ve işine verdiği değer şeklinde tanımlamış ve kariyer bağlılığını ölçmek için 28 maddeden oluşan ve üç alt boyut içeren bir ölçek tasarlamıştır. Ölçekte yer alan 27 madde beş puanlık Likert formatında, 28. madde ise sıralama formatında düzenlenmiştir (Greenhaus, 1971: 209-211). Bu üç alt boyutlar aşağıda açıklanmaktadır (Morrow, 1983: 489):

- *İşe Yönelik Genel Tutum:* Kişinin işine verdiği önemi ve işe odaklanmasına neden olan öğeleri içermektedir. Örneğin, kişi işinde mutlu olmadığı sürece yaşamından da mutlu olmayacak, bu mutsuzluğun nedenini işiyle bağdaştırdığında ise çalışmak, kişi için sadece yapmak zorunda olduğu kötü bir eylem anlamına gelecektir.
- *Mesleki Planlama ve Görüş:* Kişinin mesleki hayatına yönelik yaptığı planları ve gelecek için beklenti ve düşüncelerini ifade etmektedir. Örneğin, gelecekteki kariyeri hakkında düşünmekten ve plan yapmaktan keyif alan

kişinin kariyerine yatırım yapması ve bağlılığının artması beklenmektedir. Bu boyut, iş odaklı bir görüş gibi kişinin yaptığı işi yaşamının merkezine koyması ile benzerlik göstermektedir.

- *İşin Göreceli Önemi:* Kişinin işi ve iş dışındaki etkinlikler arasında kaldığında hangisini tercih ettiğini ifade etmektedir. Örneğin, kişinin işi, arkadaşlarıyla keyifli vakit geçirmek için çok az bir zaman tanısa bile kişi seçtiği işi devam ettirmeye yönelik bir tutum sergilemektedir.

Greenhaus'un (1971) kariyer modeli, belirli bir çalışma ortamı haricinde bağlılık üzerine çalışan birkaç görüşten biri olduğu için mesleğe ve mesleki bağlılık kavramına katkıları yadsınamaz bir gerçektir (Morrow, 1983: 490).

2.4.3. Meyer, Allen ve Smith'in Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı Modeli

Meyer ve Allen (1991) geliştirdikleri üç boyutlu modeli, bağlılık alanında çalışma yapan diğer araştırmacıların da kullanabileceği uygunluk seviyesinin yüksek olduğu bir model şeklinde tanımlamaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 83). Bu yaklaşımın mesleki bağlılığın ölçülmesinde de uygulanmasının beklendiği bir durum olduğu söylenebilir. Nitekim Meyer, Allen ve Smith (1993) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarını içeren ölçeği kariyere uyarlamışlardır (Cohen, 2007: 7). Kariyer bağlılığının dayandırıldığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık aşağıda açıklanmaktadır:

Duygusal Bağlılık; Mowday ve diğerleri (1982) duygusal bağlılığı, bireyin yapısal ve kişisel özelliklerini, işi ile bağlantılı olan niteliklerini ve iş tecrübelerini kapsayan bir bütün olarak ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 69). Duygusal olarak örgüte bağlı olan çalışandan aynı zamanda örgütün fikirlerini de benimsemesi, örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüt içinde aktif rol oynaması beklenmektedir. Bu nedenle diğer bağlılık kavramları içinde örgütler için önem verilen ve tercih edilen bir bağlılık formu olduğu söylenebilir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010: 102).

Devamlılık Bağlılığı; kişinin örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı maliyetlerin bilincinde olmasıdır. Çalışan ile örgütü arasındaki bağlılık temelde devam bağlılığı ise bu durumda kişinin örgütte kalmasının en büyük sebebinin çalışmaya duyduğu ihtiyaç olduğu söylenebilir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Devamlılık

bağlılığında kişi ile örgüt arasında bir değiş tokuş ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişkinin hangi aşamada olacağını ise çalışanın değiş tokuş ilişkisinden sağladığı faydanın derecesi belirlemektedir (Huselid ve Day, 1991: 381).

Normatif Bağlılık; kişinin örgütte kalmasını tetikleyen ana sebep zorunluluk hissetmesidir. Normatif bağlılığı yüksek olan kişi örgütte çalışmaya devam etmesi gerektiğini düşünmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Normatif bağlılıkta, birey bağlılığını sadık olması gerektiği, örgütü eleştirmemesi gerektiği ve örgüt için özveride bulunması gerektiği gibi ilkelere dayandırmaktadır (Scholl, 1981: 596).

2.4.4 Blau'nun Kariyer Bağlılığı Modeli

Blau (1985), kariyer bağlılığını kişinin işine veya uzmanlık alanına karşı tutumu olarak tanımlamaktadır. Blau (1985) tarafından yapılan bu tanım, kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık, işe bağlılık gibi yaklaşımlarla karıştırılmaması adına özellikle hem iş hem de uzmanlık alanı kavramları kullanılmaktadır (Blau, 1988: 285). Blau (1985) kariyer bağlılığı ölçeğini geliştirirken işe bağlılık (professional commitment), mesleki bağlılık (occupational commitment) ve kariyer yönelimini (career orientation) literatüre kazandıran geçmiş çalışmalardan ve bu çalışmaların ortaya koyduğu öğeler havuzundan ilham almıştır (Blau, 1985: 278).

Kariyer bağlılığı başta olmak üzere başka araştırmacılar tarafından birçok farklı çalışmaya dahil edilen ve bireylerin kariyerlerine yönelik tutumlarını inceleyen Blau (1985) tarafından geliştirilen kariyer bağlılığı ölçeği, en çok kullanılan çalışmalardan biri olarak geçerliliğini ve güvenilirliğini kanıtlamaktadır (Chang, 1999: 1259). Morrow (1993) Blau'nun (1985) ölçeğini en iyi psikometrik özelliklere sahip ve en sade kavramsallaştırma olarak görmekte bundan hareketle de kariyer bağlılığı alanında çalışma yapmayı hedefleyen araştırmacıların bu ölçeği kullanmasını önermektedir (Goulet ve Singh, 2002: 75; Morrow, 1993: 28-31).

London'ın (1983) kariyer motivasyonu modelinde yer alan kariyer kimliği ve kariyer esnekliği bileşenlerinin kariyer bağlılığının bir parçası olduğunu gözlemleyen Blau'nun (1989) kendi çalışmasında da bu bileşenlerden etkilendiği gözlemlenmektedir (Carson ve Bedeian, 1994: 239).

Blau'nun (1985) kariyer bağlılığının ölçülmesi için geliştirdiği bu ölçek, sekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan, “kesinlikle şu an çalıştığım alanda bir kariyer istiyorum.”, “uzmanlık alanımı vazgeçemeyecek kadar seviyorum.” gibi ifadeler kişinin kariyerine olan bağlılığını gösterirken, “eğer tekrar seçme şansım olabilseydi, bu alanda çalışmayı seçmezdim.” ya da “bu alana girdiğim için hayal kırıklığına uğradım.” ifadeleri kişilerin kariyerlerine bağlı olmadıklarını göstermektedir.

2.5. Kariyer Bağlılığının Sonuçları

Kariyer bağlılığı ve ilişkili olduğu düşünülen kavramlar arasındaki ilişki ya da karşılıklı etkilerinin incelendiği birçok çalışma yapılmış ve kariyer bağlılığının ortaya koyduğu sonuçlar gelecek çalışmalara ışık tutmuştur. Literatürde, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu ifade eden çalışmalar (Goulet ve Singh, 2002; İnan, 2017) bulunmaktadır. Yüksek kariyer bağlılığına sahip kişi, aynı zamanda örgütüne olan bağlılığını ilerletiyorsa kişi bu bağlılığın kariyer hedefleri ile örtüşmesini ve kariyer hedeflerine hizmet etmesini beklemektedir (Colarelli ve Bishop, 1990: 172). Diğer bir deyişle, örgüte kendi kariyer planları ile katılan birey, planları ile örgüt uygulamaları uyumlu olduğunda örgütü daha ilgi çekici bulmaya başlamaktadır (Lin ve Chen, 2004: 520).

Kariyer bağlılığı aynı zamanda kişinin iş hayatında sergilediği davranışlar ile pozitif bir ilişki içindedir. Iqbal ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışma bu ifadeyi destekler nitelikte, kariyer bağlılığı ve iş performansı arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Iqbal, Raffat ve Siddiq, 2014: 2415). Kariyer bağlılığı, kişinin kariyer gelişimini ve ilerlemesini de hesaba katarak, kariyerindeki mevcut durumu algılayış şeklidir. Kariyer bağlılığı yüksek olan kişi, kariyer hedeflerini belirlerken daha objektif ve kendine uygun olan tespitler yapabilir ve bu kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için fazladan çaba göstererek motivasyonunu arttırabilir (Çankaya, 2020: 1789; Şimşek ve Çelik, 2012). Hedeflerine ulaşmak için kararlı bir şekilde ilerleyen ve fazlasıyla çaba gösteren kişinin performansında da yükselme görüleceği söylenebilir. Yüksek ücret, terfi ve statü yüksek performansın olası bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Otluoğlu Çakmak, 2014: 354). Yapılan çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlardan yola çıkarak, kişinin kariyerini geliştirmesi

sürecine katkı sağlayan ve ilişkili olduğu örgütsel bağlılık, iş performansı ve performans gibi unsurların ilerletilmesinde kariyer bağlılığı kavramının tetikleyici bir rol oynadığı söylenebilir.

2.6. Psikolojik Sermaye ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle psikolojik sermaye ve kariyer bağlılığı ile ilgili yapılan çalışmalara ve bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara yer verilmektedir. Literatür incelendiğinde, psikolojik sermaye ve kariyer bağlılığı kavramları arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmalarda iki kavram arasındaki ilişki açıklanırken Öz Belirleme Kuramından (Self-Determination Theory) ve Genişlet ve İnşa Et Kuramından (The Broaden and Build Theory) yararlanıldığı görülmektedir. Buradan hareketle bu bölümde ek olarak Öz Belirleme Kuramının ve Genişlet ve İnşa Et Kuramının psikolojik sermaye ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkideki rolüne değinilmiştir.

Kişinin psikolojik olarak olumlu yönde ilerlemesi ve gelişmesi olarak tanımlanan psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarını içermektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3). Psikolojik sermayenin bir çalışanda olması, kişinin istenen davranışlarla pozitif ilişkili olduğunu ve bundan hareketle istenmeyen davranışlarla da negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda psikolojik sermayenin, memnuniyet ve bağlılık gibi tutumlar ve performans ile de büyük ölçüde ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 2-3).

Psikolojik sermaye, yalnızca bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumu ve duygularını düzenleyip uyumlu hale getirme çabasında kullanılmakla kalmaz aynı zamanda bireyin çalışma hayatında karşılaşacağı beklenmedik çevresel değişikliklere karşı olumlu bir tavır takınmasında, çalışanların etkin ve pozitif davranışlar ortaya koymasında rehber niteliğinde de kullanılmaktadır (Gan ve Cheng, 2021: 1).

Performans ve tutum ile ilgili yapılan çalışmalarda ise, psikolojik sermayenin bu kavramlar üzerinde pozitif etkileri olan psikolojik bir kaynak olarak katkı sağladığı görülmektedir. Psikolojik sermayenin sağladığı katkı düşünüldüğünde, pozitif

psikolojik sermaye ve kariyer bağıllığı arasında anlamlı bir ilişkinin olması beklenen, ayrıca geçmiş çalışmalar ile tutarlılık gösteren bir durumdur (Gan ve Cheng, 2021: 8).

Singhal ve Rastogi (2018), çalışmalarında psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın zaman içerisinde gelişip kişinin özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını karşılamaya evrileceğini, dolayısıyla kişinin kariyerine bağıllığının artacağını öngörmektedir (Singhal ve Rastogi, 2018: 460). Luthar ve Zigler (1991) psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılığın iki önemli kavramı kapsadığını belirtmektedir. Yapılan çalışmada bu kavramlardan ilki, hayatın içinde var olan tüm olumsuz koşullar ve zorluklar iken ikincisi ise, davranışsal ve sosyal yetenekleri kapsayan bireyin pozitif uyumu olarak ele alınmaktadır (Özen Kutanis ve Yıldız, 2014: 143). Psikolojik dayanıklılığın koşullara uyum sağlama ve zorlukların üstesinden gelme kabiliyeti olmasından yola çıkarak, kişinin kariyer bağıllığını güçlendirmesinde psikolojik dayanıklılığın katkı sağlayacağı öngörülebilir.

Kariyer bağıllığı, kişinin mesleğini sürdürürken ihtiyacı olan ve bu süreçte kişiye destek sağlayan moral ve motivasyonu şeklinde ifade edilmektedir (İnan, 2017: 185; Riverosve Shir, 2011: 327). Ayrıca çalışma hayatının değişken bir yapısının oluşu kişinin güvensizlik hissetmesine ve gelecek için çalıştığı örgütten çok kariyerine önem verip yatırım yapmasına neden olmaktadır (Jones, Zanko ve Kriflik, 2006: 8). Kişi, iş hayatında meydana gelebilecek olumsuz bir durumla karşılaşmamak için kendi kariyeri üzerine yoğunlaşıp kariyer bağıllığını güçlendirmeye çalışmaktadır (İnan, 2017: 191).

Aryee ve Tan (1992), kariyer bağıllığından beceri geliştirmeye uzanan pozitif bir gidişatın olduğunu ileri sürmektedir (Aryee ve Tan, 1992: 297). Kişinin kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için gösterdiği çabanın ve harcadığı emeğin fazlalığı o kişinin kariyer bağıllığının yüksek olmasını göstermektedir. Buradan yola çıkarak kariyer bağıllığının psikolojik bir kavram olduğu ve motivasyon, devamlılık ve isteklilik ile bağlantılı olduğu söylenebilir (Lin ve Li, 2013: 3-4).

Singhal ve Rastogi (2018) Hintli çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmanın sonucu olarak, psikolojik sermayenin kariyer bağıllığı için yordayıcı bir değişken

olduğu sonucuna varmaktadır. Psikolojik sermaye, kişinin olduğu en iyi halini ortaya çıkarmasına, kapasitesinin ve yapabileceklerinin farkına varmasına katkı sağladığından, kişinin daha üretken ve farkındalığı yüksek bir hayat yaşamasına imkan tanımaktadır. Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak, bir kişinin umutlu, yeterli, dayanıklı ve iyimser olması özetle kişinin psikolojik sermayesinin yüksek olması kişinin olumsuz duygulardan uzaklaşıp olumlu duygulara yönelmesine neden olacaktır. Bu olumlu duygulara yönelme durumu kısmen de olsa kişinin kariyer hedeflerine ulaşmasında ve kariyerine olan bağlılığını arttırmasında destekleyici bir rol oynayabilir (Singhal ve Rastogi, 2018: 466-468). Singhal ve Rastogi (2018) bu çalışmalarında, Öz Belirleme Kuramını ve kuramın çalışma hayatına uygulanmasının sağladığı katkıyla birlikte pozitif örgütsel davranış üzerine yapılan araştırmaların kapsamını genişletmeyi amaçlamaktadır (Singhal ve Rastogi, 2018: 458).

Öz belirleme, kelime anlamı olarak davranışların toplumda kabul gören kaideler ve baskıların oluşturduğu dış etmenlerden ziyade bireyin kendi görüş ve değer yargıları tarafından belirlenmesi ve kendi kaderini kendi tayin etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Cihangir Çankaya, 2009: 23; Budak, 2000). Edward Deci 1970’li yıllarda Öz Belirleme Kuramına ilişkin çalışmaların ilk adımlarını atmış ve çalışmasında öz belirleme kavramını detaylandırmıştır. Öz Belirleme Kuramına katkı sağlamış bir başka önemli ismi ise Richard Ryan olmuştur (Cihangir Çankaya, 2009: 23).

Öz Belirleme Kuramı, insan doğasının, doğuştan öğrenmeye, üretken olmaya ve gelişim göstermeye aynı zamanda toplumda önemli olduğu kabul edilen kültürel değerleri benimsemeye ve toplumu oluşturan diğer bireyler ve gruplarla bağ kurmaya eğilimi olduğunu varsayan bir insan motivasyonu kuramıdır (Sheldon ve Ryan, 2011: 35).

Öz Belirleme Kuramı, kişinin belli başlı görevlere olan bağlılığının gerekçelerini karakterize eden üç temel motivasyonel yönelim türü olduğunu öne sürmektedir. Yönelim türlerinden ilki olan motivasyonsuzluk, kişinin belirli bir görevi gerçekleştirmek için gerekli motivasyona sahip olmaması ya da sahip olduğu motivasyonun görevi yerine getirmek için yetersiz olmasını ifade etmektedir. İkincisi

içsel motivasyon, kişinin doğası gereği zevk aldığı ve tatmin edici bulduğu bir davranışı uygulamasındaki istek derecesi ile ilgilidir. Son olarak, üçüncü yönelim türü dışsal motivasyon, kişinin belli başlı davranışları ortaya koyarken ne ölçüde dış etkenler tarafından yönlendirildiğini ifade eder (Datu, King, ve Valdez, 2018: 261).

Öz Belirleme Kuramının alanı, insanların özünde olan gelişme eğilimlerinin, öz motivasyonlarının ve kişilik bütünleşmesinin kaynağını oluşturan psikolojik ihtiyaçlarının yanı sıra bu olumlu süreçleri teşvik eden koşulların araştırılmasına odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000: 68).

Öz Belirleme Kuramı, özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma durumunun oluşturduğu üç psikolojik ihtiyacın birleşiminin iyi oluşu beraberinde getirdiğini varsaymaktadır (Ryan ve Deci, 2000: 68). Öz Belirleme Kuramı, kişinin kendisinde merak uyandıran bir eyleme içinden gelerek ve içsel tatminle katılmanın özerklik ihtiyacının tatmin edilmesine yol açtığını varsaymaktadır. Kişi çaba gerektiren zor bir görevi başarılı bir şekilde tamamladığında sahip olduğu yetenek ve yeterliğini gösterir. Bunun sonucunda kişinin yetkinlik ihtiyacı karşılanabilir. İlişki bilincine ulaşmak ve ilişki ihtiyacının karşılanması için ise kişinin sevdikleri ile yakınlaşması ve anlamlı sohbetler etmesinin bu ihtiyacın karşılanmasından yardımcı olabileceği söylenebilir. Tüm bu psikolojik ihtiyaçların birleşimi yalnızca insanların sağlık ve gelişimine katkı sağlamakla kalmaz aynı zamanda kişinin potansiyelini destekler ve mutluluk duygusunu da arttırmaktadır (Gan ve Cheng, 2021: 2; Reis ve diğerleri, 2000). Ryan ve Deci'nin çalışmasının (2000) bulguları, doğuştan gelen bu üç psikolojik ihtiyacın tatmin edilememesinin kişinin motivasyonunun ve iyi oluşunun azalmasına yol açacağını varsayımında bulunmaktadır (Ryan ve Deci, 2000: 68).

Temel psikolojik ihtiyaçları karşılanan bir kişinin iyi olma seviyesinde yükselme görülmektedir. Literatürde 'özel iyi oluş' olarak ortaya konan ve iyi yaşamı tanımlamayı amaçlayan bu yaklaşım, konuşma dilinde 'mutluluk' olarak adlandırılmaktadır. Özel iyi oluş yaklaşımında birey, yaşamının artı ve eksilerini gözden geçirir ve hem bilişsel hem de duygusal olarak iyi bir yaşama sahip olup olmadığını değerlendirmektedir (Diener, 2000: 34). Kişiler, olumsuz duygularla başa çıkmak için doğru anlarda olumlu duygu deneyimlerini geliştirerek hem psikolojik iyi

oluşlarını geliştirirler hem de fiziksel sağlıklarını iyileştirebilirler. Bundan hareketle, olumlu duyguların olumsuz duygular üzerinde yıkıcı bir etkisinin olduğu söylenebilir (Fredrickson, 2001: 222).

Psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki bağlantı temelde; psikolojik sermayenin, kişilerin öznel iyi oluşlarını da etkileyen kişisel gelişim, özerklik, pozitif ilişkiler kurma gibi ihtiyaçları kapsamasına ve çalışanlara bu nitelikleri kazandırmasına dayanmaktadır (Cole, Daly ve Mak, 2009).

Kariyer bağlılığı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin en önemli özelliği, bireyin hayatının kontrolünü kendi eline almak, çalışma hedeflerini önemsemek ve pozitif ilişkiler kurmak gibi, hedeflerine ulaşma duygusuna sahip olmak için aldığı etkili önlemlerdir. Kariyer hedefini başarıyla yerine getirmenin bir sonucu olarak kişi, başarmanın memnuniyetini yaşar ve böylelikle haz, bağlılık ve iyi oluşun ilişkili olduğu bir mutluluk düzeyi meydana gelmektedir (Singhal ve Rastogi, 2018: 461). Özerklik, yetkinlik ve ilişkili olmanın oluşturduğu üç psikolojik ihtiyacın tatmin edilmesi kişinin iyi oluşuna, bu iyi oluşta kişinin kariyer bağlılığında artışa neden olmaktadır (Singhal ve Rastogi, 2018: 468).

Birçok araştırma, öz yeterlilik gibi bazı psikolojik faktörleri kariyer bağlılığı ile ilişkilendirmiştir. Fredrickson'ın (2001) çalışmasında yer alan Genişlet ve İnşa Et Kuramında, olumlu duyguların yalnızca şimdiki zamanda değil uzun vadede de gelişme ortaya koyduğu ifade edilmektedir. Bu söylemden hareketle işine karşı olumlu duygular besleyen, mevcut işverenlerine karşı duygusal olarak bağlı olan çalışanların uzun vadede kariyerlerini de geliştirmesi olasılığı yüksek görülmektedir (Zhu, Kim, Milne ve Park, 2020: 5). Genişlet ve İnşa Et Kuramına göre kişinin sahip olduğu olumlu duygulardaki artış, fiziksel, psikolojik ve sosyal olanakları oluşturarak bu kişinin mutluluk duygusunda ve iyi oluşunda yükselmeye neden olmaktadır (Fredrickson, 2004: 1369).

Singhal ve Rastogi'nin (2018), araştırmasının ortaya koyduğu çıkarımlardan ilki psikolojik sermayenin pozitif umut, yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik duygularının, çalışanların öznel iyi oluş ve kariyer bağlılığını başarılı bir şekilde öngöreceğini tahmin ederek Genişlet ve İnşa Et Kuramı ile Öz Belirleme Kuramını

doğrulamaktadır. Araştırma bu çıkarıma ek olarak öznel iyi oluşun, psikolojik sermaye ve kariyer bağlılığı arasında kısmi bir arabuluculuk rolü oynadığını ileri sürmektedir (Singhal ve Rastogi, 2018: 468).

Gan ve Cheng'in (2021) analiz sonuçları, psikolojik sermaye ve kariyer bağlılığının birbirinden bağımsız iki kavram olduğunu fakat birlikte incelendiklerinde bu iki kavramın birbirleri ile ilişkili bir psikolojik durum ortaya çıkardıklarını ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçları aynı zamanda iki kavram arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğunu ve psikolojik sermayenin artmasının kariyer bağlılığının da artması sonucu doğuracağını göstermektedir (Gan ve Cheng, 2021: 10).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE İLE KARIYER BAĞLILIĞI İLİŞKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Dünyada yaşanan siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlerin hem örgüt hem de çalışan nezdinde büyük etkileri olduğu ifade edilebilir. Örgütler bu değişimler karşısında bir taraftan rakipleri ile rekabetlerinde üstünlük sağlamaya ve hedeflerine ulaşmaya çalışırken, diğer taraftan çalışanlarına iş güvencesi sağlamak ve çalışanlarına yatırım yapmak gibi temel fonksiyonlarını yerine getirmekte zorlanmaktadır. Bu durumun çalışanlar üzerinde de bir takım psikolojik sorunlara yol açtığı ileri sürülebilir (Yorulmaz, 2019: 1). Psikolojik sermayenin, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerini içermesi, kişinin pozitif yönlerine odaklanması, ölçülebilir ve geliştirilebilir olması dolayısıyla hem çalışanlar hem de örgüt için önemi artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin yüksek olmasının, kişinin iş hayatındaki verimliliğini ve motivasyonunu arttırdığını, aynı zamanda özel hayatında da mutlu olmasına katkı sağladığını ve kişinin hayat kalitesini yükselttiğini göstermektedir. Tüm bu bilgiler doğrultusunda, psikolojik sermayenin daha yüksek motivasyona sahip, becerilerini geliştiren işgücü oluşturulması ve işe alım süreci ile performans geliştirmeye kadar birçok insan kaynakları uygulamasında etkili olacağı ileri sürülebilir (Kandemir, 2020: 21).

Diğer taraftan geçmişe oranla daha istikrarsız bir iş çevresinin ortaya çıkmasının, çalışanların kariyerlerine yönelik bakış açılarında değişime neden olduğu ifade edilmektedir. Değişken çevre koşulları, kişilerin kendilerini daha güvencesiz hissetmelerine yol açmış ve bu durumun bir sonucu olarak, geçmişte daha yaygın olarak benimsenen, kariyerin tek bir örgütte sürdürülmesi düşüncesi değişmiştir. Bu düşüncenin yerini kişinin kariyerini geliştirebildiği, fırsatları değerlendirdiği daha esnek bir düşünce yapısı almıştır (Çakmak Otluoğlu, 2018: 17). Kişinin kendi hedeflerine ve kariyerine bağlılığını ifade eden kariyer bağlılığı (Colarelli ve Bishop, 1990), işten çıkarmalardaki yükseliş, kişilerin bağlılığa yönelik bakış açılarının değişmesi ve yüksek eğitim düzeyleri gibi unsurların neden olduğu belirsizliklerin

üstesinden gelmek için çalışanların benimsemesi gereken bir tutum olarak ortaya çıkmaktadır (Noordin, Williams ve Zimmer, 2002: 35).

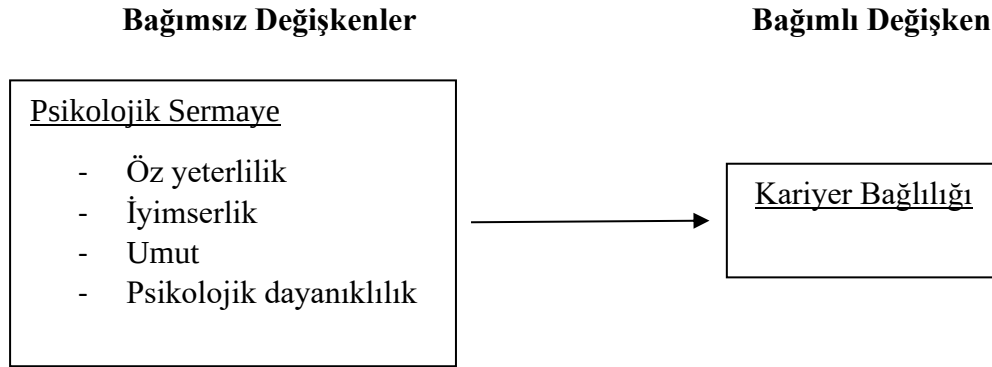
Literatür incelendiğinde, psikolojik sermayenin, kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesinde iki kuramdan yararlanıldığı görülmüştür. Bu kuramlardan ilki, Öz Belirleme Kuramıdır. Öz Belirleme Kuramı, tüm insanların doğuştan gelen üretken olma ve benlik duygusunu sağlam bir temele inşa etme eğilimine sahip olduğu temeline dayanmaktadır. Öz Belirleme Kuramı, özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma durumunu kapsayan üç psikolojik ihtiyacın karşılanması ile iş ortamındaki davranışların da olumlu yönde gelişeceğini öngörmektedir (Sheldon, Turban, Brown, Barrick ve Judge, 2003: 361).

Psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesinde yararlanılan bir diğer kuram ise Genişlet ve İnşa Et Kuramıdır. Genişlet ve İnşa Et Kuramı, pozitif duyguların kişinin düşünce ve davranışlarını, yeni bir beklentiye yönelik isteğini teşvik edeceğini ileri sürmektedir. Bu teşvik, kişinin hem fiziksel hem psikolojik hem de sosyal kaynaklarında artışa sebep olarak kişinin iyi oluşuna katkı sağlamaktadır. Psikolojik sermayenin çalışanların iş tutum ve davranışlarını geliştirdiği, iyileştirdiği ve pozitif yönde etkilediği ifade edilebilir (Gan ve Cheng, 2021: 2).

Bu doğrultuda tez çalışmasında, psikolojik sermayenin kişinin kariyerine karşı tutumu şeklinde tanımlanan kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma ile aynı zamanda psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin de açıklanması amaçlanmaktadır. Tez kapsamında yapılan çalışmanın bu yönüyle önceki çalışmalardan farklılaştığı ve önem taşıdığı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, Şekil 3.1’de sunulmuştur. Şekil 3.1’de görüldüğü üzere psikolojik sermaye bağımsız değişken ve kariyer bağlılığı bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Uygulama Alanı

Araştırmada kartopu örnekleme yönteminden yararlanılmış ve veriler özel sektörde çalışan beyaz yaka personelden toplanmıştır. Anket formu, çevrim içi olarak hazırlanmıştır. Anket formu katılımcılara dağıtılmadan önce İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan etik onay alınmıştır. Araştırma kapsamında söz konusu özelliklere sahip 204 deneğe ulaşılmıştır. Veri setinde yer alan 204 veri arasından 4 adet veride uç değerlerin (outliers) olduğu tespit edilmiş ve veri setinden 4 satır çıkarılmıştır. Uç değerler ile ilgili ayrıntılı açıklama araştırmanın faktör analizi bölümünde sunulmuştur. Araştırma kapsamında tüm analizler 200 deneğin verileri ile yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Verilerin toplanması aşamasında, kartopu örnekleme yönteminden yararlanıldığı için araştırmacının ve katılımcıların erişebildiği deneklerin çalışmaya katılması araştırmanın en önemli kısıtıdır. Araştırmada sadece psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığından, kariyer bağlılığına etki edebilecek diğer değişkenlerin çalışmanın kapsamı dışında bırakılması ise bir başka kısıt olarak ifade edilebilir. Çalışmada araştırmaya katılan bütün deneklerin soruları aynı şekilde algılayıp gerçeğe uygun olacak şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında test edilmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H1: Psikolojik sermaye, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H1_a: Öz-yeterlilik, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H1_b: İyimserlik, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H1_c: Umut, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H1_a: Psikolojik dayanıklılık, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Araştırmadan kullanılan anket formu, üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, psikolojik sermaye ölçeği yer almaktadır. İkinci bölümde, kariyer bağlılığı ölçekleri yer almaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise demografik verileri toplamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan anketin yer aldığı link, deneklere e-mail aracılığıyla gönderilmiştir.

3.6.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Araştırmada, katılımcıların psikolojik sermayelerini ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Bazı ifadeler, araştırmacı tarafından ölçeğin orijinalinden çevrilerek araştırmaya daha uygun hale getirilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarını içermektedir.

Ölçekte, toplam 24 ifade yer almaktadır. Öz yeterlilik alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6; iyimserlik alt boyutu 7, 8*, 9, 10, 11*, 12; umut alt boyutu 13, 14, 15, 16, 17, 18; psikolojik dayanıklılık alt boyutu ise 19*, 20, 21, 22, 23, 24 numaralı ifadeler ile ölçülmüş * işaretli 8*, 11* ve 19* numaralı ifadeler ters (reverse) ifade olduğundan bu üç ifadeye verilen cevaplar SPSS paket programına geçirilirken ters kodlanmıştır.

Ölçekte bulunan ifadelere verilen cevaplar 1 puan “kesinlikle katılmıyorum” ve 5 puan “kesinlikle katılıyorum” olacak şekilde 5’li likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir.

3.6.2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği

Araştırmada katılımcıların kariyer bağlılığını ölçmek için Blau (1985) tarafından geliştirilen ve Çakmak Otluoğlu (2014) tarafından Türkçeye çevrilen kariyer bağlılığı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, sekiz ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan ifadelere verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1 puan, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin orijinal biçiminde üç ifade ters (reverse) ifade olduğundan bu üç ifadeye verilen cevaplar SPSS paket programına geçirilirken ters kodlanmıştır. Çakmak Otluoğlu (2014) tarafından Türkçeye çevrilen ölçeğe yapılan çalışmada ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

3.6.3. Demografik Veriler

Anket formunun üçüncü bölümünü oluşturan bu bölümde, araştırmaya katılan katılımcılar hakkında genel bir bilgi toplanabilmesi hedeflenmiştir. Bu bölümde, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, meslek hayatında geçirilen toplam süre, örgütsel kıdem ve firmada çalışan kişi sayısı gibi sorulara yer verilmiştir.

3.7. Kullanılan İstatistik Analizler

Veriler IBM SPSS 22 programında analiz edilmiştir. Araştırma kapsamındaki tüm veriler toplandıktan sonra veri analizi aşamasına gelindiğinde, öncelikle veriler SPSS 22 programına aktarılıp kontrol edilmiş ve eksik yanıtları olan anketler araştırmanın dışında tutulmuştur. Kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının saptanması için faktör analizinden yararlanılmıştır. Her bir ölçeğin Cronbach α değerinin hesaplanması ile ölçeklerin güvenilirlik (iç tutarlılık) düzeyleri değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi yöntemi, hipotezlerin test edilmesi için ise tekli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.8. Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde, sırasıyla faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları ile deneklerin demografik özellikleri, ölçek sonuçları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve hipotez testleri ele alınmıştır.

3.8.1. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ve kariyer bağlılığı ölçeklerinin faktör yapılarını saptanması için açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Faktör analizi gerçekleştirilmeden önce veri setinde yer alan uç değerlerin (outliers) olup olmadığı tespit edilmelidir. Uç değerler, veri setindeki gözlemlerin sahip olduğu genel yönelimden olağan dışı bir şekilde ayrışan ve farklılık gösteren gözlemler olarak tanımlanabilir. Uç değerlerin bir araştırma içerisinde var olması çalışmada uygulanacak tüm analizlerden elde edilecek sonuçları etkileyeceğinden ve aynı zamanda araştırma sonuçlarının taraflı çıkmasına neden olabileceğinden tespit edilmeli ve silinmelidir (Field, 2009 aktaran Çakmak Otluoğlu, 2011). Uç değerlerin tespit edilmesinde, araştırmadaki denek sayısı 80'den fazla olduğu için standart hataları 3'ten büyük olan 4 denek tespit edilmiş ve SPSS'teki veri setinden bu deneklere ait 4 satır silinmiştir. Böylelikle verilerin faktör analizi için daha hazır hale getirildiği belirtilebilir (Hair Joseph F. 1998 aktaran Çakmak Otluoğlu).

Faktör analizinde, ifadeler arasında yüksek korelasyon ilişkisinin olması beklenir. Buna göre birbirleri ile en güçlü ilişkiyi gösteren ifadeler aynı faktör altında toplanacaktır. Eldeki verilerin faktör analizine uygunluğu büyük önem taşımaktadır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olup olmadığını saptamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinden, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için ise Barlett testinden (Barlett test of sphericity) yararlanılmıştır. Barlett testinden elde edilen sonuçta katsayı düşük çıkarsa yani H_0 hipotezi reddedilmezse, ifadeler arasındaki korelasyonu temsil eden bir birim matrisinin varlığından söz edilemez ve bu durumda faktör analizine devam edilemez.

KMO katsayısının 0,50'nin altında bir değere sahip olması örneklemin faktör analizi için uygun olmadığını göstermektedir. Bu durumda faktör analizine devam edilemez. Kaiser ve Rice, KMO istatistiğinin yorumlanmasına ilişkin geliştirdikleri tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.1: KMO İstatistiğinin Yorumlanması

KMO Değeri	Anlamı
$\geq 0,90$	Mükemmel
$\geq 0,80$	İyi
$\geq 0,70$	Orta Derecede İyi
$\geq 0,60$	Ne İyi Ne Kötü
$\geq 0,50$	Çok Kötü
$0,50 <$	Kabul Edilemez

KMO istatistiğinin 0,80'den büyük olması önerilse de 0,60'ın üzerindeki değerlerin de kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Kaiser ve Rice, 1974).

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan 24 ifade varimax rotasyonu ile SPSS 22 paket programında açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,894'tür ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000 < 0,05$).

Faktör sayısını belirlemek için öz değerlerin (eigenvalue) 1'den büyük olması kuralı esas alınmış ve aynı zamanda öz değerlerin dağılımı grafiği (scree plots) de incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 5 faktör bulunmaktadır. Ölçeğin orijinalinde bulunan 24 ifadenin, 4 faktör altında toplanması gerekmektedir. Varimax yöntemi ile döndürülmüş faktör analizi incelendiğinde, iyimserlik alt boyutu ile ilgili iki ifadenin (işimde bir şeyler ters giderse hep o şekilde gider/ işimde işler asla benim istediğim gibi gitmez) ve psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile ilgili bir ifadenin (işimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı çekiyorum) 5. Faktörü oluşturduğu görülmüştür. Beşinci faktörü oluşturan bu üç ifade, aynı zamanda ölçekteki ters kodlanan üç ifadedir. Olumlu ve olumsuz ifadelerin birlikte yer aldığı karma ölçeklerde, olumsuz ifadelerin yapay faktör oluşturabileceği çeşitli çalışmalarda gözlemlenmiştir. Olumsuz ifadelerin oluşturduğu bu yapay faktör hem diğer boyutların yapısını bozmakta hem de kavrama ait bir alt boyut anlamı taşımamaktadır (Turgut ve Erden, 2013: 327).

Söz konusu üç ifadenin, aynı faktör altında toplanması teorik olarak da uygun olmadığından bu üç ifade ölçekten çıkarılmıştır. Benzer bir uygulamanın psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi ve uyarlanması çalışmasını yapan Çetin ve Basım'ın (2012) çalışmalarında da yapıldığı görülmüştür. Söz konusu çalışmada da madde toplam istatistikleri ve ölçek maddelerinin faktör yükleri göz önünde bulundurularak üç ifade ölçekten çıkarılmıştır (Çetin ve Basım, 2012: 130).

Umut alt boyutu ile ilgili bir ifadenin ise (işimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim) faktör yükünün düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca söz konusu ifade birinci faktöre (öz yeterlilik) ve dördüncü faktöre (psikolojik dayanıklılık) yüklenme emaresi gösterdiğinden bu ifade de ölçekten çıkartılmıştır.

Psikolojik sermaye ile ilgili gerçekleştirilen faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Öz-Yeterlilik	İyimserlik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	X
1.Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim	0,61				
2.Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	0,78				
3.Çalıştığım kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	0,75				
4.Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	0,64				
5.Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	0,77				

6.Çalışma arkadaşlarım iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	0,60			
7.İşimde belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini beklerim.		0,53		
9.İşim konusunda olayların hep iyi tarafına bakarım.		0,81		
10.İşimde başşıma iyi şeyler geleceğı konusunda iyimserim.		0,70		
12.İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.		0,53		
13.İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.	0,37		0,38	0,48
14.Şu anda, enerjik bir şekilde iş hedeflerimi gerçekleştirmeye çalışıyorum.			0,66	
15.Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.			0,54	
16.Şu anda, işimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.			0,70	
17.Mevcut iş hedeflerime ulaşmanın birçok yolunu düşünebilirim.			0,70	
18.Şu anda kendim için belirlediğı iş hedeflerine ulaşıyorum.			0,75	
20.İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.				0,73
21.Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başşıma yeterim.				0,75
22.İşimde stresli şeyleri genellikle adım adım hallederim.				0,62
23.Daha önce tecrübem olduğu için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.				0,65
24.İşimdeki birçok şeyi aynı anda halledebileceğimi hissediyorum.				0,67

8. İşimde bir şeyler ters giderse hep o şekilde gider.	0,79
11. İşimde işler asla benim istediğim gibi gitmez.	0,76
19. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	0,74
KMO=0,894	
Barlett testi Chi	
Kare=2489,069	
Barlett's Testi	
(p)=0,000<0,05	
Açıklanan Toplam	
Varyans=%64,248	

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinden toplamda 4 ifade çıkartıldıktan sonra kalan 20 ifade varimax rotasyonu ile SPSS 22 paket programında açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin istatistiği, verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek içinse Barlett testinden yararlanılmıştır.

Tablo 3.3'te yer alan psikolojik sermaye ölçeğinin KMO istatistiğinin 0,900>0,50 olması örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett testi Chi katsayısı ise anlamlıdır. (p=0,000<0,05)

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre özdeğerleri 1'den büyük olan dört faktör bulunmaktadır. Bu doğrultuda ölçeğin orijinalinde olduğu gibi dört boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır. Boyutların Cronbach α değerleri, ölçeğin iç tutarlılığına sahip olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak açıklanan toplam varyans % 63,331 olarak belirlenmiştir. Düzeltilmiş faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3: Düzeltilmiş Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Varimax Yöntemi ile Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Öz- Yeterlilik	İyimserlik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık
----------	-------------------	------------	------	----------------------------

1.Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim	0,61	
2.Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	0,78	
3.Çalıştığım kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	0,75	
4.Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	0,63	
5.Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	0,78	
6.Çalışma arkadaşlarım/iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	0,59	
7.İşimde belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini beklerim.	0,52	
8.İşim konusunda olayların hep iyi tarafına bakarım.	0,80	
9.İşimde başıma iyi şeyler geleceği konusunda iyimserim.	0,69	
10.İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	0,62	
11.Şu anda, enerjik bir şekilde iş hedeflerimi gerçekleştirmeye çalışıyorum.		0,69
12.Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.		0,56
13.Şu anda, işimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.		0,71
14.Mevcut iş hedeflerime ulaşmanın birçok yolunu düşünebilirim.		0,72
15.Şu anda kendim için belirlediği iş hedeflerine ulaşıyorum.		0,76
16.İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.		0,72
17.Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.		0,77
18.İşimde stresli şeyleri genellikle adım adım hallederim.		0,61

19.Daha önce tecrübem olduğu için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	0,65
20.İşimdeki birçok şeyi aynı anda halledebileceğimi hissediyorum.	0,68
Cronbach α	0,86
KMO=0,900	0,68
Barlett's Testi Chi Kare=2104,238	0,86
Barlett's Testi (p)=0,000<0,05	0,85
Açıklanan Toplam	
Varyans=%63,331	

Araştırmada kullanılan kariyer bağlılığı ölçeğinde yer alan 8 ifade varimax rotasyonu ile SPSS 22 paket programında açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin istatistiğinden, verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için ise Barlett testinden yararlanılmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,843'tür ($\leq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000<0,05$).

Faktör sayısını belirlemek için öz değerlerin (eigenvalue) 1'den büyük olması kuralı esas alınmış ve aynı zamanda öz değerlerin dağılımı grafiği (scree plots) de incelenmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre özdeğerleri 1'den büyük iki faktör bulunmaktadır. Ancak ölçeğin orijinalinde söz konusu 8 ifadenin bir faktör altında toplanması gerekmektedir. İkinci faktör altında toplanan üç ifade aynı zamanda ölçekte yer alan ters kodlanmış olumsuz ifadelerdir. Turgut ve Erden'in (2013) çalışmalarında söz ettikleri gibi olumsuz ifadelerin yapay bir faktör oluşturması çeşitli çalışmalarda gözlemlenmiştir.

Kariyer bağlılığı ile ilgili gerçekleştirilen varimax yöntemiyle döndürülmüş faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4: Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Kariyer Bağlılığı	X
----------	----------------------	---

2.Kesinlikle şu an çalıştığım alanda bir kariyer istiyorum.	0,52
4.İhtiyacım olan paraya hiç çalışmadan sahip olsaydım muhtemelen bu alanda çalışmaya devam ederdim.	0,76
5.Uzmanlık alanımı vazgeçemeyecek kadar seviyorum.	0,78
6.Bu uzmanlık alanı çalışma yaşamı için ideal bir uzmanlık alanıdır.	0,76
8.Kişisel zamanımın büyük bir kısmını uzmanlık alanımla ilgili makale ve kitapları okuyarak geçiririm.	0,72
1.Şimdiki işimle aynı ücreti alabileceğim ancak şimdiki işimden tamamen farklı bir işe geçebilseydim muhtemelen o işi kabul ederdim. (T)	0,79
3.Eğer tekrar seçme şansım olabilseydi, bu alanda çalışmayı seçmezdim. (T)	0,68
7.Bu alana girdiğim için hayal kırıklığına uğradım. (T)	0,83
KMO=0,843	
Barlett's Testi Chi Kare=562,091	
Barlett's Testi (p)= 0,000<0,05	
Açıklanan Toplam Varyans=%62,027	

Söz konusu ölçekteki ifadelerin teorik olarak aynı faktör altında toplanması uygun olduğundan faktör analizi bir faktörle sınırlandırılarak tekrarlanmıştır. Yapılan varimax yöntemiyle döndürülmüş faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,843'tür ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000<0,50$).

Düzeltilmiş faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5: Düzeltilmiş Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Kariyer Bağlılığı
1.Şimdiki işimle aynı ücreti alabileceğim ancak şimdiki işimden tamamen farklı bir işe geçebilseydim muhtemelen o işi kabul ederdim. (T)	0,55
2.Kesinlikle şu an çalıştığım alanda bir kariyer istiyorum.	0,67
3.Eğer tekrar seçme şansım olabilseydi, bu alanda çalışmayı seçmezdim. (T)	0,71

4.İhtiyacım olan paraya hiç çalışmadan sahip olsaydım muhtemelen bu alanda çalışmaya devam ederdim.	0,73
5.Uzmanlık alanımı vazgeçemeyecek kadar seviyorum.	0,82
6.Bu uzmanlık alanı çalışma yaşamı için ideal bir uzmanlık alanıdır.	0,74
7.Bu alana girdiğim için hayal kırıklığına uğradım. (T)	0,65
8.Kişisel zamanımın büyük bir kısmını uzmanlık alanımla ilgili makale ve kitapları okuyarak geçiririm.	0,52

KMO=0,843

Barlett's Testi Chi Kare=562,091

Barlett's Testi (p)= 0,000<0,05

Açıklanan Toplam Varyans=%47,021

3.8.2. Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerden bulunan her ifade güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve ölçeklerin Cronbach α değerleri de hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6: Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	İfade çıkartıldığında α değeri
1.Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim	0,908
2.Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	0,908
3.Çalıştığım kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	0,908
4.Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	0,906
5.Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	0,909
6.Çalışma arkadaşlarım iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	0,907
7.İşimde belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini beklerim.	0,910
8.İşim konusunda olayların hep iyi tarafına bakarım.	0,910
9.İşimde başıma iyi şeyler geleceği konusunda iyimserim.	0,908
10.İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	0,920
11.Şu anda, enerjik bir şekilde iş hedeflerimi gerçekleştirmeye çalışıyorum.	0,905
12.Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	0,905

13.Şu anda, işimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.	0,905
14.Mevcut iş hedeflerime ulaşmanın birçok yolunu düşünebilirim.	0,903
15.Şu anda kendim için belirlediği iş hedeflerine ulaşıyorum.	0,908
16.İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	0,906
17.Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	0,908
18.İşimde stresli şeyleri genellikle adım adım hallederim.	0,905
19.Daha önce tecrübem olduğu için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	0,906
20.İşimdeki birçok şeyi aynı anda halledebileceğimi hissediyorum.	0,905
İfade Sayısı: 20	Toplam α değeri:
Denek Sayısı: 200	0,912

Tablo 3.6’da görüldüğü gibi elde edilen Cronbach α katsayılarına göre psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan ifadeler tutarlı sonuç vermektedir.

Kariyer bağlılığı ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.7’de sunulmuştur.

Tablo 3.7: Kariyer Bağlılığı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	İfade çıkartıldığında α değeri
1.Şimdiki işimle aynı ücreti alabileceğim ancak şimdiki işimden tamamen farklı bir işe geçebilseydim muhtemelen o işi kabul ederdim. (T)	0,831
2.Kesinlikle şu an çalıştığım alanda bir kariyer istiyorum.	0,814
3.Eğer tekrar seçme şansım olabilseydi, bu alanda çalışmayı seçmezdim. (T)	0,809
4.İhtiyacım olan paraya hiç çalışmadan sahip olsaydım muhtemelen bu alanda çalışmaya devam ederdim.	0,807
5.Uzmanlık alanımı vazgeçemeyecek kadar seviyorum.	0,793
6.Bu uzmanlık alanı çalışma yaşamı için ideal bir uzmanlık alanıdır.	0,807
7.Bu alana girdiğim için hayal kırıklığına uğradım. (T)	0,815
8.Kişisel zamanımın büyük bir kısmını uzmanlık alanımla ilgili makale ve kitapları okuyarak geçiririm.	0,833
İfade sayısı:8	Toplam α değeri:
Denek sayısı: 200	0,834

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi elde edilen Cronbach α katsayılarına göre kariyer bağlılığı ölçeğinde yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar göstermektedir.

3.8.3. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların demografik verilerine ilişkin frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma dağılımları Tablo 3.8’de sunulmuştur.

Tablo 3.8: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	N	Frekans	%	Ortalama	Ss.
Cinsiyet	200				
Kadın		118	59		
Erkek		82	41		
Yaş	200			34,03	
25 ve altı		32	16		
26-35		97	48,5		
36-45		44	22		
46-55		25	12,5		
56 ve üstü		2	1		
Medeni Durum	200				
Evli		113	56,5		
Bekar		87	43,5		
Öğrenim Durumu	200				
Ön Lisans		29	14,5		
Lisans		129	64,5		
Lisansüstü		42	21		
Meslek Hayatında Geçirilen Toplam Süre	200			13,52	
1-3 Yıl		12	6		
4-6 Yıl		34	17		
7-9 Yıl		41	20,5		
10-12 Yıl		30	15		
13 Yıl ve Üzeri		83	41,5		
Örgütsel Kıdem	200			7,35	
1-4 Yıl		85	42,5		
5-9 Yıl		66	33		
10 Yıl ve Üzeri		49	24,5		
Firmada Çalışan Kişi Sayısı	200				
49 Kişi ve Altı		40	20		
50-149 Kişi		34	17		
150-249 Kişi		19	9,5		
250 Kişi ve Üzeri		107	53,5		

Tablo 3.8’de yer alan bilgilere göre araştırmaya katılan bireylerin %59’u (n=118) kadın ve %41’i (n=82) erkektir. Kişilerin %16’sı (n= 32) 25 yaş ve altı,

%48,5'i (n= 97) 26-35 yaş arası, %22'si (n=44) 36-45 yaş arası, %12,5'u (n= 25) 46-55 yaş arası, %1'i (n=2) 55 yaş ve üzeridir. Araştırmaya katılan deneklerin %56,5'i (n= 113) evli, %43,5'i (n=87) bekar. Katılımcıların %14,5'i (n=29) ön lisans, %64,5'i (n=129) lisans, %21'i (n=42) lisansüstü kurumlardan mezun olduklarını belirtmişlerdir. Bireylerin %6'sı (n=12) 1-3 yıl arası, %17'si (n=34) 4-6 yıl arası, %20,5'i (n=41) 7-9 yıl arası, %15'i (n=30) 10-12 yıl arası, %41,5'i (n=83) 13 yıl ve üzeri süredir meslek hayatında çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların %42,5'i (n=85) 1-4 yıl arası, %33'ü (n=66) 5-9 yıl arası, %24,5'i (n=49) 10 yıl ve üzeri süredir mevcut işyerinde çalıştığını belirtmiştir. Bireylerin %20'sinin (n=40) çalıştığı firmadaki çalışan sayısı 49 kişi ve altında, %17'sinin (n= 34) 50-149 kişi arasında, %9,5'i (n=19) 150-249 kişi arasında, %53,5'i (n=107) 250 ve üzeri kişidir.

3.8.4. Tanımlayıcı Analizler

Bu bölümde, psikolojik sermaye ve kariyer bağlılığı değişkenleri ile ilgili tanımlayıcı analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 3.9'da katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri ile ilgili tanımlayıcı analiz sunulmuştur. Tablo 3.9 incelendiğinde katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamasının üstünde (4,16) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından incelendiğinde öz yeterlilik boyutunun (4,46) diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu, iyimserlik boyutunun ise (3,57) diğer boyutlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9: Katılımcıların Psikolojik Sermaye Düzeyleri

	N	Ortalama	St. Sapma
Psikolojik Sermaye	200	4,16	0,54
<i>Öz-Yeterlilik</i>	200	4,46	0,56
<i>İyimserlik</i>	200	3,57	0,79
<i>Umut</i>	200	4,16	0,70
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	200	4,26	0,68

Tablo 3.10'da katılımcıların kariyer bağlılığı düzeyleri ile ilgili tanımlayıcı analiz sunulmuştur. Tablo 3.10 incelendiğinde katılımcıların kariyer bağlılığı düzeylerinin orta düzeyde olduğu (3,35) görülmektedir.

Tablo 3.10: Katılımcıların Kariyer Bağlılığı Düzeyleri

	N	Ortalama	St. Sapma
Kariyer Bağlılığı	200	3,35	0,89

3.8.5. Korelasyon Analizleri

Araştırma kapsamında incelenen bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla uygulanan Pearson Korelasyon Analizine ilişkin katsayı değerlerinin dağılımları Tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3.11: Korelasyon Analizleri

<i>Değişken</i>	1	2	3	4	5	6
1.Psikolojik Sermaye	-					
2.Kariyer Bağlılığı	0,347**	-				
3.Öz yeterlilik	0,788**	0,282**	-			
4.İyimserlik	0,701**	0,216**	0,297**	-		
5.Umut	0,867**	0,423**	0,578**	0,556**	-	
6.Psikolojik Dayanıklılık	0,839**	0,180**	0,633**	0,420**	0,621**	-
N=200						
p<0,01						

Tablo 3.11’de yer alan Pearson Korelasyon Analizi bulguları incelendiğinde, kişilerin kariyer bağlılığı düzeyi ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kişilerin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile kişilerin kariyer bağlılığı düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kariyer bağlılığı ile en yüksek düzeyde anlamlı ilişki umut düzeyi arasında gözlemlenirken, kariyer bağlılığı ile psikolojik dayanıklılık arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkinin en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

3.8.6. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamındaki hipotezlerin test edilmesinde, tekli ve çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.8.6.1. Psikolojik Sermayenin Kariyer Bağlılığına Etkisi

Psikolojik sermayenin kariyer bağlılığını ne düzeyde açıkladığını test etmek amacıyla tekli regresyon analizi yapılmıştır. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallıklarını ve varyanslarının homojenliğini saptamak için serpmme grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Serpmme grafiğine göre standart hatalar doğrusallık göstermektedir ve varyansları da homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. Otokorelasyon olmaması için Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Bu doğrultuda Durbin-Watson istatistiği 1,913 çıktığı için standart hatalar arasında otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tekli regresyon analizine ilişkin varsayımların sağlanmakta olduğu tespit edildikten sonra analiz sonuçları yorumlanmıştır.

Tekli regresyon analizi doğrultusunda, kariyer bağlılığındaki değişimin %12'sini açıklayan modelde (R^2 : 0,120), psikolojik sermaye boyutunun kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=0,574$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, psikolojik sermayedeki 1 birimlik değişim kariyer bağlılığında 0,574'lük bir artışa neden olmaktadır. Psikolojik sermayenin kariyer bağlılığındaki değişimin sadece %12'sini açıklaması, araştırmanın kısıtları bölümünde bahsedildiği gibi kariyer bağlılığını etkileyen başka önemli faktörlerin olduğunu göstermektedir. Tekli regresyon analizinin sonuçları Tablo 3.12'de sunulmuştur.

Tablo 3.12: Psikolojik Sermayenin Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Kariyer Bağlılığı			
	Sabit	Beta	t	p
	0,967		2,087	0,038
Psikolojik Sermaye		0,574	5,200	0,000
R^2 :	0,120			
Düzeltilmiş R^2 :	0,116			
F	27,039			
p	0,000			

N=200 * $p<0,05$

“Psikolojik sermaye, kariyer bağıllığının pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” şeklinde belirlenen H1 hipotezi, psikolojik sermayenin kariyer bağıllığını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemesi nedeniyle kabul edilmiştir.

Psikolojik sermayenin kariyer bağıllığı üzerindeki etkisinin incelenmesinin ardından psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığın kariyer bağıllığı üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Bu inceleme için çoklu regresyon analizinin yapılması düşünülmüştür.

Tekli regresyon analizinde olduğu gibi çoklu regresyon analizinde de bazı varsayımların (standart hataların normal dağılıma uygunluğu, doğrusallığı, varyansların homojenliği) sağlanması gerekmektedir. Bu varsayımların histogram, olasılık, serpmme grafikleri ve Durbin-Watson istatistiğine ilişkin gerekli ölçütler bağlamında doğrulandığı görülmüştür. Tekli regresyon analizindeki varsayımların yanında çoklu regresyon analizinde de doğrulanması gereken bir varsayım daha yer almaktadır. Bu varsayım da bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık (multicollinearty) sorununun olmamasıdır. Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun olup olmadığını tespit etmek için bağımsız değişkenlerin birbirleri ile olan korelasyonları incelenebilir veya varyans büyütme faktörüne (variance iflation factor) bakılabilir. Çoklu doğrusallık sorununun olmaması için varyans büyütme faktörünün (VIF) 1 dolaylarında çıkması gerekmektedir (Field, 2009: 220). Analiz sonucu VIF değerinin 1’den yüksek çıkması sonucunda bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizi için gerekli varsayımlarının sağlanamadığı görüldüğünden, psikolojik sermayenin alt boyutlarının kariyer bağıllığı üzerindeki etkileri incelenirken tekli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Öz yeterliliğin, kariyer bağıllığı üzerindeki etkisinin incelenmesi için tekli regresyon analizi yapılmıştır. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallığını ve varyanslarının homojenliğini saptamak için serpmme grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Serpmme grafiğine göre standart hatalar doğrusallık göstermektedir ve

varyansları da homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. Otokorelasyon olmaması için Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Bu doğrultuda Durbin-Watson istatistiği 1,899 çıktığı için standart hatalar arasında otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tekli regresyon analizine ilişkin varsayımların dağlanmakta olduğu tespit edildikten sonra analiz sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir.

Tekli regresyon analizi doğrultusunda, kariyer bağlılığındaki değişimin %8'ini açıklayan modelde ($R^2 = 0,080$), öz yeterlilik boyutunun kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta = 0,449$; $p = 0,000 < 0,05$). Buna göre öz yeterlilik boyutundaki bir birimlik değişim kariyer bağlılığında 0,449'luk bir artışa neden olmaktadır. Öz yeterliliğin kariyer bağlılığındaki değişimin sadece %8'ini açıklaması kariyer bağlılığını etkileyen başka faktörlerin olduğunu göstermektedir. Tekli regresyon analizinin sonuçları Tablo 3.13'te sunulmuştur.

Tablo 3.13: Öz Yeterlilik Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Kariyer Bağlılığı			
	Sabit	Beta	t	p
Öz yeterlilik	1,352	0,449	2,772	0,006
			4,142	0,000
R^2 :	0,080			
Düzeltilmiş R^2 :	0,075			
F	17,159			
p	0,000			

N=200 *p<0,05

“Öz yeterlilik boyutu, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” şeklinde belirlenen H1_a hipotezi, öz yeterliliğin kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemesi nedeniyle kabul edilmiştir.

İyimserlik boyutunun kariyer bağlılığına etkisinin incelenmesi amacıyla tekli regresyon analizi yapılmıştır. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal

dağılımına uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallığını ve varyansların homojenliğini saptamak için serpm grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Serpm grafiğine göre standart hatalar doğrusallık göstermektedir ve varyansları da homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. Otokorelasyon olmaması için Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Bu doğrultuda Durbin-Watson istatistiği 1,938 çıktığı için standart hataların arasında otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tekli regresyon analizine ilişkin varsayımların sağlanmakta olduğu tespit edildikten sonra analiz sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir.

Tekli regresyon analizi doğrultusunda, kariyer bağlılığındaki değişimin %4,7'sini açıklayan modelde ($R^2=0,047$), iyimserlik boyutunun kariyer bağlılığı üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=0,243$; $p=0,002<0,05$). Buna göre, iyimserlik boyutundaki 1 birimlik değişim kariyer bağlılığında 0,243'lük bir artışa neden olmaktadır. İyimserlik boyutunun kariyer bağlılığındaki değişimin sadece %4,7'sini açıklaması kariyer bağlılığını etkileyen başka önemli faktörlerin olduğunu göstermektedir. Tekli regresyon analizinin sonuçları Tablo 3.14'te sunulmuştur.

Tablo 3.14: İyimserlik Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Kariyer Bağlılığı			
	Sabit	Beta	t	p
<i>İyimserlik</i>	2,488	0,243	8,695	0,000
<i>R²:</i>	0,047			
<i>Düzeltilmiş R²:</i>	0,042			
<i>F</i>	9,664			
<i>p</i>	0,002			

N=200 * $p<0,05$

“İyimserlik boyutu, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” şeklinde belirlenen H1_b hipotezi, iyimserliğin kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı etkilemesi nedeniyle kabul edilmiştir.

Umut boyutunun kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla tekli regresyon analizi yapılmıştır. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallıkları ve varyanslarının homojenliğini saptamak için serpmme grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Serpmme grafiğe göre standart hatalar doğrusallık göstermektedir ve varyansları homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. Otokorelasyon olmaması için Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Bu doğrultuda Durbin-Watson istatistiği 1,952 çıktığı için standart hatalar arasında otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tekli korelasyon analizine ilişkin varsayımların sağlanmakta olduğu tespit edildikten sonra analiz sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir.

Tekli regresyon analizi doğrultusunda, kariyer bağlılığındaki değişimin %17,9'unu açıklayan modelde ($R^2=0,179$), umut boyutunun kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=0,536$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, umut boyutundaki 1 birimlik değişim işe adanmışlıkta 0,536'lık bir artışa neden olmaktadır. Tekli regresyon analizinin sonuçları Tablo 3.15'te sunulmuştur.

Tablo 3.15: Umut Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Sabit	Beta	Bağımlı Değişken Kariyer Bağlılığı	
			t	p
Umut	1,122	0,536	3,249	0,001
			6,567	0,000
R^2 :	0,179			
Düzeltilmiş R^2 :	0,175			
F	43,128			
p	0,000			

N=200 * $p<0,05$

“Umut boyutu, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” şeklinde belirlenen H1_c hipotezi umudun kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı etkilemesi dolayısıyla kabul edilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık boyutunun kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallıklarını ve varyanslarının homojenliğini saptamak için serpmme grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Serpmme grafiğine göre standart doğrusallık göstermektedir ve varyansları da homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. Otokorelasyon olmaması için Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Bu doğrultuda Durbin-Watson istatistiği 1,861 çıktığı için standart hatalar arasında otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tekli regresyon analizine ilişkin varsayımların sağlanmakta olduğu tespit edildikten sonra analiz sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir.

Tekli regresyon analizi doğrultusunda, kariyer bağlılığındaki değişimin %3,3'ünü açıklayan modelde ($R^2=0,033$), psikolojik dayanıklılığın kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=0,237$; $p=0,011<0,05$). Buna göre, psikolojik sermaye boyutundaki 1 birimlik değişik kariyer bağlılığında 0,237'lik bir artışa neden olmaktadır. Psikolojik dayanıklılığın kariyer bağlılığındaki değişimin sadece %3,3'ünü açıklaması kariyer bağlılığını etkileyen başka önemli faktörlerin olduğunu göstermektedir. Tekli regresyon analizinin sonuçları Tablo 3.16'da sunulmuştur.

Tablo 3.16: Psikolojik Dayanıklılık Boyutunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Kariyer Bağlılığı			
	Sabit	Beta	t	p
<i>Psikolojik dayanıklılık</i>	2,347	0,237	5,921	0,000
R^2 :	0,033		2,580	0,011
<i>Düzeltilmiş R^2:</i>	0,028			
<i>F</i>	6,655			
<i>p</i>	0,011			

N=200 * $p<0,05$

“Psikolojik dayanıklılık, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” şeklinde belirlenen H1_d hipotezi psikolojik dayanıklılığın kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı etkilemesi dolayısıyla kabul edilmiştir.

Psikolojik sermayenin bağımsız, kariyer bağlılığının bağımlı değişken olarak tanımlandığı ve beş hipotezin test edilmesinde tekli regresyon analizinden yararlanılan araştırma modeline ilişkin özet Tablo 3.17’te sunulmuştur.

Tablo 3.17: Araştırma Kapsamında Test Edilen Hipotezler

Hipotezler	Kabul/Red
H1: Psikolojik sermaye, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H1_a: Öz yeterlilik, kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H1_b: İyimserlik, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H1_c: Umut, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H1_d: Psikolojik dayanıklılık, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	Kabul

SONUÇ

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımından hareketle ortaya çıkan ve psikoloji biliminin aksine negatif durumların değil pozitif olayların incelenmesi yaklaşımını benimseyen psikolojik sermaye, merkezine bireylerin motivasyonunu ve başarısını koymasıyla da diğer sermaye türlerinden farklılaşmaktadır (Arlı ve Uncuoğlu Yolcu, 2022: 1783). Psikolojik sermaye, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Her ne kadar bu boyutlar bağımsız ve ayırt edici geçerliliğe sahip olsa da psikolojik sermaye, kişinin motive edilmiş çaba ve azmine dayanan başarı olasılığı ve koşulların olumlu değerlendirmesini ifade eden daha üst bir yapıdır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 547). Bu yapının teorik ve ölçülebilir olması, diğer sermaye türlerinde de olduğu gibi psikolojik sermayeye de yapılan yatırımların ortaya koyduğu sonuçların görülmesine katkı sağladığından önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Blau (1985) kariyer bağlılığını, kişinin işine veya mesleğine karşı tutumu olarak tanımlamış ve diğer işe bağlılık kavramlarından ayırt etmek için ilk olarak kariyer bağlılığı ölçümünü oluşturmuştur (Zhu, Kim, Milne ve Park, 2020: 4). Kişisel kariyer hedeflerine ulaşmak için ekstra enerji harcayan ve bu hedefleri gerçekleştirmekte ısrarcı olan bireylerin aynı zamanda kariyer bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilmektedir (Goulet ve Singh, 2002: 75). Kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin, çalışma hayatında da yüksek performans göstereceği ve yüksek performansın da dolaylı olarak kişinin hayatından daha fazla tatmin olmasında aracılık rolü oynayacağı belirtilebilir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3).

Araştırmada psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmış ve elde edilen bulgular doğrultusunda psikolojik sermayenin kariyer bağlılığını pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, Öz Belirleme Kuramı bağlamında değerlendirilebilir. Öz Belirleme Kuramında bulunan özerklik, yeterlik ve ilişkili olma olarak adlandırılan ve evrensel olarak kabul edilen bu üç psikolojik ihtiyacın karşılanması, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri, ruhsal olarak iyi olmaları için gereklidir. (Cihangir Çankaya, 2009: 24). Çalışma hayatında psikolojik ihtiyaçları karşılanan bireylerin performansları ve

işlerinde iyi olmaları ile ilgili öngöründe bulunulabilir (Ryan ve Deci, 2000: 75). Kişilerin kendileri ile uyumlu hedefler belirlemesi ve bu hedefleri gerçekleştirmesi kişilerin iyi oluşlarında artışa ve daha yüksek bir tatmine yol açarken aynı zamanda kişinin kariyer hedeflerine daha yüksek bağlılık göstermesine de katkı sağlamaktadır (Singhal ve Rastogi, 2018: 467). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulguların ilgili literatür ile uyumlu olduğu ileri sürülebilir.

Araştırma kapsamında psikolojik sermayenin alt boyutlarının, kariyer bağlılığı üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Yapılan analizlerde öz yeterlilik boyutunun, kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Özkalp (2009), öz yeterliliğin kişinin sahip olduğu bireysel yeteneklerine bağlı yeterlilikler değil tam aksine kişinin yeteneklerine olan inancı ile ilgili olduğunu ifade etmiştir (Çavuş ve Gökçen, 2015: 245). Kişilerin motivasyonunu, iyi oluşunu ve kişisel başarısını sağlamasında öz yeterlilik inançları büyük önem taşımaktadır (Niu, 2010: 744). Kişinin kariyeri için kendini geliştirmesi gerektiği düşüncesi yaygın bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kişi, kariyeri için bir dizi yeterlilik ve beceri geliştirirken öz yeterlilik bunların başında gelmektedir. Öz yeterliliği yüksek olan kişilerin aynı zamanda kendi yeteneklerine olan inançları da yüksek olacağından kariyer hedefleri ve kariyerler bağlılıkları ile etkileşim içinde oldukları belirtilebilir (Ballout, 2009: 659).

Yapılan analizler sonucunda, iyimserlik boyutunun kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Seligman (1998) tarafından iyimserlik, pozitif olayları kişisel, kalıcı ve yaygın sebeplere, olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü atıf biçimi olarak tanımlanmıştır (Youssef ve Luthans, 2007: 778). İyimser bakış açısına sahip bir kişi, yöneticisinden yaptığı işe karşılık pozitif bir geri bildirim aldığı anda çok çalışırsa sadece bu işinde değil üstleneceği tüm görevlerde de başarılı olacağına inanarak bir genelleme yapar (Akçay, 2011: 85). Genişlet ve İnşa Et Kuramı bağlamında incelendiğinde, olumlu duyguların uzun vadede de olumlu gelişme ortaya koyduğundan yola çıkarak iyimser kişilerin kariyerine karşı da iyimser olacağı bundan hareketle olumlu bakış açılarının kariyerlerine bağlılıklarını da olumlu etkileyebileceği ileri sürülebilir.

Yapılan analizler sonucunda, umut boyutunun kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Umut için çok farklı tanımlar yapılmış olsa da temelde hedefe yönelik yollar belirleme ve bu yolları kullanmak için kendini motive etme yeteneği olarak belirtilebilir (Snyder, 2002: 250). Kariyer bağlılığı da kişinin kariyerine yönelik hedef belirlemesi ve bu hedeflere ulaşma yolunda sahip olduğu tutum ve bağlılık olarak ifade edilmektedir. İki kavramın da hedef odaklı ve geleceğe yönelik oluşu kavramlar arasında bağlantı olduğunu göstermektedir. Umut boyutunun kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı etkilemesinin beklenen bir sonuç olduğu ileri sürülebilir.

Yapılan analizler sonucunda, psikolojik dayanıklılık boyutunun kariyer bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık, kişilerin zorluk ve risk ile karşı karşıya geldiklerinde verdikleri olumlu tepki veya tehditlere karşı gösterdiği uyum olarak ifade edilebilir (Masten, 2001: 228). Genişlet ve İnşa Et Kuramı bağlamında incelendiğinde, geçmişte yaşadığı olumlu duygu deneyimleri ile gelişmiş bir idrak seviyesine erişmiş olan kişinin zorluklarla başa çıkması kolaylaşmalıdır. Başa çıkma gücü gelişmiş kişinin, gelecekte de olumlu duygu deneyimleri yaşaması öngörülmektedir. Bu döngünün devam etmesi ile kişilerin hem psikolojik dayanıklılıklarını hem de öznel iyi oluşlarını geliştirdikleri ifade edilebilir (Fredrickson, 2001: 223). Psikolojik dayanıklılığın, kariyer hedefleri ile bütünleşmiş ve kariyerlerine bağlı kişilerin hedeflerini gerçekleştirmelerinde pozitif bir etkide bulunacağı öngörülebilmektedir. Kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye çalışan psikolojik dayanıklılık düzeyi gelişmiş bir kişinin, karşılaşılabileceği engellerin kolayca üstesinden gelmesinin beklenen bir sonuç olduğu ileri sürülebilir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, birtakım kısıtların varlığı göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Çalışmada kesitsel araştırma yönteminin belirlenmiş olması çalışmanın en önemli kısıtlarından biridir. Araştırmada sadece psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığından, kariyer bağlılığına etki edebilecek diğer değişkenlerin araştırma kapsamı dışında tutulması bir diğer kısıt olarak ifade edilebilir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı

olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermayenin kariyer bağlılığındaki değişimi açıklama düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Bundan hareketle, kariyer bağlılığını etkileyen başka önemli faktörlerin olduğu belirtilebilir.

Tez çalışması kapsamında yapılan araştırmanın gerek literatüre gerek uygulamaya katkı sunduğu düşünülmektedir. Günümüz çalışma koşullarında ön plana çıktığı halde kısıtlı sayıda çalışmada ele alınmış olan psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi, tez araştırmasının literatüre sunduğu katkılardan birini oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutlarını oluşturan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığın kariyer bağlılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın bu yönüyle de literatüre katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Araştırmada psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kariyer bağlılığı yüksek olan çalışanların yüksek performans sergileyen ayrıca kariyerlerinde başarılı çalışanlar oldukları gözlemlenmektedir. Kariyer bağlılığının bir ölçütü olduğu bilinen psikolojik sermayenin geliştirilmesinin, çalışanların kariyer bağlılığı düzeylerini de etkileyeceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde, örgütsel desteğin, örgütsel adalet algısının ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermaye düzeyini yükselttiği saptanmıştır (Mert ve Şen, 2019: 223). Bundan hareketle, yöneticilerin öncelikli olarak örgütsel destek faaliyetlerini benimsemesinin çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde artışa neden olacağı ileri sürülebilir. Çalışanlara örgütsel desteğin sunulması, örgüte katkılarının takdir edilmesi psikolojik sermayeyi güçlendirmekle kalmaz söz konusu faaliyetlerin kariyer bağlılığını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir. Benzer şekilde, örgütte lider konumunda olan yöneticilerin, astların ihtiyaçlarını önemsemesi ve teşvik edici olması çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde gelişmeye neden olacağı ileri sürülebilir. Buna ek olarak, örgütsel güven ortamının oluşturulmasının hem çalışanların psikolojik sermayelerinin güçlenmesinde hem de çalışanların örgüte karşı pozitif tutum sergilemelerinde etkili olduğu belirtilebilir. Psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, çalışanların kendine güvenli, iyimser, umutlu ve dayanıklı olma durumlarının da iyiye gitmesine katkı sağlamaktadır. Olumsuz duygulardan kaçınan ve olumlu duyguları benimseyen çalışanların sahip oldukları bu pozitif duyguları iş hayatları ile

sentezleyeceği düşünülmektedir. Karşılıklı güven atmosferinin hakim olduğu örgüt içerisinde, çalışanların birbirleri ile uyum içinde olmaları kişilerin işlerinden aldıkları keyfi artırmaktadır. Dolayısıyla iş birliği içinde olan çalışanların kariyerlerine bağlılıklarının güçleneceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini geliştirmek adına destekleyici örgüt kültürü ve karşılıklı güven ortamını sağlamaya yönelik uygulamaları benimsemesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların, yaşam doyumlarını ve pozitif duygu ve tutumlarını iyileştirmek adına pozitif yaklaşımı benimseyen çeşitli eğitimler verilebileceği önerilebilir.



KAYNAKÇA

- Ağcasulu, H: “Sosyal Sermaye Kavramı ve Temel Bakış Açılarının Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 8(17), 2017, s. 114-129.
- Akçay, V.H.: “Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(1), 2011, s.73-98.
- Akçay, V.H.: “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1, 2012, s.123-140.
- Akçay, V.H., Bilgin, K.U.: “Kamu Performans Yönetimine Etkisi Açısından Psikolojik Sermaye”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 12, 2016, s.154-174.
- Akman, Y., Korkut, F.: “Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (9), 1993, s.193-202.
- Arlı, H., Uncuoğlu Yolcu, İ.: “Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşe Gönülden Adanmanın Aracılık Rolü”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 3(14), 2022, s. 1781-1794.
- Arthur, M. B., Lawrence, B. S.: “Perspectives on Environment and Career: An Introduction” **Journal of Occupational Behaviour**, 5, 1984, s.1-8.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S.: **Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach**. New York, Cambridge University Press, 1989

Aryee, S.,
Tan, K.:

“Antecedents and Outcomes of Career Commitment”, **Journal of Vocational Behavior**, 40, 1992, s.288-305.

Aryee, S.,
Chay, Y. W.,
Chew, J.:

“An Investigation of the Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages”, **Journal of Vocational Behavior**, (44), 1994, s.1-16.

Avey, J. B.,
Hughes, L. W.,
Norman, S. M.,
Luthans, K. W.:

“Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity” **Leadership ve Organization**, 29(2), 2008, s.110-126.

Avey, J.,
Wernsing, T. S.,
Luthans, F.:

“Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors” **Journal Of Applied Behavioral Science**, 44(1), 2008, s. 48-70.

Avolio, B. J.,
Luthans, F.:

The high impact leader: moments matter in accelerating authentic leadership development. New York, McGraw-Hill, 2006.

Aydın, A.,
Yılmaz, K.,
Altinkurt, Y.:

“Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji”, **International Journal of Human Sciences**, 10(1), 2013, s.1470-1490.

Aydoğan, E.,
Uğurlu Kara, A.:

“Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kooperatifi Merkez Birliği Örneği”, **Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomik**, 50(1), 2015, s.68-91.

Ballout, H. I.:

“Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-efficacy”, **Career Development International**, 14(7), 2009, s. 655-670.

Bandura, A.:

“Self-Efficacy Mechanism in Human Agency”, **American Psychological Association**, 37(2), 1982, s.122-147.

- Baysal, A. C.,
Paksoy, M.: “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, 28(1), 1999, s.7-15.
- Becker, H. S.: “Notes on the Concept of Commitment”, **The American Journal of Sociology**, 66(1), 1960, s.32-40.
- Bedük, A.: **Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü**. Konya, Selçuk Üniversitesi Basımevi, 2010.
- Blau, G. J.: “The Measurement and Prediction of Career Commitment” **Journal of Occupational Psychology**, (58), 1985, s.277-288.
- Blau, G. J.: “Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment”, **Journal of Vocational Behavior**, 32, 1988, s.284-297.
- Bourdieu, P.: “The Forms Of Capital”, **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**, Ed. J. Richardson, Greenwood, 1986, s. 241-58.
- Burt, R. S.: “The Contingent Value of Social Capital”, **Administrative Science Quarterly**, 42(2), 1997, s.339-365.
- Carson, K. D.,
Bedeian, A. G.: “Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties”, **Journal of Vocational Behavior**, 44, 1994, s.237-262.
- Chang, E.: “Career Comiitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention”, **Human Relations**, 52(10), 1999, s.1257-1278.
- Cihangir Çankaya, Z.: “Özerklik Desteği, Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve Öznel İyi Olma: Öz-Belirleme Kuramı”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4(31), 2009, s.23-31.

- Cohen, A.:
“Dynamics Between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda”, ITB-Forschungsberichte, 2007, s.2-22.
- Colarelli, S. M.,
Bishop, R. C.:
“Career Commitment: Functions, Correlates and Management”, **GroupveOrganization Studies**, 15(2), 1990, s.158-176.
- Cole, K.,
Daly, A.,
Mak, A.:
“Good for the soul: The relationship between work, well being and psychological capital”, **The Journal of Socio-Economics**, 38(3), 2009, s.464-474.
- Court, D. L.:
“How Resilience Works”, **Harvard Business Review**, 80(5), 2002, s.46-56.
- Cron, W. L.,
Slocum, J. W.:
“The Influence of Career Stages on Salespeople's Job Attitudes, Work Perceptions, and Performance”, **Journal of Marketing Research**, 2(23), 1986, s.119-129.
- Csikszentmihalyi, M.:
“The Promise of Positive Psychology”, **Psychological Topics**, 18(2), 2009, s.203-211.
- Çakmak Otluoğlu, Ö. K.:
“Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, (23), 2014, s.350-363.
- Çakmak Otluoğlu, Ö. K.:
Kariyerin Değişen Kuralları, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2018.
- Çakmak Otluoğlu, Ö. K.,
Bulut, Ö.:
“Sınırsız ve Bağımsız Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13(34), 2020, s.300-327.

- Çankaya, M.: “Kadın Sağlık Çalışanlarında Kültürel Değerler ile Kariyer Bağlılığı Arasındaki İlişkide Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Rolü”, **Turkish Studies-Social**, 15(4), 2020, s.1779-1804.
- Çavuş, M. F., Gökçen, A.: “Psychological Capital: Definition, Components and Effects”, **British Journal of Education, Society ve Behavioural Science**, 5(3), 2015, s.244-255.
- Çetin, F., Basım, N. H.: “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, **Amme İdaresi Dergisi**, 45(1), 2012, s.121-137.
- Çimen, İ.: “Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi” **Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2015.
- Çınar, E.: *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2011.
- Çöl, G.: “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, **E-İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 6(2), 2004, s.40-60.
- Daft, R. L.: **Organization Theory and Design**, South-Western, Cengage Learning, 2008.
- Datu, J. A., King, R. B., Valdez, J. P.: “Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Crosssectional”, **The Journal of Positive Psychology**, 13(3), 2018, s.260-270.
- Diener, E.: “Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index”, **American Psychologist**, 55(1), 2000, s.34-43.
- Doğan, S., Şanlı, B.: “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”, **Süleyman Demirel Üniversitesi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(1), 2003, s.173-196.

Dönmez, A.,
Özveren, M.:

“İş Modelleri ve Deniz Taksi Vaka Analizi”, **17. Ulusal Yöneti ve Organizasyon Kongresi**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, 2009, s.190-196.

Eisenberg, E. M.,
Monge, P. R.,
Miller, K. I.:

“Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational Commitment”, **Human Communication Research**, 10(2), 1983, s.179-201.

Erkmen, T.,
Esen, E.:

“Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 14(2), 2012, s.55-72.

Eryılmaz, A.:

“Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması”, **The Journal of Happiness ve Well-Being**, 1(1), 2013, s.1-20.

Ferris, K. R.,
Aranya, N.:

“A Comparison of Two Organizational Commitment Scales”, **Personnel Psychology**, 36, 1983, s.87-98.

Field, A.:

Discovering Statistics Using SPSS. SAGE Publication, 2009.

Fredrickson, B. L.:

“The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions”, **American Psychologist**, 56(3), 2001, s.218-226.

Fredrickson, B. L.

“The broaden-and-build theory of positive emotions”, **Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences**, (359), 2004, s.1367-1377.

Gan, Y.,
Cheng, L.:

“Psychological Capital and Career Commitment Among Chinese Urban Preschool Teachers: The Mediating and Moderating Effects of Subjective Well-being”, **Frontiers in Psychology**, 12, 2021, s.1-12.

- Goodwin, N. R.: “Five Kinds of Capital: Useful Concepts for Sustainable Development”, **Global Development And Environment Institute Working Paper**, 2003, s.3-7.
- Goulet, L. R., Singh, P.: “Career Commitment: A Reexamination and an Extension”, **Journal of Vocational Behavior**, 61, 2002, s.73-91.
- Greenhaus, J. H.: “An Investigation of the Role of Career Salience in Vocational Behavior”, **Journal of Vocational Behavior**, 1, 1971, s.209-216.
- Greenhaus, J. H.: “A Factorial Investigation of Career Salience”, **Journal of Vocational Behavior**, (3), 1973, s.95-98.
- Grzeda, M.: “Career Development and Emerging Managerial Career Patterns”, **Journal of Career Development**, 25(4), 1999, s.233-247.
- Güngör, A.: “Eğitimde Pozitif Psikolojiyi Anlamak”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 15(2), 2017, s.154-166.
- Hall, D. T.: “A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings”, **Organizational Behavior and Human Performance**, (6), 1971, s.50-76.
- Hayes, N.: **Psikolojiyi Anlamak**, Çev. F. Şar ve A. Hekimoğlu, İstanbul: Optimist Yayınları, 2011.
- Hofstede, G.: “Culturel Dimensions In Management and Planning”, **Asia Pacific Journal of Management**, 1984, s.81-99.
- Huselid, M. A., Day, N. E.: “Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis”, **Journal of Applied Psychology**, 76(3), 1991, s.380-391.

- İnan, İ.:
“İş Yüğü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10(1), 2017, s.184-198.
- Iqbal, S.,
Raffat, S. K.
Siddiq, M.:
“Career Commitment: A Positive Relationship With Employees's Performance” **Sci. Int. (Lahore)**, 26(5), 2014, s.2415-2418.
- Jones, M. L.,
Zanko, M.,
Kriflik, G.:
“On the Antecedents of Career Commitment”, 2006, s.1-22.
- Kaiser, H. F.,
Rice, J.:
“Little Jiffy Mark IV”, **Educational and Psychological Measurement**, (34), 1974, s.111-117.
- Kandemir, M.
Pozitif Psikolojik Sermaye, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2020.
- Karataş, M.,
Çankaya, E.:
“İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(3), 2010, s.29-55.
- Keleş, H. N.:
“Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 3(2), 2011, s.343-350.
- Kesken, J.,
Ayyıldız, N. A.:
“Liderlik Yaklaşımlarından Yeni Perspektifler: Pozitif Ve Otantik Liderlik”, **Ege Akademik Bakış**, 8(2), 2008, s.729-754.
- King, E. M.,
Montenegro, C. E.,
Orazem, P. F.:
“Economic Freedom, Human Rights, and the Returns to Human Capital: An Evaluation of the Schultz Hypothesis”, **Economic Development and Cultural Change**, 61(1), 2012, s.39-72.
- Korkmazer, F.,
Ekingen, E.,
Yıldız, A.:
“Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları

- Üzerinde Bir Araştırma”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 19(3), 2016, s.271-281.
- Kurşunoğlu, A.,
Bakay, E.,
Tanrıöğen, A.:
“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, **Pamukkale
Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**,
(28), 2010, s.101-115.
- Larson, M.,
Luthans, F.:
“Potential Added Value of Psychological
Capital in Predicting Work”, **Journal of
Leadership and Organizational Studies**,
13, 2006, s.75-92.
- Lawler, E. E.,
Hall, D. T.:
“Relationship of Job Characteristics to Job
Involvement, Satisfaction, and Intrinsic
Motivation”, **Journal of Applied
Psychology**, 54(4), 1970, s.305-312.
- Leana, C. R.,
Van Buren III, H. J.:
“Organizational Social Capital and
Employment Practices”, **Academy of
Management Review**, 24(3), 1999, s.538-
555.
- Lee, K.,
Carswell, J. J.,
Allen, N. J.:
“A Meta-Analytic Review of Occupational
Commitment: Relations With Person and
Work Related Variables”, **Journal of
Applied Psychology**, 85(5), 2000, s.799-
811.
- Lehtonen, M.
“The Environmental–Social Interface of
Sustainable Development: Capabilities,
Social Capital, Institutions”, **Ecological
Economics**, 49, 2004, s.199-214.
- Leong, C. S.,
Furnham, A.,
Cooper, C. L.:
“The Moderating Effect of Organizational
Commitment on the Occupational Stress
Outcome”, **Human Relations**, 49(10),
1996, s.1345-1363.
- Lin, C.-P.,
Chen, M.-F.:
“Career Commitment as a Moderator of the
Relationships among Procedural Justice,
Perceived Organizational Support,
Organizational Commitment, and Turnover
Intentions”, **Asia Pacific Management
Review**, 9(3), 2004, s.519-538.
- Lin, Y.-C.,
Li, Y.-S.:
“The Moderating Effect of Self Efficacy on
the Relationship Between Job Content

- Plateau and Career Commitment”, **The 16th Conference on Interdisciplinary and Multifunctional Business Management ve High Education Forum on Business Management**, 2013, s.1-15.
- Linley, P. A.,
Joseph, S.,
Harrington, S.,
Wood, A. M.:
“Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future”, **The Journal of Positive Psychology**, 1(1), 2006, s.3-16.
- Lodahl, T. M.,
Kejner, M.:
“The Definition and Measurement of Job Involvement”, **Journal of Applied Psychology**, 49(1), 1965, s.24-33.
- London, M.:
“Toward a Theory of Career Motivation”, **Academy of Management Review**, 8(4), 1983, s.620-630.
- London, M.,
Noe, R. A.:
“London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research”, **Journal of Career Assessment**, 5(1), 1997, s.67-80.
- Luthans, F.
“Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”, **Academy of Management**, 16(1), 2002a, s.57-75.
- Luthans, F.
“The need for and meaning of positive organizational behavior”, **Journal of Organizational Behavior**, 23, 2002b, s.695-706.
- Luthans, F.,
Avey, J. B.,
Avolio, B. J.,
Peterson, S.:
“The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”, **Human Resource Development Quarterly**, 21(1), 2010, s.41-67.

Luthans, F.,
Avolio, B. J.,
Avey, J. B.,
Norman, S. M.:

“Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, **Personnel Psychology**, 60, 2007, s.541-572.

Luthans, F.,
Avolio, B. J.,
Walumbwa, F. O.,
Li, W.:

“The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance”, **Management and Organization Review**, 1(2), 2005, s.249-271.

Luthans, F.,
Luthans, K. W.,
Luthans, B. C.

“Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital”, **Business Horizons**, 47(1), 2004, s.45-50.

Luthans, F.,
Norman, S. M.,
Avolio, B. J.,
Avey, J. B.:

“The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship”, **Journal of Organizational Behavior**, 29, 2008, s.219-238.

Luthans, F.,
Vogelgesang, G. R.,
Lester, P. L.:

“Developing the Psychological Capital of Resiliency”, **Human Resource Development Review**, 5(1), 2006, s.25-44.

Luthans, F.,
Youssef, C. M.,
Avolio, B. J.:

Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, New York: Oxford University Press, 2007.

Maddux, J. E.

“Self-efficacy: The power of believing you can”, **Handbook of positive psychology**, Ed. C. R. Snyder, ve S. J. Lopez, New York: Oxford University Press, 2002, s. 157-164.

Marshall, S. J.,
Wijting, J. P.:

“Dimensionality of Women's Career Orientation.”, **Sex Roles**, 8(2), 1982, s.135-146.

Masten, A. S.:

“Ordinary Magic: Resilience Processes in Development”, **American Psychologist**, 56(3), 2001, s.227-238.

- Mert, İ. S.,
Şen, C.: “Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 36, 2019, s.213-231.
- Meyer, J. P.,
Allen, N. J.: “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, 1(1), 1991, s.61-87.
- Morrow, P. C.: “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, **Academy of Management Review**, 8(3), 1983, s.486-500.
- Moss, D. **Humanistic and Transpersonal Psychology: A Historical and Biographical Sourcebook**. Westport, CT: Greenwood Press, 1999.
- Nelson, D. L.,
Cooper, C. L.: **Positive Organizational Behavior**. London: Sage Publications, 2007.
- Niu, H.-J.: “Investigating the Effects of Self-efficacy on Foodservice Industry Employees' Career Commitment”, **International Journal of Hospitality Management**, (29), 2010, s. 743-750.
- Noordin, F.,
Williams, T.,
Zimmer, C.: “Career Commitment in Collectivist and Individualist Cultures: A Comparative Study”, **The International Journal of Human Resource Management**, 13(1), 2002, s. 35-54.
- OECD: “The Role of Human and Social Capital”, **The Well-being of Nations**, June 20, 2001,(Çevrimiçi) <https://www.oecd.org/education/innovation-education/1870573.pdf>, 5 Mayıs 2020.
- Osterwalder, A.,
Pigneur, Y.,

Tucci, C. L.:

Communications of the Association for Information Systems, 15, 2005, s.1-40.

Özdevecioğlu, M.,
Aktaş, A.:

“Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (28), 2007, s.1-20.

Özen Kutanis, R.,
Yıldız, E.:

“Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 5(11), 2014, s.135-154.

Özmen, Ö. T.,
Özer, P. S.,
Saatçioğlu, Ö. Y.:

“Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, 6(2), 2005, s.1-14.

Özyakışır, D.

“Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 6(1), 2011, s.46-71.

Passer, M. W.,
Smith, R. E.:

Psychology: The Science of Mind and Behavior, McGraw Hill, 2008.

Peterson, C.:

“The Future of Optimism”, **American Psychologist**, 55(1), 2000, s.44-55.

Polatcı, S.:

“Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 14(1), 2014, s.115-124.

Porter, L. W.,
Steers, R. M.,
Mowday, R. T.,

“Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”, **Journal and**

- Boulton, P. V.: **Applied Psychology**, 59(5), 1974, s.603-609.
- Ryan, R. M.,
Deci, E. L.: "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well Being", **American Psychologist**, 55(1), 2000, s.68-78.
- Salancik, G. R.: "Commitment Is Too Easy!", **Organizational Dynamics Summer**, 1977, s.62-80.
- Saleh, S. D.,
Hosek, J.: "Job Involvement: Concepts and Measurements", **Academy of Management Journal**, 19(2), 1976, s.213-224.
- Scholl, R. W.: "Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force", **Academy of Management Review**, 6(4), 1981, s.589-599.
- Seligman, M. E.: **Learned Optimism**, New York: Pocket Books, 1998.
- Seligman, M. E.,
Csikszentmihalyi, M.: "Positive Psychology: An Introduction", **American Psychologist**, 55(1), 2000, s.5-14.
- Sheldon, K. M.,
Ryan, R. M.: "Positive Psychology and Self-Determination Theory: A Natural Interface", **Human Autonomy in Cross-Cultural Context: Perspectives on the psychology of agency, freedom, and well-being**, Ed. V. Chirkov, R. M. Ryan, ve K. M. Sheldon, Springer Science + Business Media, 2011, s.33-44.
- Sheldon, K. M.,
Turban, D. B.,
Brown, K. G.
Judge, T. A.: "Applying Self-Determination Theory to Organization Research", **Research in Personnel and Human Resources Management**, 22, 2003, s.357-393
- Singhal, H.,
Rastogi, R.: "Psychological Capital and Career Commitment: The Mediating Effect of

- Subjective Well-being”, **Management Decision**, 56(2), 2018, s.458-473.
- Snyder, C. R.: “Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory”, **Psychological Inquiry**, 13(4), 2002, s. 249-275.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F.: “Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches”, **Organizational Dynamics**, 1998, s.62-74.
- Steers, R. M.: “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”, **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 1977, s.46-56.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., Shapiro, D. L.: “The Future of Work Motivation Theory”, **Academy of Management Review**, 29(3), 2004, s.379-387.
- Şimşek, M., Kadılar, C.: “Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 11(1), 2010, s.115-140.
- Turgut, T., Erden, N. S.: “Olumsuz Test İfadelerinin İç Tutarlılığa ve Faktör Yapısına Etkileri”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 42(2), 2013, s.319-332.
- Tüylüoğlu, Ş.: “Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması”, **Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi**, 12, 2006, s.14-60.
- Vandenberg, R. J., Scarpello, V.: “A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization”, **Journal of Organizational Behavior**, 15, 1994, s.535-547.
- Woolcock, M., Narayan, D.: “Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and

- Policy”, **The World Bank Research Observer**, 15(2), 2000, s.225-49.
- Yeni, K. H.,
Sezici, E.:
“Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi”, **Alanya Akademik Bakış Dergisi**, 6(2), 2022, s. 2379-2397.
- Yıldız, H.:
Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, 2015.
- Yorulmaz, F.:
İşveren Markası, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2019.
- Youssef, C. M.,
Luthans, F.:
“Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience”, **Journal of Management**, 33(5), 2007, s. 774-800.
- Youssef, C. M.,
Luthans, F.:
(2014). “Positive Interventions: From Prevention”, **An Introduction to Contemporary Work Psychology**, Ed. Peeters, M. C. W., Jonge, Jan de, Taris, Toon W., Wiley Blackwell, 2014, s.458-480.
- Zhu, D.,
Kim, P. B.,
Milne, S.,
Park, I.-J.:
“A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment” **Journal of Career Assessment**, 2020 s.1-23.

EK:1 ANKET FORMU

Sayın Katılımcı; Bu anket çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Aydan Gökçe Öztürk tarafından, Doç. Dr. K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU danışmanlığında "Psikolojik Sermaye ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi ve Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlar ışığında kullanılacaktır. Hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Araştırmanın geçerliliği açısından tüm soruların cevaplanması büyük önem taşımaktadır.

Aydan Gökçe Öztürk

BİRİNCİ BÖLÜM PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

PSİKOLOJİK SERMAYE'YE İLİŞKİN AŞAĞIDAKİ İFADELERE NE ÖLÇÜDE KATILDIĞINIZI LÜTFEN BELİRTİNİZ.

(1): Kesinlikle Katılmıyorum (2): Katılmıyorum (3): Ne katılıyorum ne katılmıyorum
(4): Katılıyorum (5): Kesinlikle Katılıyorum

1	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çalıştığım kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Çalışma arkadaşlarım iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İşimde belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini beklerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	İşimde bir şeyler ters giderse hep o şekilde gider.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	İşim konusunda olayların hep iyi tarafına bakarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	İşimde başıma iyi şeyler geleceği konusunda iyimserim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	İşimde işler asla benim istediğim gibi gitmez.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Şu anda, enerjik bir şekilde iş hedeflerimi gerçekleştirmeye çalışıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Şu anda, işimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Mevcut iş hedeflerime ulaşmanın birçok yolunu düşünebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

18	Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	İşimde stresli şeyleri genellikle adım adım hallederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Daha önce tecrübem olduğu için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	İşimde birçok şeyi aynı anda halledebileceğimi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

İKİNCİ BÖLÜM KARİYER BAĞLILIĞI ÖLÇEĞİ

KARİYER BAĞLILIĞINA İLİŞKİN AŞAĞIDAKİ İFADELERİ KARİYER VE UZMANLIK ALANINIZI DÜŞÜNEREK YANITLAYINIZ.

(1): Kesinlikle Katılmıyorum (2): Katılmıyorum (3): Ne katılıyorum ne katılmıyorum
(4): Katılıyorum (5): Kesinlikle Katılıyorum

1	Şimdiki işimle aynı ücreti alabileceğim ancak şimdiki işimden tamamen farklı bir işe geçebilseydim, muhtemelen o işi kabul ederdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Kesinlikle şu an çalıştığım alanda bir kariyer istiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Eğer tekrar seçme şansım olabilseydi, bu alanda çalışmayı seçmezdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	İhtiyacım olan paraya hiç çalışmadan sahip olsaydım, muhtemelen bu alanda çalışmaya devam ederdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Uzmanlık alanımı vazgeçemeyecek kadar seviyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu uzmanlık alanı çalışma yaşamı için ideal bir uzmanlık alanıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Bu alana girdiğim için hayal kırıklığına uğradım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Kişisel zamanımın büyük bir kısmını uzmanlık alanımla ilgili makale ve kitapları okuyarak geçiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN İFADELER

Cinsiyetiniz
() Kadın () Erkek

Yaşınız
Rakamla belirtiniz (...)

Medeni Durumunuz
() Evli () Bekar

Öğrenim Durunuz

() Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü
Çalışma Yaşamına Başladığınız Yıl Rakamla Belirtiniz (....)
Bu İş Yerinde Çalışmaya Başladığınız Yıl Rakamla Belirtiniz (....)
Departmanınızın Adı Lütfen Belirtiniz (....)
Pozisyonunuz Lütfen Belirtiniz (....)
Firmanızın Sektörü Lütfen Belirtiniz (....)
Firmanızda Çalışan Kişi Sayısı Lütfen Belirtiniz (....)

EK 2: SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI

Tarih ve Sayı: 30.03.2021-155081



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :E-35980450-663.05-155081
Konu :Aydan Gökçe ÖZTÜRK

Sayın Aydan Gökçe ÖZTÜRK

İlgi : 23.02.2021 tarihli, 97989 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacılığımı üstlendiğiniz 2021/49 dosya numaralı "Psikolojik Sermaye ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi ve Bir Araştırma" başlıklı çalışma, Kurulumuzun 08.03.2021 tarih ve 03 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

Ek:Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSNMZ06023 Pin Kodu :01122

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-ebys>

Istanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü

34452 Beyazıt/Fatih-Istanbul

Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88

e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Kep Adresi : istanbuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için : Süleyman ARIK
Dahili : 10689





T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Tarih ve Sayı: 17.03.2021-154946



İlgili makama,

İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Aydan Gökçe ÖZTÜRK** “Psikolojik Sermaye ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi ve Bir Araştırma” başlıklı, 2021/49 dosya numaralı 23.02.2021 tarih ve 97989 sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’na başvurmuştur. 08.03.2021 tarihinde gerçekleşen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişki	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Eray YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Enes KABAKCI	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Şerife Sema KARAKELLE	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Göklem TEKDEMİR YURTDAS	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Bengi PİRİM DÜŞGÖR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAVUZ SEVER	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Güven GÜNVER	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	