AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Havva YILUZAR

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖLÇÜMÜ ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

İşletme Anabilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2024

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Havva YILUZAR

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖLÇÜMÜ ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Danışman
Doç. Dr. Nuray ATSAN

İşletme Anabilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2024

Akdeniz Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Havva YILUZAR'ın bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan	: Prof. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT	(İmza)
Üye (Danışmanı)	: Doç. Dr. Nuray ATSAN	(İmza)
Üye	: Doç. Dr. Janset Özen AYTEMUR	(İmza)
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Murat ATALAY	(İmza)
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Serdar ARSLAN	(İmza)

Tez Başlığı:	Örgütlerde Psikolojik Sermayenin Ölçümü Üzerine Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 28/06/2024

Mezuniyet Tarihi : 11/07/2024

(İmza)

Prof. Dr. Seda BAYRAKTAR

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum "Örgütlerde Psikolojik Sermayenin Ölçümü Üzerine Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımca yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Havva YILUZAR

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Havva YILUZAR
Öğrenci Numarası	20175213001
Anabilim Dalı	İşletme
Programı	Doktora
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Nuray ATSAN
Doktora Tez Başlığı	Örgütlerde Psikolojik Sermayenin Ölçümü Üzerine Bir Ölçek Geliştirme Çalışması
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2413810072
Rapor Tarihi	08.07.2024
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %8 Alıntılar dahil: %18

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 152 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise:

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise:

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

Danışman Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Nuray ATSAN

İmza

İ Ç İ N D E K İ L E R

İ Ç İ N D E K İ L E R ..... İ
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... İV
TABLOLAR LİSTESİ V
KISALTMALAR LİSTESİ ..... Vİ
ÖZET ..... Vİİ
SUMMARY ..... Vİİİ
ÖNSÖZ ..... İX
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı, Önemi ve Temaları 5
1.2. Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi 13
1.3. Pozitif Örgütsel Davranışın (POB) Tanımı, Önemi ve Gelişimi 17

İKİNCİ BÖLÜM
PSİKOLOJİK SERMAYE

2.1. Psikolojik Sermayenin Tanımı, Önemi ve Gelişimi 20
2.2. Psikolojik Sermayenin Dayandığı Kuramlar 27
2.3. Psikolojik Sermayenin Temel Bileşenleri 33
2.3.1. Öz yeterlilik 34
2.3.2. Umut 42
2.3.3. İyimserlik 46
2.3.4. Dayanıklılık 51
2.4. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Davranış Olguları ile İlişkisi 58
2.5. Psikolojik Sermayeyi Açıklamada Sosyal Bağlamın Önemi ve Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yönelik Bir Değerlendirme 66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖLÇÜMÜ ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi 82
3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları 82

3.3. Araştırmanın Yöntemi 83
3.3.1. Karma Yöntemler Araştırması 83
3.3.2. Örneklem 90
3.3.3. İşlem 90
3.3.4. Nitel Araştırma Aşaması 90
3.3.4.1. Araştırmanın Deseni 91
3.3.4.2. Araştırmanın Örneklemi 91
3.3.4.3. Veri Toplama Aracı 91
3.3.4.4. Görüşme Sürecine İlişkin Analiz ve Bulgular 92
3.3.5. Nicel Araştırma Aşaması 99
3.3.5.1. Örgütlerde Psikolojik Sermayeye Ait Boyutları Belirlemeye Yönelik Ölçüm Aracının Geliştirilmesi 99
3.3.5.1.1. Madde Havuzunun Oluşturulması 100
3.3.5.1.2. Uzman Görüşlerinin Alınması (Kapsam Geçerliliği) 100
3.3.5.2. Örgütlerde Psikolojik Sermayeyi Oluşturan Boyutları Belirlemeye Yönelik Pilot Uygulama 101
3.3.5.2.1. İşlem 101
3.3.5.2.2. Örneklem 102
3.3.5.2.3. Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA) 103
3.3.5.2.4. Güvenilirlik Analizi 112
3.3.5.3. Örgütlerde Psikolojik Sermayeyi Oluşturan Boyutları Belirlemeye Yönelik Ana Uygulama 115
3.3.5.3.1. İşlem 115
3.3.5.3.2. Örneklem 116
3.3.5.3.3. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik Analizleri 118
3.3.5.3.3.1. Kapsam Geçerliliği 118
3.3.5.3.3.2. Yapı Geçerliliği 118
3.3.5.3.3.2.1. Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA) 118
3.3.5.3.3.2.2. Güvenilirlik Analizi 125
3.3.5.3.3.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) 126
3.3.5.3.3.3. Yakınsama Geçerliliği 132
3.3.5.3.3.4. Diskriminant (Ayrışma) Geçerliliği 134
3.3.5.3.3.5. Nomolojik Geçerlilik 135

SONUÇ **140**
KAYNAKÇA **152**
EKLER **185**
EK1- GÖRÜŞME FORMU **185**
EK2- ALT TEMALARA DAİR KATILIMCI İFADELERİ **186**
EK3- UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU **222**
EK4- PİLOT UYGULAMA **228**
EK 5- ANA UYGULAMA **233**
EK 6- ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ **237**
ÖZGEÇMİŞ **239**

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Rekabet Avantajı Geliştirmeye İmkan Veren Sermaye Türleri 22
Şekil 2.2 Psikolojik Sermayenin Süreç Temelli Değişimi ve Gelişimi 25
Şekil 3. 1 Ölçek Geliştirme Adımları…….. ….89
Şekil 3. 2 Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı 106
Şekil 3. 3 Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı 110
Şekil 3. 4 Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı 120
Şekil 3. 5 Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı 123

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Psikolojik Sermaye ile İlgili Ulusal ve Uluslar arası Araştırmalar 59
Tablo 3.1 Görüşme Yapılan Katılımcıların Özellikleri……..…..93
Tablo 3.2 Psikolojik Sermaye Olgusuna Dair Ana ve Alt temaları..... 95
Tablo 3.3 Psikolojik Sermaye Olgusuna Dair Görüşmelerin Temaları..... 96
Tablo 3.4 Katılımcıların Demografik Özellikleri 102
Tablo 3.5 Psikolojik Sermaye Bireysel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi..... 106
Tablo 3.6 Psikolojik Sermaye İlişkisel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi 111
Tablo 3.7 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi . 113
Tablo 3.8 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği Toplam Madde Korelasyonu..... 114
Tablo 3.9 Katılımcıların Demografik Özellikleri 117
Tablo 3.10 Psikolojik Sermaye Bireysel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi..... 121
Tablo 3.11 Psikolojik Sermaye İlişkisel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi 124
Tablo 3.12 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi126
Tablo 3.13 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Uyum Değerleri..... 128
Tablo 3.14 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılar DFA Sonuçları ... 129
Tablo 3.15 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılara İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri 130
Tablo 3.16 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılar DFA Sonuçları.... 131
Tablo 3.17 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılara İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri 132
Tablo 3.18 Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Yapı Güvenilirliği 133
Tablo 3.19 Boyutların Tanımlayıcı İstatistikleri ve Boyutlar Arası Korelasyonlar 134
Tablo 3.20 Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Ortalama Açıklanan Varyansın Karekökü (√AVE) 135
Tablo 3.21 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği Arasındaki İlişki... 136
Tablo 3.22 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İşgören Performansı Ölçeği Arasındaki İlişki 137
Tablo 3.23 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Algılanan Stres Ölçeği Arasındaki İlişki 138
Tablo 3.24 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Arasındaki İlişki 139

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi

AGFI : Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)

APA : Amerikan Psikoloji Derneği

AVE : Average Variance Error (Ortalama Açıklanan Varyans)

CFI : Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

CR : Composite Reliability (Bileşik Güvenilirlik)

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI : Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)

İİBF : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

LISREL : Linear Structural Relations

NFI : Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)

NNFI : Non-Normed Fit Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)

RFI : Relative Fit Index (Bağıl Uyum İndeksi)

RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

vb. : Ve benzeri

vd. : Ve diğerleri

ÖZET

Günümüzde zorlu koşulların, olayların, durumların ve belirsizliklerin hakim olduğu iş ortamlarında çalışanların ayakta kalabilmesi, kendilerine olan inançlarını koruyabilmesi, geleceğe umut ve gerçekçi bir pozitif bakış ile bakabilmesi için psikolojik sermaye olgusu önem taşımaktadır. Literatürde psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin çoğunlukla bireysel ve örgütsel sonuçlar ile ilişkisine odaklanmıştır. Ayrıca, günümüze kadar yapılan çalışmaların çoğu, Anglo-Sakson ölçüm araçlarını kullanarak ve Batılı ülkelerin bağlamlarından yola çıkarak yerel bağlamın keşfine oldukça az ilgi göstermiştir. Bu nedenle, bu tez çalışmasının itici gücünü, psikolojik sermaye yapısının anlamı ve boyutları üzerine bağlama özgü bir çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği fikri oluşturmuştur. Tez çalışmasının amacı, çalışanların psikolojik sermayelerini oluşturan boyutları ortaya çıkarmak ve Türkiye bağlamına özgü bir örgütsel psikolojik sermaye ölçeği geliştirebilmektir.

Bu çalışma, karma yöntemler araştırma tasarımı benimsenerek yürütülmüştür. Çalışmanın amacı gereği keşfedici sıralı karma desen tercih edilerek sırasıyla nitel ve nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmalar, doğasının sosyal etkileşime dayandığı ve dolayısıyla çalışanların psikolojik sermayelerini oluşturan olgular ile ilgili duygusal deneyimlerini paylaşabildiği iş ortamlarına sahip olan hizmet sektöründe (sağlık, eğitim, bankacılık, perakende, turizm vb.) yürütülmüştür. Bulgular çerçevesinde, çalışanların psikolojik sermaye boyutlarını içeren geçerli ve güvenilir bir *Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği* geliştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları ilgili literatürdeki bilimsel çalışmalar dikkate alınarak yorumlanıp değerlendirilmiş ve gelecek araştırmalarda sorunsal olabilecek meselelere dair önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye, Ölçek Geliştirme, Psikolojik Sermaye Ölçeği

SUMMARY

A SCALE DEVELOPMENT STUDY ON THE MEASUREMENT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN ORGANIZATION

In today's workplace where challenging conditions, events, situations and uncertainties prevail, the phenomenon of psychological capital is crucial for employees to persevere, to maintain their belief in themselves, and to view the future with hope and a realistic positive outlook. Research on psychological capital in the relevant literature has mostly tended to focus on the relationship between psychological capital and individual and organizational outcomes. In addition, most of the previous studies have focused on Anglo-Saxon measurement instruments and contexts, displaying limited interest in exploring the local context. Accordingly, the argument that a context-specific study on the meaning and dimensions of the psychological capital construct can contribute to the academic literature has been the beginning ground of this thesis study.

The purpose of this thesis is to reveal the dimensions of employees' psychological capital and to develop an organizational psychological capital scale that is specific to the Turkish context.

This study was carried out by using a mixed methods research design. According to the purpose of the study, exploratory sequential mixed design was utilized and qualitative and quantitative research methods were used respectively. This study was carried out in the service sector (health, education, banking, retail, tourism, etc.), which is based on social interaction and therefore has workplace environments where employees can share their emotional experiences related to the phenomena that create their psychological capital. As a result of the study, a valid and reliable Psychological Capital in Organizations Scale, which includes the psychological capital dimensions of employees, was developed. The results of the research were interpreted and evaluated considering the scientific studies in the related literature. In addition, recommendations were given for future research.

Keywords: Positive Psychology, Psychological Capital, Scale Development, Psychological Capital Scale

ÖNSÖZ

‘‘Küle döndüysen, yeniden güle dönmeyi bekle.
Ve geçmişte kaç kere küle dönüştüğünü değil,
kaç kere yeniden küllerin arasından doğrulup
yeni bir gül olduğunu hatırla.’’

Mevlana

İlk olarak, lisans ve lisansüstü eğitimim boyunca akademik bilgi birikimini ve yaşama dair tecrübelerini içten bir tavır ile paylaşan ve doktora tez sürecimde danışmanlığımı yapıcı bir tavırla yürüten hocam Prof. Dr. Ferda Erdem’e teşekkürlerimi sunarım. Süreç içerisinde hocamın emekli olması sonucunda tez danışmanlığımı almayı nezaketle kabul eden ve tezimin son aşamalarında verdiği değerli bilimsel öneriler ile tezime önemli katkılar sağlayan hocam Doç. Dr. Nuray Atsan’a teşekkür ederim.

Tez sürecimi izleyen ve yapıcı önerileri ile beni yönlendirerek tezimin ve bilimsel bilgimin gelişmesine katkı sağlayan, her daim şefkatli bir tutum sergileyen hocam Doç. Dr. Janset Özen Aytemur’a ve her daim destekleyici bir tavırla yaklaşan hocam Dr. Öğr. Üyesi Murat Atalay’a teşekkür ederim.

Tez savunmama katılarak pozitif geribildirimlerde bulunan ve verdiği öneriler ile tezime katkı sağlayan hocam Prof. Dr. Özlem Çetinkaya Bozkurt’a teşekkür ederim. Doktora eğitimimin kritik dönemlerinde desteklerini gördüğüm ve tez savunmama katılarak verdiği pozitif öneriler ile tezimin zenginleşmesini sağlayan değerli arkadaşım Dr. Öğr. Üyesi Serdar Arslan’a teşekkür ederim.

Tezimin istatistiki analizleri aşamasında bana içtenlikle zaman ayırıp yol gösteren ve gerek lisans gerekse lisansüstü eğitimim boyunca her daim empatik ve babacan bir tutum ile yaklaşarak zorlu yollarda daha umutlu yürümemi sağlayan hocam Prof. Dr. Can Deniz Köksal’a teşekkürü borç bilirim.

Akademik kariyer sürecimin en büyük destekçilerinden olan, daima pozitif geri dönüşlerde bulunarak bu zorlu yolda kendime olan inancımı korumamı sağlayan, akademik gelişimimde son derece sevgi dolu ve nazik üslubu ile bana yol gösteren hocam Prof. Dr. Nilgün Anafarta’ya sonsuz sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Ayrıca, kendisiyle doktora sürecimde tanıştığım ve tanışmaktan da onur duyduğum, gerek mesleğine olan aşkı ve mesleki başarısı ile, gerekse nazik üslubu ve mütevazı tavrı ile bir bilim insanı olarak rol model aldığım hocam Beyin ve Sinir Cerrahisi Uzmanı Prof. Dr. Ethem Göksu'ya içtenlikle teşekkürlerimi sunarım.

Doğası gereği tez araştırmamın bir kısmını mülakat yaparak bir kısmını ise anket çalışması yaparak gerçekleştirdim. Söz konusu mülakatlara ve anket çalışmasına katılmayı canı gönülden kabul eden ve benim gözümde dünyanın en halden anlayan insanları arasında yer alan güzel yürekli katılımcılarıma çok teşekkür ederim.

Doktora sürecime yakından şahit olan, tezimle ilgili yaşadıklarımı paylaştığımda beni şefkatle, sevgiyle ve sabırla dinleyen, bana her daim inanarak bu yolda ne yaşarsam yaşayayım asla pes etmemem gerektiğini aşılayan ve elde ettiğim başarılarda benimle birlikte sevinerek gözlerinin içi gülen güzel yürekli can dostum Caroline Dally'ye çok teşekkür ederim. İyi ki varsın, bu temiz ve güzel dostluğumuz sonsuza dek sürsün.

Buraya adlarını sığdıramayacağım, akademik süreçlerimde ve hayatımda anlamlı dokunuşlara, destekleyici tavırlara ve samimi niyete sahip olan, bana inandıklarını her daim hissettiren tüm hocalarıma, dostlarıma ve yakınlarıma teşekkürü borç bilirim. Onlar iyi ki varlar ve hayatıma anlam katıyorlar.

Teşekkürlerin en özelini ve en büyüğünü etmem gereken kişiler, benim güzel ailemin iyi yürekli üyeleri. Akademisyen olma hayalimi gerçeğe dönüştürmek için adım adım ilerlediğim bu yolda en içten destekçilerim olan ve anlayışlı tutumlarını, fedakarca davranışlarını ve her koşulda bana duydukları güveni görüp hissettiğim benim canım babam Nazım Yıluzar'a, annem Nejla Yıluzar'a, abim Veysel Yıluzar'a, kardeşim Mustafa Yıluzar'a, abimin eşi olarak ailemizin üyesi olan kız kardeşim İpek Yıluzar'a ve kardeşimin müstakbel eşi, ailemizin yeni üyesi ikinci kız kardeşim Özge Yıldırım'a yürekten teşekkür ederim. Ve tabi hayatıma girdikleri andan itibaren bu hayatın anlamlı bir şekilde yaşanmaya değer olduğunu gösteren, sevimli ve doğal halleri ile yüzümü gülümsetip bana farkındalıklar yaşatan, en ufak bir zorlukta onların varlığından güç aldığım benim canımın içi yeğenlerim Ömer Yıluzar'a ve Zeynep Yıluzar'a tüm kalbimle teşekkür edip onları sevgiyle kucaklıyorum. Benim güzel ailem, siz benim en büyük dayanağım ve en özel şükür sebebimsiniz. Aile candır mottomuzu, bizi biz yapan değerlerimizi ve biz olmayı çok seviyorum canlarım. İyi ki varsınız, sizin bir parçanız olmak benim için onur.

Ve son olarak, sevgili kendim, canım Bayan Bambu inandığın iyi şeyler ve hayallerin için mücadele etmekten bir an bile vazgeçmedin ve bundan sonra da vazgeçmeyeceksin, biliyorum, teşekkürlerin en içtenini sana gönderiyorum.

GİRİŞ

Pozitif psikoloji hareketi, psikolojinin insan davranışının olumsuz nitelikte, patolojik kısımlarıyla ilgilenmesine bir tepki olarak doğmuştur. Pozitif psikoloji, bireylerin güçlü yanlarına, yaşamı değerli kılan olumlu özelliklerine yeteri kadar dikkat edilmediğini ileri sürmektedir (Luthans, 2002a: 58). Seligman ve Ed Diener (2000), Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), Christopher Peterson (2000) ve Rick Snyder (2000) gibi pozitif psikologlar tarafından yönlendirilen pozitif psikolojinin amacı, güçlü yönlere odaklanarak, dayanıklılıkla ilgilenerek, sağlığı, refahı ve iyi yaşamı geliştirerek odağı insanların patolojik yönlerinden olumlu ve geliştirilebilir yönlerine doğru kaydırmaktır (Luthans, 2002b: 697). Pozitif psikoloji olumlu ve olumsuz meselelere yönelim konusunda bir denge kurulması gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, denge kurabilmek adına insanlar hakkında doğru ve iyi olana dikkat etme çağrısında bulunmaktadır.

Luthans (2002a, 2002b) pozitif psikolojiyi işyeri ile bütünleştirmek için pozitif örgütsel davranış kavramını ortaya koymuştur (Avey vd., 2010a: 19-20). Pozitif psikoloji, işyerinde pozitifliğe ve güçlü yönlere dayalı yönetim uygulayan iki akımı desteklemektedir. Birincisi, çoğunlukla Michigan Üniversitesi örgütsel bilim insanlarının çalışmalarına dayanan ve kriz anlarında ve olumsuz koşullarda örgütsel hayatta kalmayı ve etkinliği arttırabilecek olumlu örgütsel özelliklere vurgu yapan pozitif örgüt okulu akımıdır. İkincisi, günümüz iş yerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasiteleri uygulayan pozitif örgütsel davranıştır (Luthans ve Youssef, 2004). Örgütsel davranış ve psikoloji alanı genel olarak bazı olumsuz faktörlerin bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini, bireysel ve örgütsel boyutta bunları azaltmanın veya iyileştirmenin yöntemlerini ele almaktadır. Pozitif örgütsel davranış, bireylerin mutluluğunu etkileyen bazı faktörlere vurgu yaparak, bu faktörleri ölçme, iş hayatının biraz da olumlu yönlerine bakma ve açıklama gayretini taşır. Dolayısıyla, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik, mutluluk gibi pozitif psikoloji kavramları zaman içerisinde tartışılmaya başlayan ve üzerine araştırmalar yapılan konular haline gelmiştir (Özkalp, 2009: 495-496). Öte yandan, işyerinin önemini vurgulamak için psikolojik sermaye kavramından yararlanılmaktadır (Archana ve Parkash, 2016: 183). Pozitif örgütsel davranış kapasiteleri olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık psikolojik sermaye olarak adlandırılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 16). Psikolojik sermayeyi oluşturan dört bireysel yeteneğin her biri, bireyler için iyi yaşam deneyimleri ve sonuçları ile ilişkili olmaktadır (Lewis, 2011: 143). Psikolojik sermaye, pozitif bir odak benimseyerek çalışanları

öz yeterli, umutlu, iyimser ve dayanıklı olarak değerlendiren dönüştürülmüş bir örgütsel anlayış gerektirmektedir. Psikolojik sermaye, uzun vadeli başarı ve rekabet gücü için geliştirilebilmekte ve yönetilebilmektedir. Bu yeni sermayenin bilinmesi geleneksel, beşeri ve sosyal sermaye ihtiyaçlarını gereksiz kılmamakta, fakat yeni bir vizyona uzun vadeli bağlılık ve farklı bir stratejik eğilim gerektirmektedir. Her örgütün rekabet avantajı elde edebilmek amacıyla psikolojik sermaye geliştirme ve yönetim yaklaşımlarını kendi koşuluna ve gerçeklerine uyarlayarak onu benzersiz ve örgüte özgü hale getirmesi gerekmektedir.

Görgül çalışmalarda psikolojik sermaye kavramını anlamak için başta Amerika olmak üzere Batı'da geliştirilen araçlara dayalı ölçümler kullanılmaktadır. Yang (2006: 299), Batı'da geliştirilen araçlara dayanan ölçütleri kullanarak yapılan araştırma yaklaşımının kültürü görmezden geldiğini ileri sürmektedir (Han vd., 2012: 674). Psikolojik sermaye araştırmasıyla ilgili olarak, Batı bağlamında geçerli bir kuramsal ve uygulamalı yapı olsa da, böyle bir yapı, sosyal, ekonomik ve örgütsel bağlamların temelde farklı olduğu Batılı olmayan kültürlerde geçerli bir anlam taşımayabilir (Zhu vd., 2011: 2). Toplumun sosyal, tarihi, ekonomik, siyasal, ekonomik ve kültürel özelliklerine uygun olmayan ve bu özelliklerle çelişen yönetim kuramlarının, söz konusu toplumda başarılı bir şekilde uygulamaya konulması oldukça güç olacaktır (Öztürk, 2020: 462). Yönetim kuramlarını ve uygulamalarını bağlamsallaştırma ve yeni kuramsal iç görüler geliştirme çağrısını dikkate almak gerekmektedir (Zhu vd., 2011: 2).

Pozitif örgütsel davranış olgusu olan psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu Anglo-Sakson bağlamlara odaklanmış ve kuramın farklı bağlamlarda keşfine yönelik çok az ilgi gösterilmiştir. Dolayısıyla, Türkiye bağlamına özgü bir açıklama getirmek için yeni kuramsal anlayışların ortaya konulmasının gerekli olduğu kanısına varılmıştır. Türk örgütlerindeki psikolojik sermayenin bağlama duyarlı anlayışlarını çalışanların bakış açıları ile keşfetmek bağlamsal çalışmalara aydınlatıcı bir örüntü kazandırabilir. Bu nedenle hizmet sektöründeki verilere dayanarak psikolojik sermaye yapısının anlamı ve boyutları üzerine bağlama özgü bir tümevarımsal çalışma literatüre katkı sağlayabilir. Dolayısıyla bu tez çalışmasının temel amacı çalışanların psikolojik sermayelerini oluşturan olguları ortaya çıkarmak, Türkiye bağlamına özgü bir örgütsel psikolojik sermaye ölçeği geliştirebilmektir.

Tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramı incelenmiştir. Pozitif psikolojinin tanımına, önemine, temalarına ve tarihsel gelişimine ve pozitif örgütsel davranışın tanımına, önemine ve gelişimine yer verilmiştir.

İkinci bölümde psikolojik sermaye kavramının tanımına, önemine ve gelişimine, psikolojik sermayeyi oluşturan temel bileşenlerin ayrıntılı incelemesine, bu kavramı açıklamada öne çıkan kuramların değerlendirilmesine, psikolojik sermayenin diğer örgütsel davranış olguları ile olan ilişkilerini ortaya koyan birtakım çalışmaların incelenmesine yer verilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayeyi açıklamada sosyal bağlamın önemine ve psikolojik sermaye ölçeğine yönelik bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünü oluşturan araştırma kısmı ise üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun anlamı ve bu olguyu şekillendiren bağlam etkilerini keşfedebilmek amacıyla gerçekleştirilen nitel araştırma yöntemi aşaması bulunmaktadır. Bu aşamada örgütlerde psikolojik sermayeyi oluşturan boyutları keşfedebilmek için bir grup hizmet sektörü (sağlık, eğitim, bankacılık, turizm ve perakende), çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşme notlarının analizi aşamasında ana temalar ve alt temalar araştırılmıştır. Nihai halini alan ana temalar bireysel açıklayıcılar ve ilişkisel açıklayıcılar olarak belirlenmiştir. Bireysel açıklayıcılar ana temasında yer alan alt temalar; *Öz yeterlilik, Dayanıklılık ve Sabır, İyimserlik ve Umut etmek, Maneviyat, Kabullenme*'dir. İlişkisel açıklayıcılar ana temasında yer alan alt temalar; *Empati, Diğergamlık, Vefakarlık, Saygı ve Sevgi/Nezaket/Hoşgörü, Alçakgönüllülük'tür*.

Tezin araştırma bölümünün ikinci aşamasında nicel araştırma yapılmıştır. Bu noktada araştırmanın ilk aşaması olan nitel araştırmada ortaya konulan boyutlara ilişkin alıntılara ve ilgili literatüre başvurularak ölçek madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu alandaki uzmanlara gönderilmiş ve uzmanların görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Türkiye'nin tüm bölgelerindeki hizmet sektörü (sağlık, turizm, bankacılık, eğitim, perakende vb.) çalışanlarına anket formu internet ortamında gönderilmiş ve 529 katılımcı ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmada elde edilen verilere uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin ilk versiyonunun bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutları İyimserlik ve Umut, Öz yeterlilik ve Dayanıklılık, Maneviyat, Kabullenme; ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutları Saygı ve Nezaket, Empati ve Diğergamlık, Vefakarlık olarak belirlenmiştir.

Tezin araştırma bölümünün üçüncü aşamasında yine nicel yöntem kullanılarak ana uygulama gerçekleştirilmiştir. Anket formunun nihai hali Türkiye'nin tüm bölgelerindeki hizmet sektörü (sağlık, turizm, bankacılık, eğitim, perakende vb.) çalışanlarına internet ortamında gönderilmiş ve 550 katılımcı ile ana uygulama yapılmıştır. Ana uygulamada toplanan verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve akabinde oluşan faktör yapıları doğrulayıcı faktör analizi ile teyit edilmiştir. Ana uygulama sonucunda toplanan veriler

üzerinden yapılan yapı geçerliliği sonucuna göre geliştirilen ‘‘*Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği’’* bireysel ve ilişkisel açıklayıcılardan oluşan 7 boyutlu bir ölçek olarak doğrulanmıştır. Ana uygulama sonucuna göre *Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin* nihai halindeki bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlar Öz yeterlilik, Dayanıklılık ve Sabır, Maneviyat, Kabullenme; ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutları Saygı ve Nezaket, Empati ve Diğergamlık, Vefakarlık olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu aşamada, ölçeğin nomolojik geçerliliğini incelemek amacıyla literatürde kullanılan farklı ölçekler üzerindeki etkisi de ortaya koyulmuştur.

Son olarak sonuç ve tartışma bölümünde araştırmanın bulguları, konu ile ilgili literatürde yer alan önceki araştırmalar da göz önünde bulundurularak yorumlanmış ve hizmet sektörü çalışanlarına ve bağlama özgü psikolojik sermaye olgusu ile ilgili tespitler değerlendirilmiştir. Ayrıca, daha sonra yapılabilecek araştırmalar için yeni araştırma sorularına zemin hazırlayacak öneriler de sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM
POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı, Önemi ve Temaları

19. yüzyılın sonlarına doğru diğer disiplinlerden ayrışarak bilimsel bir disiplin haline gelen psikoloji, insanı anlama ve insan davranışlarını açıklamayı temel alır (Schultz ve Schultz, 2015). Psikoloji disiplini, insanların davranışlarını ve zihinsel süreçlerini tanımlamaya, öngörmeye ve açıklamaya çalışan bilimsel bir alandır (Feldman, 2018: 67). Bu tanıma dayanarak, psikolojinin her türlü insan deneyimini ele alması gerektiği söylenebilir (Bulut ve Subaşı, 2020: 2). Bu bağlamda, psikolojinin çeşitli alanları ile ilgilenmek için çok sayıda bölüm ortaya çıkmıştır. Bu genişleme insanlığın güncel psiko-sosyal ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde etkili olmuştur. Daha sonra laboratuarlarda yapılan birincil türden araştırmaların özellikle insanın refahını dikkate alarak yürütülmedikçe bir bilim alanı olarak psikolojinin gerçek amacının gerçekleştirilemeyeceği anlaşılmaya başlamıştır. Bu düşünce, psikolojinin daha birçok uygulamalı dalının gelişmesine yol açmıştır. Pozitif psikoloji sonradan geliştirilen bu dallar arasında yer almaktadır (Archana ve Parkash, 2016: 181). 20. yüzyılın ikinci yarısında psikoloji alanında depresyon, şiddet, öz saygı yönetimi, ırkçılık, irrasyonalite ve zor şartlarda büyüyen çocuklar ile ilgili bilgiler artmış fakat karakter güçleri, erdemler ve mutluluğa ve sosyal etkileşime olanak tanıyan koşullar üzerine fazla bir bilgi üretilmemiştir (Gable ve Haidt, 2005: 103). Geçtiğimiz yüzyılda psikoloji alanında yürütülen araştırmaların, sağlıktan çok hastalığa, cesaretten çok korkuya, sevgiden çok saldırganlığa yoğunlaştığı belirtilmektedir (Myers, 2000: 56). İyi durumda olan kişilere yardım etmekten ziyade kötü durumda olan kişilere yardım etmek ön planda olmuştur. Ancak, kişinin güçlü yanları ile ilgili yürütülecek araştırmaların hastalığın, stresin ve bozuklukların önlenmesinde ya da azaltılmasında önemli bir rol oynayacağı gerçeği göz ardı edilmiştir (Gable ve Haidt, 2005: 105). Pozitif psikologlara göre, ana akım psikoloji çoğunlukla insan yaşamının olumsuz yönleriyle ilgilenmektedir. İyimserlik, yaratıcılık ve bilgelik gibi meselelere ilgi duyulmakta ancak bu meseleler herhangi bir büyük kuramın veya kapsayıcı bir çerçevenin temelinde açıklanmamaktadır. Bununla birlikte, ilk psikologların, tarihsel bir mesele sonucu yaşamın olumsuz yönlerine odaklanmak zorunda kaldıkları ifade edilebilir. İkinci Dünya Savaşı'ndan önce psikoloji akıl hastalıklarını iyileştirmek, normal yaşamları iyileştirmek ve yüksek yetenekleri belirleyip beslemek şeklinde üç önemli misyona sahip olmuştur. Ancak, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra psikolojinin normal yaşamları iyileştirme ve yüksek yetenekleri belirleyip besleme misyonu göz ardı edilmek zorunda kalmış ve alan

ağırlıklı olarak akıl hastalıklarını iyileştirmeye odaklanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Anlaşılır bir şekilde, böylesine muazzam ölçekte bir insani trajediyle karşı karşıya kalındığında, mevcut tüm kaynaklar psikolojik hastalıklar ve psikopatoloji hakkında bilgi edinmeye ve bunların tedavisine kanalize edilmiştir (Boniwell, 2012: 3-4). Bir alan olarak psikoloji bu şekilde bir hastalık modeli içinde çalışmayı benimsemiştir. Üstelik, bu modelin çok kullanışlı olduğu kanıtlanmıştır. Seligman, hastalık modelinin sahip olduğu başarıların altını çizerek önceden tedavi edilemeyen akıl hastalıklarının (depresyon, kişilik bozukluğu ve anksiyete atakları dahil) artık başarıyla tedavi edilebildiğini belirtmektedir. Bununla birlikte, bu hastalık modelini benimsemiş olmak psikologların "mağdur uzmanı" ve "hastalık uzmanı" olarak görülmelerine, sağlıklı yaşamların iyileştirilmesine ve yüksek yeteneklerin tanımlanmasına ve beslenmesine yönelik başarısızlığa neden olmaktadır. Psikoloji biliminin yardıma muhtaç hayatlar ile sağlıklı ve gelişen hayatlar arasında denge sağlaması gerekmektedir. Güçlü yönler ve yetenekler, yüksek başarı, kendini geliştirmenin en iyi yolları ve araçları, tatmin edici iş ve ilişkiler ve sağlıklı yaşamlar hakkında bilgi toplamanın gerekli olduğu ifade edilebilir. Pozitif psikoloji, "neyin işe yaramadığı" yerine "nelerin işe yaradığı" veya "neyin yanlış olduğu" yerine "bu kişiyle ilgili doğru olanın ne olduğu" gibi farklı sorular sormaktadır (Boniwell, 2012: 4-5).

Martin Seligman'ın (1999: 561), Amerikan Psikoloji Derneği'nde başkan olarak yaptığı konuşmada, pozitif psikolojiyi başkanlık döneminde ön plana çıkaracağını ilan etmiş ve pozitif psikolojinin doğasını, hedeflerini ve gerekçesini ortaya koymuştur. Misyonu "psikoloji bilimini ve pratiğini insanın güçlü yönüne doğru yeniden yönlendirmek için nitelikli bilimsel araştırma ve ilimi kullanmak" olan bir pozitif psikoloji çağrısında bulunmuştur. Seligman (1999: 560), pozitif psikolojiyi olumsuz yönelimli hale gelen psikolojinin tamamlayıcısı olarak görmektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana psikolojinin "büyük ölçüde iyileştirme ile alakalı bir bilim alanı haline geldiğini, hastalık modelinde hasarı onarmaya" dönüştüğünü savunmuştur. Seligman'ın (1999: 559), pozitif psikoloji tanımında öne çıkan ikinci nokta, pozitife yönelik bu tamamlayıcı odaklanmanın psikologların çalışacağı konuları etkileyeceğine inanmasıdır. Bu yeni bilim, patolojiye odaklanmak yerine, 'bir bireyin en olumlu niteliklerini: iyimserlik, cesaret, iş etiği, gelecek odaklılık, kişiler arası iletişim becerisi, haz ve içgörü kapasitesi ve sosyal sorumluluk' üzerinde duracaktır. Seligman'a göre (1999: 560-562), pozitif psikoloji 'hayattaki en iyi şeylere', 'hayatı yaşamaya değer kılan şeylere' odaklanacak ve bu, 'büyüme, ustalık, dürtü ve karakter oluşturma', 'insan gücü' ve 'aile ve sivil erdem' gibi şeyleri içerecektir. Pozitif psikoloji tanımındaki üçüncü vurgu, olumlu olana odaklanmanın insanları etkileyeceğidir.

Pozitif psikoloji, yalnızca akıl hastası olanlara odaklanmak yerine, "normal insanların iyi koşullar altında nasıl geliştiğini" incelemektedir. Hangi eylemlerin iyi oluşa, pozitif bireylere, gelişen topluluklara, adil bir topluma yol açtığını keşfedecektir. “Hayatı sadece akıl hastaları için değil, tüm insanlar için daha iyi hale getirmeye” yardımcı olacaktır. Dördüncü nokta olumlu sonuçların oluşturulması için prosedürel bir yaklaşım önerisidir: 'İyileştirme' ve 'hasarı onarmaya' odaklanan ana akım psikolojinin aksine, pozitif psikoloji 'bir bireyin en olumlu niteliklerinin inşasına', ' hayatı yaşamaya değer kılan şeylerin inşasına' odaklanacaktır. Son olarak, Seligman (1999: 560), pozitif psikolojiyi, "iyi yaşam"ın araştırılması ve geliştirilmesiyle ilgili zengin felsefi gelenekle ilişkilendirmiştir. Seligman, pozitif psikolojinin, görgül olarak sağlam ve aynı zamanda anlaşılır ve dikkat çekici olan iyi bir yaşam vizyonunu ifade edebileceğini ve hangi eylemlerin iyi oluşa, pozitif bireylere, gelişen topluluklara ve adil bir topluma yol açtığını dünyaya gösterebileceğini iddia etmiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi’ye göre (2000:7), psikoloji sadece patolojiyi, zayıflığı ve hasarı çalışmamakta, aynı zamanda güçlülüğü ve erdemi çalışmaktadır. Tedavi etmek yalnızca hasar göreni iyileştirmek değil, en iyi olan özellikleri beslemektir. 90’lı yıllarda psikoloji, hastalıklar için önlem almaya yönelmiştir. Araştırmacılar, cesaret, geleceği düşünme, iyimserlik, çevreyle uyum becerisi, inanç, iş ahlakı, umut, dürüstlük, sabır, akışına bırakma ve sezgi kapasitesi olan insani güçlerin ruhsal hastalıklara karşı koruyucu bir rol üstlendiğini keşfetmişlerdir. Bu bağlamda psikoloji biliminde pozitife de yer verilmesi gerektiğine odaklanılmaktadır (Seligman vd., 2005: 874). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5), pozitif psikolojinin esas amacının “psikoloji alanının sadece olumsuz özellikleri onarmaya dair odağını, aynı zamanda olumlu özellikleri de yapılandırmaya yönlendirme” olduğunu belirtmiştir. Pozitif psikoloji işe yarayanı, doğru olanı ve geliştirilebilecek olanı ortaya koyarak ortalama bir insanı yeniden değerlendirmektedir (Sheldon ve King, 2001: 216). Pozitif psikoloji, yeteneği beslemek ve hayatı daha tatmin edici kılmak için insan deneyiminin üç genel alanına odaklanarak üç boyut geliştirmiştir. Buna göre pozitif psikoloji, pozitif öznel deneyimin, pozitif bireysel özelliklerin ve pozitif sosyal kurumların bilimi olarak görülmektedir. Pozitif psikoloji alanı öznel düzeyde, değerli öznel deneyimler olan tatmin, iyi oluş, memnuniyet (geçmişe dönük); iyimserlik ve umut (geleceğe dair); mutluluk ve akışına bırakma (şimdiki zaman) gibi kavramlarla ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Dolayısıyla, pozitif psikoloji geleneksel psikolojinin hastalık ve sorunlara yaptığı vurguyu insana dair pozitif konuları anlamaya odaklanarak dengelemektedir (Mruk, 2013: 230). Bu düzey, iyilik yapmak ya da iyi bir insan olmaktan ziyade iyi hissetmek ile alakalıdır (Boniwell, 2012: 3). Bireysel düzeyde, cesaret, sevme ve iş görme kapasitesi, becerisi, estetik

anlayış, çevreyle uyum, bağışlayıcılık, sabır, özgünlük, maneviyat, geleceği düşünme, yüksek yetenek ve bilgelik gibi pozitif bireysel özelliklere eğilmektedir. Bireysel düzeyde "iyi yaşam"ın öğelerini ve "iyi insan" olmak için gereken kişisel nitelikleri belirlemek amaçlanmaktadır (Boniwell, 2012: 3). Grup düzeyinde ise, bireyleri daha iyi vatandaş olmaya yönlendiren duygusal ve fiziksel besleme, sorumluluk, nezaket fedakârlık, hoşgörü, ılımlılık ve iş ahlakı gibi vatandaşlıkla ilgili erdemlere ve geleneklere eğilim göstermektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Bu düzey, kişinin kendi dışında daha geniş bir alana yönelik eylemlerde bulunması veya pozitif davranışlar sergilemesiyle ilintilidir (Boniwell, 2012: 3). Böylece, pozitif psikolojinin kapsamı geleneksel psikolojinin ötesine doğru genişlemektedir. Çünkü insanların sağlıklı insan işleyişine ulaşmak için optimal büyüme ve gelişmeyi teşvik etmekle aktif olarak ilgilenen toplumlarda yaşamaları gerekmektedir. Dolayısıyla pozitif psikoloji, sosyal ve psikolojik bir proje olmaktadır (Mruk, 2013: 230). Bununla birlikte, tanımların sıklıkla zaman içinde geliştiği görülmekte ve şimdi çoğu pozitif psikolog, pozitif psikolojiyi "pozitif duygular, pozitif karakter özellikleri ve kurumları etkinleştiren bir şemsiye kavram" olarak düşünmektedir (Seligman vd., 2005a: 410). Pozitif psikolojinin farklı bir tanımı da bulunmaktadır. Meksika'nın Akumal beldesinde pozitif psikoloji üzerine yıllık özel toplantılara katılan bir grup bilim insanı -Sheldon, Fredrickson, Rathunde, Csikszentmihalyi ve Haidt (2000),- pozitif psikolojiyi şu şekilde tanımlamışlardır: Pozitif Psikoloji, optimal insan işleyişinin bilimsel çalışmasıdır. Bireylerin ve toplulukların gelişmesine imkan tanıyan etmenleri keşfetmeyi amaçlamaktadır. Pozitif psikoloji hareketi, araştırma psikologlarının dikkatlerini psikolojik sağlığın kaynaklarına odaklamak ve böylece hastalık ve düzensizlik üzerine daha önce yapılan vurguların ötesine geçmek için yeni bir taahhüdü temsil etmektedir. Bu araştırmacılar pozitif psikolojinin çeşitli potansiyel uygulamalarını listelemiştir. Bunlar;

•Okullarda içsel motivasyon, olumlu etki ve yaratıcılığı daha fazla kullanarak çocuk eğitimini geliştirmek,

•Umut, anlam ve kendi kendini iyileştirmeyi vurgulayan yaklaşımlar geliştirerek psikoterapiyi geliştirmek,

• Sevgi, üretkenlik ve bağlılığın dinamiklerini daha iyi anlayarak aile yaşamını iyileştirmek,

•İnsanların gerçek katılım bulmalarına, akış durumlarını deneyimlemelerine ve işlerine gerçek katkılarda bulunmalarına yardımcı olarak yaşamları boyunca iş memnuniyetini artırmak,

•Kişiler arasında güveni, iletişimi ve fedakarlığı artıran koşulları keşfederek kuruluşları ve toplumları geliştirmektir,

•İnsanlardaki manevi dürtüyü daha iyi anlayarak ve teşvik ederek toplumun ahlaki karakterini geliştirmek (Pawelski, 2016: 3-4).

Pozitif psikolojinin kapsamı dayanıklılık, akış, mutluluk, şükran, bağışlama ve yaşam doyumu gibi yeni kavramları içermektedir. Pozitif psikolojide bu kavramların anlamları ve doğası anlaşılmaya çalışılmaktadır (Archana ve Parkash, 2016: 183). Pozitif psikolojinin popüler tasvirleri onu "mutluluğun bilimi" olarak tanımlamaktadır. Araştırma alanları bireysel anlamı, yaşamdaki amacı, bilgeliği ve kişisel gelişimi içerecek şekilde önemli ölçüde genişlemiştir. Ayrıca pozitif psikologlar iyi yaşanacak bir hayatın hem pozitif hem de negatif duygular gerektirdiği konusunu kabul etmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 67).

Pozitif psikolojinin ortak bileşenleri şunlardır;

(1) Pozitif yönelim: Pozitif psikolojinin temel yönü (ana akım psikolojinin negatif odağını tamamlayıcı),

(2) Pozitif alan: Pozitif psikoloji tarafından çalışılacak alanlar (örneğin, iyimserlik, cesaret, sosyal sorumluluk),

(3) Pozitif hedef kitlesi: Pozitif psikolojiden yararlananlar (öncelikle klinik olmayan popülasyonlar),

(4) Pozitif süreç: İstenen sonuçlara ulaşma yaklaşımı (iyi nitelikler oluşturma),

(5) Pozitif amaç: Pozitif psikolojinin nihai hedefi (iyi yaşamı anlamak ve geliştirmek için görgül bir vizyon sağlamak) (Pawelski, 2016: 5).

Pozitif psikoloji, pozitif duyguların farkına varılması ve mevcut araştırmalara hakim olan negatif hislerle mücadele etmek için pozitif duyguların bir güç kaynağı olarak kullanılabileceğini gösteren bir araştırma alanı yaratmıştır. Sevgi, şefkat, nezaket vb. gibi pozitif duygular, insan yaşamının temel değerleridir. Benzer şekilde, pozitif psikolojide ele alınan diğer bir kavram da pozitif karakterdir. VIA Enstitüsü'ne (Value in Action Institute) göre altı temel erdem vardır; bilgelik ve bilgi, cesaret; insaniyet; adalet; ölçülülük ve aşkınlık ve bu altı erdemin altında 24 karakter gücü bulunmaktadır. Bilgelik: merak, yaratıcılık, açık fikirlilik, bakış açısı, öğrenme sevgisi; Cesaret: cesur olma, dürüstlük, sebatkârlık, yaşam coşkusu; İnsaniyet: sevgi, sosyal zekâ, iyilikseverlik; Adalet: vatandaşlık, liderlik, hakkaniyet; Ölçülülük: alçakgönüllülük, affedicilik, , ihtiyatlı olma, öz-denetim; Aşkınlık: şükran duyma, maneviyat, umut, estetik ve mükemmelliğin takdiri, mizah. Pozitif psikolojide, pozitif kurumlar da incelenmektedir. İster aile ister okul ister bir örgüt, ister küçük veya büyük bir işyeri olsun, kurumun önemi, pozitif kurumlar kavramıyla yeniden kurgulanmıştır (Archana ve Parkash, 2016: 181-182).

Pozitif psikolojinin kapsamı her geçen gün artmakta ve temel kavramları üzerine giderek daha fazla araştırma yapılmaktadır (Archana ve Parkash, 2016: 181-182). Bireysel, toplumsal, ulusal ve uluslararası düzeylerde öznel psikolojik iyi oluşun oluşturulması ve izlenmesine giderek daha fazla odaklanmaktadır (Kern vd., 2015: 1). Pozitif psikolojide ortaya çıkan eğilimler, eksiklikleri ve sınırlamaları gözden kaçırmadan bireyin güçlü yönlerine ve yeteneklerine odaklanan insan doğasına daha pragmatik ve rasyonel bir bakış açısı getirmektedir (Archana ve Parkash, 2016: 195). Pozitif psikoloji, hayatın biyolojik, kişisel, ilişkisel, kurumsal, kültürel ve küresel boyutları gibi düzeylerde olumlu insan işleyişinin ve gelişiminin bilimsel çalışması olarak değerlendirilmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 31). Son 20 yılda, birçok araştırmacı pozitif insan deneyimleri ile ilgili konuları incelemeye dahil olmuştur. Mutluluk ve yaşam doyumu, optimal deneyim, sevgi, sağlık, bilgelik, yaratıcılık, yaşam boyu sağlıklı gelişim ve kendini gerçekleştirme gibi konuların tümü, önemli sayıda araştırmanın odak noktası olmuştur (Compton ve Hoffman, 2020: 64-65). Pozitif psikoloji ayrıca bireylerin, toplulukların ve toplumların gelişmesine ve büyümesine olanak tanıyan nitelikleri aramaktadır (Compton ve Hoffman, 2020: 68).

Pozitif psikolojiyi diğer yaklaşımlardan ayıran bir dizi tema veya temel varsayım bulunmaktadır (Compton ve Hoffman, 2020: 68). Pozitif psikolojinin temel temaları şu şekildedir;

1) İyi Yaşam: İyi yaşamı tanımlamaya yardımcı olan nitelikler, hayatı zenginleştiren, hayatı yaşamaya değer kılan ve güçlü bir karakter geliştiren nitelikler olmaktadır. Pozitif psikolojinin kurucusu Martin Seligman (2002: 13), iyi yaşamı "gerçek mutluluk ve çokça haz yaratmak amacıyla sürekli olarak kişiye özgü güçlü yönlerden faydalanmak" olarak tanımlamaktadır. Pozitif psikolojide, iyi yaşam üç unsurun birleşimi olarak görülür: başkalarıyla bağlantılar, olumlu bireysel özellikler ve yaşamı düzenleme becerileri. İnsan davranışının başkalarıyla olumlu bağlantılar kurmaya katkıda bulunan yönleri arasında sevme yeteneği, özgecil kaygıların varlığı, affetme yeteneği ve yaşamda daha derin bir anlam ve amaç duygusu yaratmaya yardımcı olacak manevi bağlantıların varlığı sayılabilmektedir. Olumlu bireysel özellikler, bütünlük duygusu, eylemde bulunma, yaratıcı olma yeteneği, cesaret ve alçakgönüllülük gibi erdemleri içermektedir. Son olarak, yaşamı düzenleme becerileri, hayat boyunca karşılaştığımız kişi ve kurumlara fayda sağlamaya yardımcı olurken hedeflerimizi gerçekleştirebilmemiz için günlük davranışlarımızı düzenlememize izin veren becerilerilerdir. Bu beceriler, bireylerin bireysellik veya özerklik duygusu, sağlıklı bir öz kontrol ve davranış gösterebilmesi için rehber niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte, iyi

yaşamın diğer insanlarla ve bir bütün olarak toplumla ilişkileri içermesi gerekmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 32).

2) Olumlu Duyguların Önemi: *S*on yıllarda, bilimsel araştırmalar, tatmin edici, üretken bir yaşam sürmek için pozitif duyguların ve uyum sağlayıcı davranışların ne kadar hayati olduğunu ortaya koymaktadır. Lyubomirsky vd.'nin (2005), mutluluk ve iyi oluş (ruhsal ve duygusal olarak iyi olma hali) üzerine 225 çalışmayı incelemiştir. Yazarlar, daha pozitif duygular yaşayan insanların, daha negatif yönelimli olanlara kıyasla, yaşamın birçok alanında daha başarılı olma eğiliminde oldukları sonucuna varmışlardır. Örneğin, pozitif duyguları daha sık deneyimleyen ve ifade eden insanların yaşamlarından memnun olmaları, daha tatminkâr kişilerarası ilişkileri olması ve işlerinde daha üretken ve tatmin olma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca, mutlu bireylerin yaşamda daha büyük başarılara imza atacağını ileri sürülmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 33-34).

3) İnsanlar Gelişebilir ve Büyüyebilir: Psikolojik araştırmalar, genellikle insanların farkında olmadan biyolojilerinin, çocukluklarının veya bilinçdışının piyonu oldukları varsayımlarını benimserler. Önceki psikolojik kuramlar, insanların geçmişleri, biyolojileri, kültürel koşullanmaları veya bilinçsiz güdüleri tarafından yönlendirildiğini savunmuştur. Pozitif psikoloji, hayatın gerçek zorluklarına rağmen, çoğu insanın hayatın iniş çıkışlarına iyi uyum sağladığını ileri sürmektedir. Yani, çoğu insan en azından iyi ebeveyn olmaya, başkalarına bir dereceye kadar saygılı davranmaya, yakınlarını sevmeye, topluma ve başkalarının refahına katkıda bulunmaya ve hayatlarını bütünlük ve dürüstlük içinde yaşamaya çalışmaktadır (Compton ve Hoffman, 2020: 34-35). Bu nedenle, pozitif psikoloji insanların genellikle geçmiş tarafından yönlendirilmekten ziyade gelecek tarafından yönlendirildiği varsayımına dayanmaktadır (Seligman, 2011: 106).

4) İnsanların Olumlu Sosyal İlişkilere Olan İhtiyacı: İnsanların sosyal bağlamlarda var oldukları ve iyi oluşun sadece bireysel bir arayış olmadığı kabul edilmektedir. Peterson (2006), bireyin dışındaki diğer insanların önemli olduğuna değinmektedir. Pozitif psikoloji insan davranışı söz konusu olduğunda sosyal bağlamın önemini kabul etmektedir. Pozitif psikoloji sosyal refah ve güçlendirme gibi pozitif sosyal çevreler hakkındaki fikirleri benimsemektir. Kültürün; mutluluk ve iyi yaşam anlayışını belirlediği ve toplumsal farklılıklar yarattığı kabul edilmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 37).

5) Güçlü Yönlerin ve Erdemlerin Önemi: Pozitif psikolojide, iyi yaşamı neyin oluşturduğuna dair herhangi bir tartışmanın kaçınılmaz olarak erdemlere, değerlere ve karakter gelişimine değinmesi gerektiği kabul edilmektedir. Cesaret, sadakat, dürüstlük gibi erdemleri tartışmadan iyi ve tatminkar bir yaşamın boyutlarını tartışmak mümkün değildir. Bu, pozitif psikologların

kişisel olarak belirli erdemleri ve değerleri savundukları anlamına gelmemektedir. Smith (1969), psikoloji biliminin hangi değerlerin "en iyi" olduğunu asla belirleyemeyeceğini belirtmiştir. Psikolojinin yapabileceği şey, dürüstlük, bütünlük, hoşgörü ve öz-denetim değerlerine dayalı bir hayat yaşamanın sonuçlarını araştırmak için bilimsel yöntemler kullanmaktır (Compton ve Hoffman, 2020: 38). Benzer şekilde, Maslow (1971: 20), psikolojinin "insanları neyin daha sağlıklı, daha akıllı, daha erdemli, daha mutlu, daha tatmin edici kıldığını" gösterme yeteneğini kazandırdığını savunmaktadır.

6) Merhametin ve Empatinin Önemi: Psikolojide yapılan birçok araştırma, insanların saldırganlık, egoist kişisel çıkar ve basit zevklerin peşinde koşma gibi temel motivasyonlar tarafından yönlendirildiği varsayımına dayanmaktaydı. Sigmund Freud'un ve John B. Watson'un bakış açısından etkilenen ilk davranış bilimciler, insanların öncelikle bencil dürtüler tarafından motive edildiğine inanmaktadır. Bu bakış açısına göre, bireylerin sosyal etkileşimde bulunabilmesi için bencil dürtüler üzerinde kontrol sağlaması gerekmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 38-39). Bununla birlikte, bazı erken dönem kuramcıları yardımseverliğin, işbirliğinin ve empatinin insanlarda içsel olarak var olduğunu belirtmektedir. Sigmund Freud'un en eski meslektaşlarından ikisi, Alfred Adler ve Carl Jung, belirli olumlu özelliklerin doğuştan geldiğine inanmaktadır. Bilim insanları, insanlarda olumlu sosyal davranışların potansiyel varlığını görmüştür. Ancak psikolojik araştırmaların çoğunda, insanların olumlu sosyal davranışlarının nedenlerinin bencil dürtüler olabileceği konusunda bir yönelim bulunmaktaydı. Diğergamlık (özgecilik) gibi olumlu davranışlar bile özünde benmerkezci güdülerin sonucu olarak görülmekteydi (Compton ve Hoffman, 2020: 39).

7) Olumlu ve Olumsuz Duyguların Bağımsızlığı: Pozitif psikolojideki bir diğer temel tema, pozitif duygusal durumlar ve iyilik hali arasındaki ilişkilerle ilgilidir. Bir süredir psikologlar, olumsuz duygular ortadan kaldırılabilirse olumlu duyguların otomatik olarak olumsuz duyguların yerini alacağını varsaymaktaydı. Ancak Schimmack (2008), bu varsayımı inceleyen birkaç çalışmayı değerlendirip olumlu ve olumsuz duyguların nispeten birbirlerinden bağımsız bir şekilde oluştuğunu ortaya koymuştur. Yazar, olumlu ve olumsuz duyguların farklı nedenlere sahip olma eğiliminde olduklarını ve aynı anda hem olumlu hem de olumsuz duyguların deneyimlenebileceğini keşfetmiştir. Argyle (1987), olumsuz duyguları yaşama olasılığının işsizlik, yüksek stres ve düşük gelir gibi bir dizi faktör tarafından etkilendiğini belirtmiştir. Bununla birlikte, kişinin bir işi olmasının, stresi normal seviyede yaşamasının ve orta sınıf olmasının mutluluğu ve psikolojik iyi oluşu otomatik olarak elde edebileceği anlamına gelmemektedir. Bir bireyin olumsuz duygularını ortadan kaldırmak ona

güç, erdem, gelişme ve büyüme kapasitesini otomatik olarak sağlamamaktadır (Compton ve Hoffman, 2020: 40-41).

8) Olumsuz Duyguların Önemi: Pozitif psikoloji, dünyada dikkat gerektiren birçok sorun olduğunu reddetmemektedir. Ayrıca, zaman zaman hayatta kalmak için olumsuz duyguların gerekli olabileceği de açık bir şekilde görülmektedir. İnsanların kaygıyı, korkuyu veya şüpheciliği hayatından tamamen çıkarması savunmasız olmalarına neden olmaktadır. Olumsuz duyguların tanınması ve ifade edilmesi, kendini anlama ve kişisel gelişim için de hayati öneme sahip olmaktadır. Pozitif psikoloji sadece "mutluluk" değildir. Ayrıca pozitif psikoloji, yaşamdaki trajik unsurların insan olma deneyimini zenginleştirebileceğini kabul etmektedir. (Compton ve Hoffman, 2020: 43). Brown ve Holt (2011: 147), pozitif psikolojinin insanın bilişsel ve duygusal deneyiminin tamamının bir muhasebesine dayanması gerektiğini savunmaktadır.

1.2. Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi

Pozitif psikoloji alanı, pozitif duygu ve davranışların araştırılmasına dair yeni bir bakış açısı getirse de, insan davranışının pozitif yönünü incelemeye ilişkin fikirler, kuramlar, araştırmalar ve motivasyon insanlık kadar eskilere dayanmaktadır (Compton ve Hoffman, 2020: 68). Pozitif psikolojinin kökleri eski Yunan düşünürlere kadar uzanmaktadır. Aristoteles, her bireyin içinde, onun için doğru olan şeyleri takip etmesini sağlayan ve ona rehberlik eden benzersiz bir ruh olduğuna inanmaktadır. Bu ruha göre hareket etmek insanı mutluluğa götürmektedir. Mutluluk meselesi o dönemlerden bu yana yüzlerce seçkin düşünür tarafından irdelenmiş ve hazzı ön plana çıkaran Hedonizmin ve çoğunluğun yüksek mutluluğunu amaçlayan faydacılığın da aralarında olduğu pek çok kurama zemin hazırlamıştır. Batılı felsefi düşünce kuşkusuz pozitif psikoloji konusunda büyük bir etkiye sahipken, çok nadir rastlanan diğer bir etki de Doğu Hinduizm ve Budizm kaynaklı geleneklerden kaynaklanmaktadır. Bu gelenekler, pozitif psikolojinin başlıca araştırma konuları olan şefkati, nezaketi, sevgiyi ve neşeyi mutluluğu getiren duygular olarak görmektedir. Birçok Budist yaklaşım, pozitif duyguları beslemek amacıyla farklı yöntemler önermektedir. Günümüzde yoga, meditasyon ve bilinçli farkındalık gibi tesadüfi kontrollü testlerden geçmiş bu uygulamaların birçoğu pozitif psikoloji alanında oldukça önemli bir yer edinmiştir (Boniwell, 2012: 5). 20. yüzyılın başlarında refah arayışındaki ilk önemli gelişme William James'ten (1842-1910) gelmiştir. William James, Amerika'nın seçkin filozoflarının arasında yer alır. Aynı zamanda Amerika menşeli psikolojinin kurucusudur ve ilk ders kitabını yazan bilim insanıdır. James başlangıçta Harvard'da doktor olarak eğitim görmüş ve

burada 30 yıldan fazla bir süre psikoloji ve felsefe dersleri vermiştir (Compton ve Hoffman, 2020: 59). Pozitif psikoloji akımı tarihsel olarak William James'in (1902) yazmış olduğu "sağlıklı zihin" adlı çalışmaya dayanmaktadır (Linley vd., 2006: 5). William James sağlıklı zihin kavramını ortaya koyarak bireyin mücadeleci ve güçlü yönlerine dikkat çekmiştir. Sağlıklı zihne sahip olanlar her şeyin iyi yönüne bakmaya ve mutlu hissetmeye eğilimlidirler (James, 1902: 69). William James, günlük hayatlarında insanların bilişsel ve duygusal yeteneklerinin çok az bir kısmını kullandığını belirtmiş ve insan potansiyelinin nasıl uyandırılacağı konusu ile giderek daha fazla ilgilenmeye başlamıştır. Bu amaçla, hipnotizma, değişen bilinç durumları ve trans medyumluğu gibi olağandışı zihinsel olguları araştırmıştır. James (1902, 1985) Dini Deneyimin Çeşitliliği adlı kitabında ruhsal ve mistik deneyimlerin insan kişiliğinin en yüksek noktasına dair önemli ipuçları sağladığını doğrulamıştır. Bu bakış açısı, Abraham Maslow'u ve 1950'ler ve 1960'ların başlarında hümanist psikolojinin kuruluşunu etkilemiştir. James'in din psikolojisine olan ilgisi, bugün pozitif psikolojinin kapsamını genişletmiştir (Compton ve Hoffman, 2020: 59-60). Yirminci yüzyılda, önde gelen birçok psikolog, pozitif psikolojinin konu aldığı meselelere yönelmiştir (Boniwell, 2012: 6). Akıl hastalığını iyileştirmeye ve zayıflatıcı nevrozu ortadan kaldırmaya yönelik erken girişimler, aynı zamanda akıl sağlığı üzerine bakış açılarının gelişmesine de yol açmıştır. Alfred Adler (1870-1937) ve Carl Jung (1875-1961) ile başlayarak, 20. yüzyıl boyunca psikologlar, refah ve insan gelişimi kuramları geliştirmişlerdir. Adler, sistemine bireysel psikoloji adını vermiş ve sağlıklı çocuk gelişimi ve yetişkin yaşamında sosyal duygunun önemini vurgulamıştır. İnsan kapasitesine dair iyimser bir görüşü olan Adler, "her çocuk her şeyi öğrenebilir" sloganı ile Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde sayısız okul öğretmenine, sosyal hizmet uzmanına ve çocuk rehberliği çalışanlarına ilham vermiştir. Adler'in (1938, 1964) görüşüne göre, şefkat, dostluk, yardımseverlik ve diğergamlık gibi özellikler her çocukta doğuştan bulunmakta ancak bu özellikler sosyal destek ve cesaret eksikliğinden olumsuz etkilenmektedir. Bu bakımdan Adler, 1930'larda kendisiyle şahsen çalışan Maslow'u güçlü bir şekilde etkilemiştir. Adler ve Adler'in bakış açısını benimseyen bilim insanları, sınıf ve ev ortamlarında ve örgütsel çalışanlar arasında olumlu sosyal becerileri geliştirmede aktif bir şekilde çalışmıştır. Dönemin önemli psikologlarından Jung'un sistemi analitik psikoloji olarak bilinmektedir. Bunun yanı sıra, Jung, yaşamın ikinci yarısındaki kişilik gelişimi kapasitesini vurgulamaktadır. Sağlıklı kişiliği, kişi (sosyal benlik) ve kişinin anlam arayışı gibi benliğin farklı bileşenlerini bütünleştiren bir yapı olarak görmektedir. Jung psikolojisi, görgül çalışmalardan ziyade insan kişiliği hakkında kavramsal kuramlar üretme eğiliminde olmuştur. Jung'un fikirleri, insan ruhunun önemli özellikleri

olarak mit ve sembolizm üzerine kapsamlı yazıları nedeniyle din psikolojisini etkilemiştir. Mistik deneyimi keşfetmesi de etkisini halen sürdürmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 61-62). Alanın bir başka öncü araştırmacısı Maria Jahoda (1958), pozitif ruh sağlığını tanımlamakla ilgilenmiştir. Bireysel olgunluk ile ilgilenen Gordon Allport (1955), gelişme ve iyi oluş meseleleri, önleme (Cowen vd., 1967) ve zindelik geliştirme (Cowen, 1994) çalışmalarında gündeme gelmiştir (Boniwell, 2012: 6). Alport 1958'deki çalışmalarında olumlu insani özellikler konusuna ilgi göstermiştir (Gable ve Haidt, 2005: 104).Yine 20. yüzyılın başlarında, zihinsel sağlık/temizlik hareketi, akıl hastalığının tedavisine karşıt olarak akıl sağlığının geliştirilmesine odaklanarak ortaya çıkmıştır. Hareketin bir savunucusu olan Abraham Myerson (1917: 344), "insanlığın ruh halinin nasıl yükseltilebileceğine" odaklanacak yeni bir alanı tanımlamak için ''öpatik'' terimini kullanmıştır. 1954'te Herbert Golding, mutluluk psikolojisini incelemiş ve mutluluğun popüler bir arayış olduğunu, ancak bilim insanlarının mutluluğu araştırmak için belirgin bir isteksizlik yaşadığını belirtmiştir. 1958'de Marie Jahoda, pozitif ruh sağlığı üzerine erken araştırmaların ilk özetini yayınlamış ve "ideal ruh sağlığı" kuramını oluşturmuştur. 1977'de Michael Fordyce, özellikle mutluluğu artırmak için tasarlanmış deneysel temelli programını sunmuştur. 20. yüzyıl boyunca, sosyologlar ve diğer araştırmacılar, bireysel refahın çeşitli yönleri hakkında veri toplamıştır. 1974'te bu çabalar, mutluluk, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi araştırmalarına adanmış akademik bir görgül disiplin olan sosyal göstergeler araştırma disiplini içinde birleşmiştir. Mutluluk ve yaşam doyumuna ilişkin ilk verilerin çoğu, sosyal gösterge araştırmalarından gelmiştir (Compton ve Hoffman, 2020: 62).

Pozitif psikoloji, psikologların pozitif duygular, sağlıklı adaptasyon ve insan potansiyelinin gelişimi üzerine araştırmalara odaklanmaya yönelik ilk girişim değildir. Tarih boyunca, hümanist psikoloji yaklaşımı pozitif psikolojinin sahip olduğu hedeflerin çoğuna odaklanmıştır (Compton ve Hoffman, 2020: 62). Bu yaklaşım, bireyin gelişimine ve özgün benliğine odaklanmaktadır. Hümanist psikologlar, insana yönelik patoloji odaklı yaklaşımları eleştirmektedir. Hümanist psikolog, Carl Rogers tam işlevli insan kavramını tanıtmakta ve Abraham Maslow kendini gerçekleştirmeyi vurgulamaktadır (Boniwell, 2012: 6). Bu bağlamda, pozitif psikolojinin temelleri Maslow ve Rogers gibi araştırmacıların "Hümanist Psikoloji Kuramı" çalışmalarına dayanmaktadır (Burger, 2006: 417). Pozitif psikoloji kavramı ilk kez 1954 yılında Abraham Maslow tarafından kullanılmıştır. Kavram, Maslow'un ''Motivasyon ve Kişilik'' adlı kitabının son bölümü olan "Pozitif Psikoloji'ye Doğru" ile literatürde yerini almıştır (Karaırmak ve Siviş, 2008: 109). Maslow'a (1954: 292) göre, pozitif psikoloji, mutlu bireyleri, erdemi, bireyin iyi ve güçlü yönlerini çalışmayı gerektirmektedir.

Maslow 1968'de, hasta insanlar yerine sağlıklı insanları inceleme konusunda bir fikir ortaya koymuştur. Maslow'a (1968: 160) göre, insanların düşüncelerinin, duygularının ve tercihlerinin sağlıklı ve iyi örneklerinin araştırılması önem taşımaktadır. Pozitif psikoloji Rogers'ın (1961) hümanist psikoloji yaklaşımına da dayanmaktadır. Hümanist psikoloji akımı insana dair bakış açısının değişmesine zemin hazırlamış ve bu akımda pozitif bir bakış açısıyla incelenen insanlar gizli kalmış güçlü yönlerini ortaya çıkarabilen, gelişmeye ve öğrenmeye açık, kendini gerçekleştirme yolunda ilerleyen bireyler olarak betimlenmiştir. İnsanın içindeki güce dayanan ve insanın sahip olduğu potansiyele sınır koymayan hümanist psikoloji ile birlikte psikoloji alanında ilk olarak pozitif ve negatif meseleler arasındaki denge kurulmaya başlanmıştır (Karaırmak ve Siviş, 2008: 109). Martin Seligman'ın 1999'da Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanı olmasının akabinde pozitif psikoloji akımı kısa zamanda ivme göstermiştir (Seligman, 2002a: 3). Günümüzde hümanist psikologlar neyin sağlıklı, uyarlanabilir ve yaratıcı olduğunu araştırmakta ve insan potansiyelinin tamamını ele almaktadır. Özellikle erken dönem hümanist psikolojide çoğunlukla vurgulanan, kendini gerçekleştirme gibi optimal kişilik gelişimi kuramları üzerine çalışılmıştır. Pozitif psikoloji, ortalama bir insanın iyiliğine ve memnuniyetine daha fazla vurgu yapmaktadır. Pozitif psikologlar daha çok mutluluğun faydaları ve minnettarlık gibi olumlu duyguları görgül açıdan incelemişlerdir. Elbette, yıllar içinde birçok hümanist psikolog (örneğin, Bohart ve Greenberg, 2001; Cain ve Seeman, 2001), deneysel araştırmalara aktif olarak dahil olmuştur (Compton ve Hoffman, 2020: 62-63). Hümanist psikologlar, yalnızca psikolojinin baskın olumsuz paradigmasını reddetmekle kalmamakta aynı zamanda sözde bilimsel yöntemin (moleküller ve atomları incelemek için iyi olan) insanı karmaşıklığı içinde anlamada çok az yardımcı olduğuna ve niceliksel (istatistiksel, sayıları zorlayan) araştırmalardan ziyade daha niteliksel olması gerektiğine inanmaktadır. Hümanist psikolojinin pozitif psikolojinin ana öncülüyle uyuşmadığı nokta burasıdır. Pozitif psikoloji, hümanist psikolojinin, görgül yönteme ilişkin şüpheciliği nedeniyle, bilimsel anlamda temellendirilmediği yönünde bir görüşe sahiptir. Pozitif psikoloji, hümanist psikoloji gibi ana akım psikolojinin olumsuz meselelerle meşgul olmasını reddederken, hümanist psikolojinin aksine baskın bilimsel paradigmayı benimsemektedir. Böylece pozitif psikoloji, yöntemler temelinde kendisini hümanist psikolojiden ayırmaktadır. Fakat ana fikir ve çalışılan konular oldukça benzer görünmektedir. Bu hareket doğru ya da yanlış algılanabilir ancak pozitif psikoloji kendisini yeni bir hareket olarak sunma eğilimindedir ve genellikle kendisini kökeninden uzaklaştırmaya çalışmaktadır (Boniwell, 2012: 6).

1.3. Pozitif Örgütsel Davranışın (POB) Tanımı, Önemi ve Gelişimi

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacıları tarafından ortaya konulmuştur (Luthans, 2002a, 2002b, 2003; Luthans ve Avolio, 2003; Luthans vd., 2006: 8). Luthans (2002b:698), ekonomik istikrarsızlık, daha yoğun hale gelen jeopolitik karışıklıklar ve tehditler, küreselleşme, her an rekabetin varlığı ve teknolojinin sürekli gelişmesi ile nitelendirilen çağımızın istikrarsız ortamında psikolojinin liderliğini izlemenin ve proaktif bir pozitif örgütsel davranış yaklaşımını benimsemeyi gerekli kıldığını vurgulamaktadır. Pozitif örgütsel davranış alanı, pozitif psikoloji akımını benimseyerek doğmuştur (Bakker ve Schaufeli, 2008: 148-149). Pozitif psikolojinin amacı psikolojinin odak noktası olan kötü durumları düzeltmenin yanı sıra olumlu nitelikler inşa etmek için bir değişime yol açmaktır. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımına olan ihtiyacı gösteren Luthans (2002b), çağdaş psikoloji literatüründe bilgisayar araştırmasında, 'negatifler' (olumsuzlar) (yani akıl hastalığı, depresyon, anksiyete, korku ve öfke) üzerine yaklaşık 375.000 makale, insanların çeşitli olumlu kavramları ve yetenekleri üzerine yaklaşık 1000 makale bulmuştur. Bu, yaklaşık olarak 375'e 1'lik bir negatif / pozitif yayın oranını oluşturmaktadır.

Örgütsel davranış disiplininde, çalışanların pozitif duyguları ve performansları arasında bir etkileşim olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, pozitif güçlendirme, pozitif duygulanım ve duygu ve mizah gibi yapıların değerine yönelik yoğun bir ilgi gösterilmiştir. Bununla birlikte, psikoloji alanına paralel olarak, örgütsel davranıştaki genel yaklaşım ve odak noktası, pozitif olandan ziyade negatif olanla karakterize edilmektedir (Luthans, 2002b: 698). Pozitif örgütsel davranış perspektifinin yeterli miktarda araştırma desteğine ve önemli bir ön geçerliliğe (yani her seviyede kendinden emin, mutlu, iyimser çalışanların daha üretken olması) sahip olmasına rağmen örgütsel davranış alanı tartışmalı olarak, işyerinde yönetimin ve çalışanın işlevsel bozukluklarına ve sorunlarına görece daha fazla ilgi göstermiştir (Luthans, 2002a: 57). Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında uzun yıllar negatif yönelimli perspektifler ve problemler üzerine araştırmalar yapılmış ancak insanın güçlü yönleri, gelişimi ve en uygun işleyişin ne olduğu hakkında çok az bilgi sağlanmıştır (Luthans vd., 2015: 7). Örneğin, pozitif duygulanımın aksine negatife, östresin (olumlu stres) aksine strese ve tükenmişliğe, değişimi kabullenmenin/dile getirmenin aksine değişime direnç göstermeye, performans iyileştirme ve gelişimleri için yöneticilerin ve çalışanların güçlü yönleri ve psikolojik kapasitelerinden çok sorunlarına, zayıflıklarına ve işlevsel bozukluklarına daha yoğun dikkat çekilmiştir (Luthans, 2002b: 698). Elbette ki, insanları yönetmek ve onlara liderlik etmek sadece pozitif bir yaklaşımı benimsemekten ibaret değildir.

Ancak, insanların zayıf yönlerinden ziyade güçlü yönlerine vurguda bir değişiklik yapılması ve bu kapsamda yeni pozitif örgütsel davranış kavramlarının tanıtılması, daha etkili yöneticilerin ve insan kaynaklarının daha etkin olmasına katkı sağlayabilir. Örgütsel davranış alanı pozitif bir yaklaşımın nasıl benimseneceğine ve çalışanın güçlü yanlarının nasıl inşa edileceği konusunda istikrarlı bir bakış açısı oluşturmak için sahip olduğu güçlü yönlerinden istifade etmeli ve daha sonra etkin bir uygulama için tercüme edilebilecek, uygulanabilecek ve sürdürülebilecek kuram ve araştırma temelli bir tutum sergilemelidir (Luthans, 2002a: 58).

Pozitif psikolojinin örgütsel ortamlara yansıması olan pozitif örgütsel davranış, bir devrim ya da paradigma değişimi değil, pozitif bir yaklaşımın öneminin kabulüdür (Youssef ve Luthans, 2007: 774-775). Luthans (2002a: 59), pozitif psikoloji hareketini temel ve çıkış noktası olarak kullanıp mikro düzeyde pozitif örgütsel davranışı, günümüz işyerinde performans iyileştirme için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynaklarının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması olarak tanımlamaktadır. Bu tanım; tutum, kişilik, motivasyon ve liderlik alanlarından birçok örgütsel davranış kavramını içermektedir (Luthans, 2002a: 57-59). Pozitif örgütsel davranış yapılarının çeşitli kriterlere dayanması gerektiği belirtilmektedir. Pozitif örgütsel davranış yapılarının kriterleri şu şekildedir: (1) kurama, araştırmaya ve geçerli ölçüme dayandırılmalıdır; (2) durumsal (değişmez özelliklerin aksine) olmalıdır ve dolayısıyla gelişime açık olmalıdır; (3) performans üzerinde etkiye sahip olmalıdır (Avey vd., 2010a: 20). Bununla birlikte, pozitif örgütsel davranışın alana yeni bir katkıda bulunmadığına dair eleştiriler getirilmiş (yani, yeni bir pozitif örgütsel davranış şişesindeki eski şarap) ve bu eleştirilere karşı yapıların nispeten benzersizlik kriteri taşıması gerektiği eklenmiştir. Ayrıca, ölçülebilir olma ve performans gelişimine kanıtlanmış bir katkı sağlamanın tanımsal kriterleri kuram ve araştırma gerektirmektedir (Luthans, 2002a: 57-59). Pozitif örgütsel davranış tanımı, durumsal (state-like) ve dolayısıyla gelişime açık olan pozitif yapıları vurgulamaktadır (Avey vd., 2010a: 20). Pozitif örgütsel davranışı kavramsal olarak pozitif psikoloji ve diğer pozitif yönelimli örgütsel davranış kavramlarından ayıran en önemli kriter pozitif örgütsel davranışın gelişime açıklığı olarak belirtilmektedir. Spesifik olarak, pozitif örgütsel davranış pozitif psikolojide ele alınan eğilimlerden, karakterin ya da erdemlerin kişiliğe özgü sınıflandırılmasından ziyade durumsal kavramları içermektedir. Pozitif örgütsel davranış kapasitelerinin durumsal olması nedeniyle bu kapasiteler işyerinde öğrenmeye, geliştirmeye, değişime ve yönetime açıktır. Pozitif örgütsel davranış durumları eğitim programları aracılığıyla geliştirilebilir, iş başında yönetilebilir veya kendi kendine geliştirilebilir (Luthans, 2002b: 698-699). Ayrıca, pozitif örgütsel davranış yalnızca geçerli bir şekilde ölçülebilen ve

performans artışı ile sonuçlanabilecek psikolojik durumları kapsamaktadır. Başka bir deyişle, yöneticilerin ve çalışanların öz yeterliliğini, umudunu, iyimserliğini ve dayanıklılığını artırmak için müdahaleler geliştirilebilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 16).

İKİNCİ BÖLÜM
PSİKOLOJİK SERMAYE

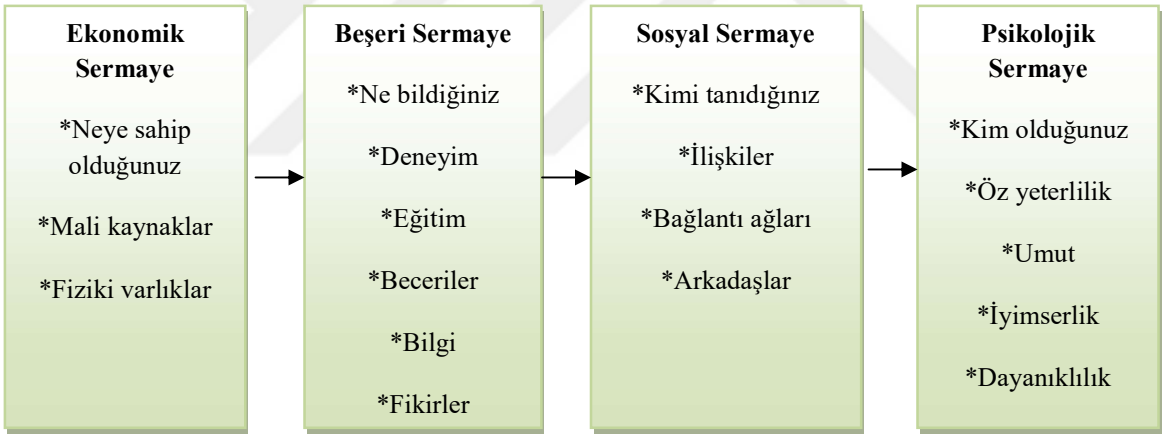
2.1. Psikolojik Sermayenin Tanımı, Önemi ve Gelişimi

Pozitif psikoloji ve onun ilkelerini benimseyen pozitif örgütsel davranış, günümüz işyerinde insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesine pozitif bir yaklaşım getirmektedir. Pozitif örgütsel davranış alanına dahil edilme kriterlerini karşıladığı belirlenen pozitif psikolojik yapılar olan öz yeterlilik, iyimserlik dayanıklılık ve umut bir araya getirildiğinde psikolojik sermayeyi temsil etmektedir (Luthans vd., 2007: 541-542). Psikolojik sermayenin kökeni Seligman'ın Otantik Mutluluk (Authentic Happiness) (2002) kitabına dayanmaktadır (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 28). Seligman (2002), Otantik Mutluluk kitabında ilk olarak psikolojik sermayenin var olup olmadığı sorusunu sormuştur ve sonrasında psikolojik sermaye varsa nedir ve nasıl kazanılır sorularına yer vermiştir. Yazar bireylerin akışta kaldığı zaman gelecekleri için psikolojik sermayeye yatırım yapabileceklerini ve psikolojik sermayeyi oluşturabileceklerini belirtmiştir. Bu "akış" meselesi iş yerine uygulandığında kişisel ve örgütsel hedef uyumuna ve işe uygunluğa göre yeniden şekillendirilebilmektedir (Luthans vd., 2004: 46). Pozitif psikolog Csikszentmihalyi, bu tip psikolojik sermayenin şimdiki anda yaşanan deneyimin sağladığı ödüllerin elde edilmesiyle ve böylece gelecekteki fayda olasılığını artıran bir zihinsel kaynak yatırımı modeli yoluyla geliştirildiğini belirtmektedir (Luthans vd., 2007: 542-543). Luthans'a (2012) göre pozitifliğin önemli ölçüde sezgisel bir çekiciliği bulunmaktadır. Ancak pozitiflik, çoğu zaman Pollyannacılık ile ilişkilendirilmiştir ve bu nedenle etkili insan kaynakları yönetimine ve özellikle insan kaynaklarını geliştirmede bir yaklaşım olarak ciddiye alınmamıştır. Dolayısıyla, Luthans psikolojik sermayeyi geliştirirken bilimsel kriterleri takip etme konusunda çok kararlı olunduğunu belirtmektedir. İnsan kaynakları geliştirme alanında çalışan bilim insanlarına popüler kişisel gelişim literatüründe bulunan ve motivasyon konuşmacıları tarafından kullanılan abartılı söylemlerden ziyade kanıta dayalı pozitif bir yaklaşım sunmak istenmektedir. Yazara göre aynı durum araştırma metodolojisi için de geçerlidir: "Geçerli ölçüm olmadan hiçbir şeye sahip olamazsınız" (Luthans, 2012: 4). Bu bağlamda, günümüz işyerinde benimsenen pozitif yaklaşımın kanıta dayalı olmasının insan kaynaklarını geliştirmede ve böylece örgütsel başarı elde etme konusunda önem taşıdığı ifade edilebilir.

Örgütsel başarı elde etmek için hayati önem taşıyan geleneksel kaynakların basitçe bir araya getirilmesi ve biriktirilmesi, sürdürülebilir rekabet avantajı kaynaklarına ulaşmak için yetersiz

kalmaktadır. Bu tür geleneksel kaynakların örnekleri arasında ekonomik ve finansal sermaye, ileri teknoloji ve özel bilgiler yer almaktadır. Artık geleneksel maddi kaynakların varlığının devam ettiği düşünülse bile sürdürülebilir rekabet avantajının bağlama özgü, kümülatif, yenilenebilir ve dolayısıyla taklit edilmesi zor faktörlerle en iyi şekilde gerçekleştirilebileceği iddia edilmektedir. Böyle bir avantajın, psikolojik sermayeye yatırım yaparak ve güç kazandırarak, psikolojik sermayeyi geliştirerek ve yöneterek elde edilebileceği önerilmektedir (Luthans vd., 2007a: 7). Kaynak temelli firma görüşü, rakipler tarafından kopyalanmasının oldukça zor olduğu beşeri sermayenin en uygun düzeyde kullanımının rekabet avantajı için önemli bir kaynak olabileceğini öne sürmektedir. Bu kaynak temelli görüş, beşeri sermayenin kurumsal performans üzerindeki değeri ve etkisini değerlendirmeye odaklanan insan kaynakları geliştirme (İKG) alanında önemli bir ilgiye yol açmıştır. Son zamanlarda, büyük ölçüde pozitif psikoloji akımı tarafından teşvik edilen, psikolojik sermaye olarak adlandırılan kavrama odaklanarak beşeri sermayenin (genel olarak insan kaynaklarının eğitimi, deneyimi ve örtük bilgisi olarak kabul edilen) bir adım ilerisine geçme çağrısı yapılmıştır (Luthans vd., 2010: 41-42). Psikolojik sermayenin beşeri ve sosyal sermayenin bir adım ilerisi olduğunu ve ne bildiğinizden veya kimi tanıdığınızdan ziyade temelde "kim olduğunuz" ile ilgilendiği savunulmaktadır. Spesifik olarak, pozitif psikolojik kapasitelere dahil edilen öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığa atıfta bulunulmaktadır. Beşeri ve sosyal sermayede olduğu gibi psikolojik sermayeye yatırım yapmak ve psikolojik sermayeyi yönetmek mümkündür. Geleneksel finansal sermaye ve maddi varlıkların aksine psikolojik sermaye düşük bir parasal maliyetle oluşturulabilmektedir. Psikolojik sermaye bileşenleri geliştirilip iyileştirilebilen yapılardır (Luthans vd., 2004: 46). Psikolojik sermaye bilgi, beceri, teknik yetenek ve deneyimi içerebilmekte ve bu aynı zamanda bireyin ‘‘kim olduğunu’’ göstermektedir. Benzer şekilde, psikolojik sermaye sosyal sermayeyi de içermektedir. Özellikle psikolojik stres zamanlarında “kim olduğunuzun” bir parçası olan sosyal destek ve ilişkiler ağı gibi grup düzeyindeki yapıları da içerebilmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçmektedir. Psikolojik sermayede genellikle beşeri ve sosyal sermayede göz ardı edilen psikolojik kapasiteler ve psikolojik sermayenin gelişimsel parçası olan “kim olacağınız” da bulunmaktadır. Yani, psikolojik sermaye "mevcut benlikten" (insan, sosyal ve psikolojik sermaye) "potansiyel benliğe" doğru gelişmeyi ifade etmektedir. Psikolojik sermayenin, örgütsel davranış araştırmacılarına ve insan kaynakları uygulayıcılarına kullanmaları için bir dizi "yetkinlik" veya "en iyi uygulama" sunmak yerine günümüz örgütlerinde insan kaynaklarını anlamak ve insan kaynaklarından yararlanmak için daha kapsamlı, daha üst düzey bir kavramsal çerçeve sunduğu ileri sürülmektedir. Beşeri,

sosyal ve psikolojik sermayeyi sinerjik olarak bütünleştirmenin günümüz işyerinde insan potansiyelini gerçekleştirmede önemli olduğu belirtilmektedir. Örneğin, zorluklar karşısında dayanıklılığı inşa etmek ve sürdürmek için gerekli olan varlıkların çoğu aslında bilgi, beceriler, yetenekler ve deneyimler gibi beşeri sermayenin ayrılmaz unsurlarından oluşmaktadır. Dayanıklılık ilişkiler ve sosyal ağlar gibi sosyal sermayenin hayati unsurlarını da içermektedir. Benzer şekilde, öz yeterlilik gelişiminin ayrılmaz bir parçası olan etkili rol modellerinin varlığı ve sosyal olarak ikna edici olumlu geribildirimin varlığı sosyal sermayeyi içermektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin kendi başına beşeri veya sosyal sermayeden daha büyük bir etkiye sahip olduğu ve bütünün (psikolojik sermayenin) parçalarının toplamından (beşeri ve sosyal sermaye) daha büyük olduğu belirtilmektedir (Luthans vd., 2007a: 21). Psikolojik sermaye, örgütlere rekabet avantajı getiren sermaye türlerinin (ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye) tamamlayıcısı olarak geliştirilmiştir (Luthans vd., 2004: 45-46). Rekabet avantajı sağlayan bu sermaye türleri toplu olarak Şekil 2.1'de gösterilmiştir.



Şekil 2. 1 Rekabet Avantajı Geliştirmeye İmkan Veren Sermaye Türleri

Kaynak: Luthans vd., 2004

Rekabet avantajı sağlayan psikolojik sermaye pozitifliğin temel bir psikolojik boyutu ve pozitif örgütsel davranış kriterlerini karşılayan durumsal bir yapı olarak nitelendirilmektedir. Psikolojik sermayenin kilit noktaları şu şekildedir:

- Pozitif psikoloji paradigmasına dayalı olması (yani pozitifliğin ve bireyin güçlü yönlerinin önemi);
- Pozitif örgütsel davranışa dayalı psikolojik durumları veya pozitif örgütsel davranış kriterlerini (benzersiz, kuram/araştırma, geçerli ölçüm ve durumsal olma) içermesi;

- Beşeri sermayenin (ne bildiğinin) ve sosyal sermayenin (kimi tanıdığının) ötesine geçerek bireyin "kim olduğunu" göstermesi ve
- Performans iyileştirmesi sağlayarak rekabet avantajı oluşturan bir getiri elde etmek adına yatırım ve geliştirmeyi (yani ekonomik / finansal sermaye gibi) içermesi (Luthans vd., 2005: 253).

Psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanmakta ve şu özelliklerle karakterize edilmektedir (Luthans vd., 2007: 3):

- Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda güven (öz yeterlilik);
- Şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir yaklaşım sergilemek (iyimserlik);
- Başarıya ulaşmak için hedef yönelimli olmak ve gerektiğinde hedefe giden yolları yeniden kurgulamak (umut);
- Sorunlar ve sıkıntılarla karşı karşıya kalındığında, başarıya ulaşmak için devam etmek/dayanmak, kendini toparlamak ve hatta ileriye gitmek (dayanıklılık).

Luthans vd.'ne (2007) göre psikolojik sermaye, bireyin şimdi sahip olduğu ve gelecekte değişip gelişecek özelliklerin bütünü olan bir sermayeyi göstermektedir. Kersting (2003) ise psikolojik sermayeyi deneyime dayalı bilgi, beceri ve yetenek gelişimi gibi edinimlerin neticesinde bireye bugün ve gelecekte fayda sağlayacak ruhsal durumlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde bilginin ve deneyimin pozitif yönde gelişim göstermesi bireyin kendi değerinin artmasına olanak tanımaktadır. Bu tanımlar psikolojik sermayenin bireyin değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönlerine odaklandığını göstermektedir (Baytaş, 2018: 39).

Psikolojik sermaye bu bütünleşik çerçeve aracılığıyla açıklandığında, ölçüldüğünde ve geliştirildiğinde farklı özellikleri ön plana çıkmaktadır. İlk olarak, psikolojik sermaye çok boyutlu, şemsiye bir yapı olarak tasvir edildiğinde, psikolojik kaynak kapasitesinin her birinden ayrı ayrı ve bu kapasitelerin bütününden faydalanılabilmektedir. Üst düzey bir ana faktör olan psikolojik sermaye kişinin belirli bir duruma, mevcut fiziksel ve kişisel kaynaklara ilişkin pozitif bir bakış açısına sahip olmasını ve kişisel çabaya, artan mücadeleye ve sebat etmeye dayalı başarılı olma olasılığını betimlemektedir. İkinci olarak, temel bir yapı olarak psikolojik sermaye geleneksel ekonomik/finansal sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye kavramlarından beslenmekte ve bu sermaye türlerine değer katmaktadır. Bu bağlamda, psikolojik sermayenin bireylerin mevcut durumda sahip olduklarını (örneğin, finansal sermaye), bildiklerini (beşeri sermaye), tanıdıklarını (sosyal sermaye) artırdığı ve bu sermaye

türlerine değer kattığı ve bugün kim olduğunu (mevcut benliğin) ve gelecekte kim olabileceğini (potansiyel benlik) geliştirdiği ve güçlendirdiği ileri sürülmektedir (Luthans ve Youssef, 2007: 334-335).

Luthans vd. (2007: 550), psikolojik sermayenin dört bileşeninin temelinde koşulların pozitif bir bakış açısıyla değerlendirilmesinin ve motive edilmiş çaba ve azme dayalı başarı olasılığının olduğunu vurgulamaktadır. Başka bir deyişle, psikolojik sermayenin dört kurucu bileşeninin ortak paydası içselleştirilmiş eyleyenlik, motivasyon, sebat ve başarı beklentileridir. Öte yandan, çevresel etkilerin kapsamı ve doğası, uyum mekanizmaları ve hedefe ulaşma süreçleri bu dört bileşene göre farklılık göstermekte ve her bir bileşenin psikolojik sermayenin çok değişkenli yapısına katkısını benzersiz kılmaktır (Avey vd., 2010: 437-438). Luthans vd.'ne (2007a: 18) göre bilişsel kapasiteler: yaratıcılık ve bilgelik; duygusal kapasiteler: öznel iyi oluş, akış ve mizah; sosyal kapasiteler: minnettarlık, affetme ve duygusal zekâ: üst düzey kapasiteler: maneviyat (spirutualizm), özgünlük ve cesaret psikolojik sermaye şemsiyesi altında yer almaya aday yapılar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık psikolojik sermayeyi temsil eden en uygun kaynak bileşenlerini sunmaya devam etmektedir.

Psikolojik sermaye şemsiye bir yapı olarak tasarlandığı için bu sermaye türünün öncelikle kavramsal ve görgül açıdan özgünlük kriterini karşılaması gerekmektedir. Kavramsal olarak, psikolojik sermayenin, pozitif psikolojide yer alan diğer yapılardan ayırt edilebilmesinin bir yolu, mevcut literatürdeki "durumsal" ve "kişiliğe özgü" ayrımına odaklanmaktır. Psikolojik sermayenin durumsal olma kriterini taşıması gerektiği vurgulanırken karakter güçlerinin ve erdemlerinin değişmeyen ve bireysel bir farklılık olarak gösterilen kişiliğe özgü olma kriterini taşıması gerektiğine işaret edilmektedir (Seligman vd., 2005a: 411). Karakter güçleri ve erdemlere (adalet, bilgelik, cesaret, insaniyet, aşkınlık, ölçülülük) ek olarak, psikolojik sermayenin durumsal doğası, onu "Beş Büyük" kişilik boyutları veya temel öz değerlendirmelerden ayırmaktadır (Luthans vd., 2007: 542-543). Kişisel özellikler odaklı kuramların psikolojide uzun bir geçmişi olmasına ve örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatüründe yoğun ilgi görmesine rağmen, durum kavramı esas olarak ruh halleri ve duygularla ilgili tartışmalarla sınırlı kalmıştır. Durumlar ve özellikler genellikle bağımsız, ikili yapı kategorileri olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, durumlar ve özellikler, ölçümdeki göreceli istikrar dereceleri ve değişim ve gelişime açıklık tarafından belirlenen bir süreç içerisinde tasvir edilmektedir (Luthans vd., 2007: 543-544). Psikolojik sermaye bu süreç içindeki durum ile uyumlaşmaktadır (Luthans vd., 2015: 24-25). Bu özellik-durum süreci Şekil 2.2'de gösterildiği gibidir.

Şekil 2. 2 Psikolojik Sermayenin Süreç Temelli Değişimi ve Gelişimi

Kaynak: Luthans vd., 2015

Belirli bir yapının bir durum-özellik süreci boyunca (örneğin, duygular veya olumlu duygulanım literatüründe her iki uca da yerleştirilmiştir) yerleştirilmesinde farklı pozisyonlar alacağı kabul edilmiştir:

(1) Pozitif Durumlar (Positive States): Anlık ve çok değişken duyguları temsil etmektedir. Memnuniyet, olumlu ruh halleri ve mutluluk pozitif durumlara örnek olarak verilebilir.

(2) Durumsal/Duruma özgü (State-Like): Nispeten şekillendirilebilir ve gelişime açık; sadece öz yeterliliği, umudu, dayanıklılığı ve iyimserliği içermemekte, aynı zamanda bilgelik, refah, minnettarlık, affetme ve cesaret gibi olumlu yapıların "durumsal" özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir.

(3) Kişiliğe Özgü/Karakteristik Özellikler (Trait-Like): Oldukça kararlı ve değiştirilmesi zor kişilik faktörlerini ve karakter güçlerini temsil etmektedir. Örnekler arasında Beş Büyük kişilik boyutları, temel öz değerlendirmeler, karakter güçleri ve erdemleri yer alabilir.

(4) Pozitif Özellikler (Positive Traits): Katı, sabit ve değiştirilmesi çok zor olan özellikler. Örnekler arasında zekâ, yetenekler ve olumlu kalıtsal özellikler yer alabilir.

Psikolojik sermaye yapılarının süreç içerisinde “durumsal olma” kısmına uygun olduğuna dikkat çekilmektedir. Yani psikolojik sermaye, Beş Büyük kişilik boyutları veya öz değerlendirme gibi kişiliğe özgü yapılarla karşılaştırıldığında psikolojik sermayenin bu yapılar kadar sabit olmadığı ve değişime ve gelişime açık olduğu ama daha da önemlisi anlık değişen durumlar olmadığı belirtilmektedir (Luthans vd., 2007: 543-544).

Psikolojik sermaye için önemli bir diğer gereksinim, psikolojik sermayenin durumsal olarak geliştirilebilir kapasitesidir. Psikolojik sermaye bileşenlerinin her birinin durumsal olduğu ve dolayısıyla bu bileşenlerin değişime ve gelişmeye açık oldukları belirtilmektedir. Conley (1984), kişisel bakış açısına göre değişen yapıların kişilik özelliklerinden veya zekadan daha esnek olduğunu belirtmektedir. Bu durumda psikolojik sermayenin durumsal olduğu öne sürülebilir. Yakın zamanda yapılan araştırmalar, zaman içinde düzeltilmiş test-tekrar test güvenilirliği ile kişiliğe özgü vicdanlılık ve temel öz değerlendirmelerin, durumsal psikolojik sermaye ölçümüne göre daha sabit kaldığını göstermiştir. Bu araştırmalara dayanarak psikolojik sermayenin durumsal olduğu, deneyimle değiştirilebileceği ve eğitimle geliştirilebileceği ileri sürülmektedir. Psikolojik sermayenin kısa, odaklanmış bir grup eğitimi ve çevrimiçi eğitim ile geliştirilebileceğine dair ön kanıtlar mevcuttur. Psikolojik sermaye örgütlerin sürdürülebilir büyüme ve performans elde etmek için çalışanlarına yatırım yapabilecekleri ve çalışanlarını geliştirebilecekleri bir yapıdır (Luthans vd., 2008b: 223-224). Psikolojik sermaye kapasiteleri durumsaldır ve bu nedenle bu kapasitelerin zaman içinde dalgalanması veya azalması da beklenmektedir. Örneğin, öz yeterlilik farklı alanlara göre değişen bir kapasite olduğu için, yakın zamanda aşina olunmayan ve / veya belirsiz sorumluluklarla daha zorlu bir işe terfi etmiş bir çalışan, öz yeterlilikte en azından geçici bir düşüş sergileyebilir. Bu nedenle, günümüzün sürekli değişen çalışma ortamında yüksek düzeyde öz yeterliliği sürdürmek için sürekli bir çabaya ihtiyaç vardır. Benzer şekilde, bölgesel veya ulusal bir görevde çalışırken çok etkili olan bir yönetici, uluslararası bir göreve tayin edildiğinde kişisel dayanıklılığını kaybedebilir. Bu dayanıklılık kaybı önemli sosyal destek kaynaklarından mahrum kalmasından kaynaklanabilir. Öte yandan, yönetici evden çalışma desteğinin ve sürekli mentorluğun yanı sıra yeni ülkede yeni ilişkiler ve bağlantılar kurarak dayanıklılığı daha hızlı bir şekilde yeniden kazanabilir (Luthans vd., 2007: 23). Hem kuram oluşturma hem de umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik üzerine önceki araştırmalar psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğunu desteklemektedir. Bandura (1997), öz yeterliliği artırmak için stratejiler olduğuna işaret etmiştir. Snyder (2000), umudun geliştirilebilir olduğuna dair kanıtlar sunmuş ve durum-umut ölçeğini yayınlamıştır. Carver ve Scheier (2005) iyimserlik geliştirme stratejilerini tartışmışlar ve Shifren ve Hooker (1995) iyimserliğin durumsal ölçümünü göstermişlerdir. Seligman (1998), yaygın olarak bilinen "Öğrenilmiş İyimserlik" kitabında iyimserliğe vurgu yapmakta ve gelişimini desteklemek için kanıtlar sunmaktadır. Masten ve Reed (2002) de benzer şekilde dayanıklılığı geliştirme stratejilerini tartışmıştır ve Wagnild ve Young (1993) dayanıklılığın durumsal bir ölçeğini geliştirmiştir. Pozitif psikoloji literatüründeki bu katkıların her biri, bu dört yapının

geliştirilebileceğini desteklemektedir (Luthans vd., 2007: 545). Psikolojik sermayeyi oluşturan dört pozitif yapının her biri kavramsal bağımsızlığa ve görgül ayırıcı geçerliliğe sahiptir (Luthans vd., 2007: 548-549). Law vd. (1998), çok boyutlu yapıların temel bir faktörle nasıl ilişkilendirilebileceğini göstermek için kavramsal bir çerçeve önermiştir. Yazarların tanımladıkları örtük model, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarının altında yer aldığı şemsiye bir yapı olarak belirlenen psikolojik sermaye faktörünü karakterize etmektedir. Psikolojik sermayenin kapsayıcı yapısı, dört boyut arasındaki ortaklığı ve ilişkililiği temsil etmektedir (Luthans vd., 2008b: 223). Örneğin; Bandura (1997: 3) öz yeterliliği yüksek olan bireylerin sıkıntılara karşı daha dirençli olacağı sonucuna varmıştır. Snyder (2000: 39-40) umudu yüksek olan bireylerin belirli bir görevde kendilerine daha güvenli olma eğilimi gösterdiğini (öz yeterlilik) ve geçici umutsuzluktan sonra hızlı bir şekilde toparlanabildiğini (dayanıklılık) göstermiştir.

2.2. Psikolojik Sermayenin Dayandığı Kuramlar

Psikolojik sermaye "motive edilmiş çaba ve sebata dayalı başarı olasılığının ve koşulların olumlu bir değerlendirmesi" olarak tasvir edilmektedir (Luthans vd., 2007: 550). Bu mekanizma, birkaç temel kuram ile açıklanabilir. Örneğin, sosyal bilişsel kuramdan yola çıkarak psikolojik sermaye olumlu bir bakış açısını, zorlu hedeflerin seçimini ve engellere rağmen arayışlarına enerji ve kaynak yatırımı sağlayan içselleştirilmiş bir eyleyenlik, kontrol ve niyet duygusuyla karakterize edilmektedir (Youssef-Morgan, 2014: 132-133). Sosyal bilişsel kuramın insan eyleyenliği kendi kendini organize eden, proaktif, kendi kendine düşünen ve kendi kendini düzenleyen mekanizmaları kapsayan bir benlik kuramına dayanmaktadır (Bandura, 1999a: 21). Eyleyenlik, niyet edilerek yapılan eylemleri ifade etmektedir. Niyet, gelecekteki bir eylem tarzının temsilidir. Bireyler kendileri için hedefler belirlemekte, olası eylemlerin olası sonuçlarını tahmin etmekte ve istenen sonuçları üretecek ve zararlı olanlardan kaçınacak olası eylem planlarını seçip oluşturmaktadır. Geleceği öngörme yoluyla, bireyler kendilerini motive etmekte ve gelecekteki olayları önceden tahmin ederek eylemlerine rehberlik etmektedir. Geleceğe yönelik bir bakış açısı bireyin yaşamına yön, tutarlılık ve anlam sağlamaktadır. Yaşam ilerledikçe bireyler, ileriye dönük plan yapmaya, önceliklerini yeniden düzenlemeye ve yaşamlarını buna göre yapılandırmaya devam ederler. Bilişsel olarak öngörülebilir olan gelecekteki olaylar şimdi ve şu andaki motive edicilere ve davranış düzenleyicilerine dönüştürülmektedir. Bu ileriye yönelik kendi kendine rehberlik biçiminde işleyen davranış, hedefler ve beklenen sonuçlarca motive edilmekte ve yönlendirilmektedir (Bandura, 2001: 6-7).

İnsan davranışının anlaşılabilmesi için sosyo-yapısal faktörler ile psikolojik faktörlerin bir araya getirildiği entegre bir perspektif gerekmektedir (Bandura, 1999: 27). Eyleyenlik olgusu bireylerin farklı ortamlara esnek bir şekilde uyum sağlamasına olanak tanımaktadır (Bandura, 2002: 272). İnsanlar gelişim göstermek için özgün bir kapasiteye sahiptir. Bireylerin gelişim yolları toplumsal sistemlerin doğası tarafından belirlenmektedir. Genelleştirilebilir yetkinlikler geliştiren, sağlam bir öz yeterlilik duygusu aşılayan, fırsatlar yaratan, kaynak sağlayan ve kendi kendini yönetme için alan sağlayan sosyal sistemler, insanların olmak istedikleri düzeyi fark etme şanslarını artırmaktadır (Bandura, 1999: 65). Kimlikler, değerler, inanç yapıları ve eyleyen yetenekler deneyimlerin filtrelendiği psiko-sosyal sistemlerdir. Bireyler, ya bireysel yönelimli sosyal sistemlerde ya da toplulukçu yönelimli sosyal sistemlerde yaşamaktadır. Güçlü bir kişisel yeterlilik duygusu, kendi kendini yönetmek kadar bir grubu yönetmek için de önem taşımaktadır. Toplulukçu toplumlarda birbirine bağımlı çalışan bireyler de bireyci toplumlardaki bireyler gibi gerçekleştirdikleri belirli rollerde yeterli olmaya ihtiyaç duymakta ve yeterli olmayı istemektedir. Kişisel yeterlilik hem bireysel hem de kolektif anlamda başarı elde etmek için önem taşımaktadır. Yeterlilik inançları, kültürel arayışların sosyal olarak nasıl yapılandırıldığına bakılmaksızın karmaşık, çok yönlü şekilde işlemektedir (Bandura, 2002: 273). Algılanan öz yeterlilik, sosyal bilişsel kuramda çok önemli bir rol oynamaktadır. Öz yeterlilik hedef belirlemeye, kişinin kendi performansına yönelik değerlendirme yapmasına, motivasyona ve özyönetime yönelik bilişsel bir mekanizma geliştirmesine yol açmaktadır. Bireyin belirlediği hedefe ulaşması için kendi kendine yatırım yapması gerekmektedir. Bireylerin iyi oluşu ve başarıları, iyimser ve güçlü bir öz yeterlilik duygusu gerektirmektedir. Günlük gerçeklikler hayal kırıklıkları, çatışmalar, engeller, başarısızlıklar, aksilikler, eşitsizlikler ve sıkıntılarla doludur. Bu tür caydırıcı koşulların kişiyi etkilemesini önlemek güçlü bir öz yeterlilik duygusu gerektirmektedir. Güçlü öz yeterlilik ihtiyaç duyulan kalıcı gücü sağlamaktadır (Bandura, 1999a: 28-32). Bandura'nın (1986, 1997) genel olarak sosyal biliş ve öz yeterlilik kuramı ve özellikle insan eyleyenliği üzerine yaptığı vurgu ustalık deneyimleri, modelleme ve geribildirim ile psikolojik sermayenin şekillendirilebilir olduğunu göstermektedir. Sosyal bilişsel kuram öngörü, gözlem, ve öz düzenleme gibi insan eyleyenliği içeren bileşenlerin, kişinin başarıya ulaşmak için sebat etme düzeyini etkileyebileceğini göstermektedir (Peterson vd., 2011: 430).

Sosyal bilişsel kuramın yanı sıra psikolojik sermayeyi açıklamada kullanılan diğer kuram kaynakların korunması kuramıdır. Kaynakların korunması kuramı (COR) psikolojik sermaye kapasitelerini elde etmek, sürdürmek ve geliştirmek adına çalışanların nasıl motive

edildiğini açıklamak için kullanılabilmektedir. Bir bireyin motivasyonel çabası ve seçimleri, psikolojik sermayenin bileşenleri olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut, ve dayanıklılık gibi psikolojik kaynaklarla açıklanabilmekte ve bu da sırayla motivasyon ve performansa etki etmektedir (Peterson vd., 2011: 430). Öz yeterlilik, umut ve iyimserlik yeni enerji oluşturmayı teşvik eden pozitif kaynakları temsil ederken, dayanıklılık bireyin istenmeyen, olumsuz veya stresli olaylardan kurtulmasını sağlayarak mevcut durumun korunmasına yardımcı olur (Bouckenooghe vd., 2019: 92). Kaynakların korunması kuramı, çalışanların gelecekteki performanslarını iyileştirmek için zaman içinde proaktif olarak psikolojik sermaye kaynaklarını oluşturdukları fikrine destek sağlamaktadır. Buna ek olarak, çalışanların psikolojik sermaye düzeyi aldıkları sosyal destek miktarı, liderlik ve/veya örgütsel iklim gibi iş bağlamına bağlı olarak değişebilmektedir (artabilir veya azalabilir). Ayrıca, ekonominin durumu veya dramatik kişisel olaylar gibi makro düzeydeki faktörler de çalışanların psikolojik sermaye düzeyini etkileyebilmektedir (Peterson vd., 2011: 432).

Psikolojik sermaye öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşan şemsiye bir yapı olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu psikolojik sermayenin dört ayrı bileşeninin ortak mekanizmalarını içerdiği anlamına gelmektedir. Psikolojik sermaye literatürü Whetten vd.'nin (2009) ''kuram ödünç alma'' kavramına dayanarak bu ortak içeriği ve süregelen süreci açıklamak için psikolojik kaynak kuramından yararlanmaktadır. Hobfoll'un (2001) kaynakların korunması kuramı, kaynakların bağımsız olarak ele alınabileceğini veya daha karmaşık modellere entegre edilebileceğini savunmaktadır. Yazar bununla birlikte, bazı psikolojik kavramların çok boyutlu bir faktör tarafından temsil edildiğinde daha iyi anlaşıldığını ileri sürmektedir. Yani, bu kuram, birbirinden farklı bileşenlerin üst düzey bir yapının parçası olduğunda daha etkili olduğunu savunmaktadır. Psikolojik sermayeyi üst düzey bir yapı yapan dört bileşenin temel bir ortak bağa sahip olduğu gösterilmektedir. Bu, psikolojik sermayenin dört bileşene ayrı ayrı odaklanmak yerine bu dört bileşenin bir bütün olarak hesaba katılması durumunda etkilerinin ayrı ayrı dört unsurun her birinden daha büyük bir etkiye sahip olacağı anlamına gelmektedir (Meseguer de Pedro vd., 2021: 2). Hobfoll'un (2002) kaynakların korunması kuramı psikolojik sermayenin ne olduğunu ve nasıl çalıştığını açıklamak için kullanılmaktadır. Herhangi bir yapının kendi başına örgütsel kavramları etkileyebildiği kabul edilmektedir fakat bu yapı daha üst düzey bir yapının bileşeni olduğu zaman örgütsel kavramları daha çok etkileyebilmektedir. Luthans vd. (2007), öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşan psikolojik sermaye yapısının performansı ve tatmini daha çok etkilediğini ortaya koymuştur. Bu nedenle,

psikolojik kaynak kuramı üst düzey bir yapı olan psikolojik sermayeyi açıklamada dayanak olmaktadır (Avey vd., 2010a: 25).

Kaynakların korunması kuramı gruplar, örgütler ve kültürler tarafından paylaşılan nesnel gerçekliği veya ortak değerlendirmeleri vurgulamakta ve stresin belirgin olduğu ve zorlukların meydana geldiği koşullara odaklanmaktadır. Bu kuram başlangıçta majör yaşam stresine odaklanmak için formüle edilmiştir. Bununla birlikte, kaynakların korunması kuramı özellikle zorlu çalışma koşullarına uygulanmış ve yeni ortaya çıkan pozitif psikoloji alanında temel bir kuram haline gelmiştir. Kaynakların korunması kuramı, bireylerin temel olarak değer verdikleri kaynakları elde etmeye, korumaya ve geliştirmeye çalıştıkları ilkesine dayanmaktadır (Hobfoll, 2011: 116-117). Bu kuram maddi kaynaklar, koşullar, bireysel özellikler ve enerji gibi dört temel kaynağa değinmektedir. Maddi kaynaklar kişiye avantaj sağlayarak değerli hale gelmektedir. İyi bir ev sahibi olmak bireye hem barınma imkanı tanımakta hem de statü kazandırmaktadır. Koşullar bireylerin değer verip talep etmesi halinde kaynak haline gelmektedir. Evlilik, görev süresi ve kıdem koşullara örnek olarak verilebilir. Kaynakların korunması kuramı, koşulların bireyler veya gruplar tarafından ne ölçüde önemsendiğinin tespit edilmesinin, strese karşı dayanıklılık gösterme hakkında fikir verebileceğini öne sürmektedir. Bireysel özellikler kişiye stres ve zorlu koşullar karşısında katkı sağladığı oranda birer kaynak olarak görülmektedir. Örneğin, dayanıklılık bireye zorluklar karşısında baş etme gücü sağladığı için bireysel özellikler arasında yer alabilir. Enerji ise zaman, bilgi ve para gibi kaynakları içermekte ve bu kaynaklar diğer kaynak türlerinin elde edilmesine yardımcı olmaktadır (Hobfoll, 1989: 517).

Psikoloji bireysel farklılıkları vurgulasa da bireylerin davranışları büyük ölçüde içinde yer aldıkları bağlama ve belirli bir kültürel bağlamda var olan rollere göre belirlenecektir. Sonuç olarak, bireyler bu değerli kaynakları mümkün kılan sosyal ve toplumsal sistemlerde var olarak kaynakları inşa edecek, besleyecek ve koruyacaktır (Hobfoll, 2012: 3). Psikolojik sermaye pozitif bir psikolojik kaynaktır ve bireyler onu sürdürmek ve korumak için motive edilmektedir. Örgütler ise çalışanların pozitif psikolojik kaynak korumasına katkıda bulunabilmekte ve kaynak kaybını azaltabilmektedir. Dolayısıyla işyerlerinde çalışanların olumlu davranışlarını iyileştirebilmek mümkün olmaktadır. Bu nedenle, yönetim çalışanın algıladığı örgütsel davranış yoluyla çalışanın psikolojik sermayesini etkileyebilmektedir (Mao vd., 2020: 2720). Psikolojik sermaye gelişimsel olduğu için kültürel bağlamlardan etkilenecektir. Örneğin, öz yeterlik ve umut daha benlik temelliyken iyimserlik ve dayanıklılık da başkalarına ve dış çevreye daha bağımlı olmaktadır. Bu mesele psikolojik sermaye kapasitelerinin gelişiminde bireyci ve toplulukçu kültürler arasında farklılıkların

olacağını gösterebilir (Luthans vd., 2007a: 25). Kaynakların korunması kuramına (Hobfoll, 1989, 2002) göre psikolojik sermaye işyeri taleplerini ve stresi ele almak için önemli bir kaynaktır ve psikolojik sermayenin etkisinin iş-yaşam dengesi gibi çalışma dışı sosyal alana genişletilebileceğine inanılmaktadır (Siu, 2013: 170). Kaynakların korunması kuramının çeşitli varsayımları vardır. *İlk varsayım*, kaynak bulundurmanın ve yoksunluğunun, savunmasızlığın ve dayanıklılığın ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamasıdır. Daha fazla kaynağa sahip olanlar kaynak kaybına karşı daha az savunmasızdır ve kaynak kazanımı konusunda daha yeteneklidir. Bunun tam tersi kaynaklardan yoksun olan bireyler ve örgütler kaynak kaybına karşı daha savunmasızdır ve kaynak kazanımı konusunda daha az yeteneklidir. *İkinci varsayım* kaynak kaybının sarmal bir doğaya sahip olduğunu belirtmektedir. Kaynak kaybı kaynak kazanımından daha güçlü olduğundan ve stres, kaynaklar kaybolduğunda meydana geldiğinden stres sarmalının her yinelemesinde bireyler ve örgütler kaynak kaybını telafi etmek için daha az kaynağa sahip olmaktadır. Bu hem etki hem de hız açısından kayıpların olduğu kaynak kaybı sarmalını yaratmaktadır. *Üçüncü varsayım* kaynak kazanımının da sarmal bir doğaya sahip olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, kaynak kazancı kaynak kaybından hem daha az büyüklükte hem de daha yavaş olduğundan kaynak kazanım sarmalı zayıf olma eğilimindedir ve bu sarmalın gelişmesi zaman almaktadır. Bununla birlikte kaynak kazanımı sarmalının kayıpla mücadele etmek ve katılım sağlamak için bireyler ve örgütler tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Örgütler ve kültür bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır (Hobfoll vd., 2017: 5). Çalışma koşulları, örgütsel ve toplumsal kültür kaynak geliştirmenin potansiyel kolaylaştırıcıları olmaktadır (Halbesleben vd., 2014: 19). Bireysel kaynaklar destekleyici sosyal ve örgütsel koşullardan ortaya çıkmaktadır (Hobfoll vd., 2017: 5).

Psikolojik sermayenin dayandığı üçüncü bir kuram, Fredrickson'ın (2001) pozitif duyguları genişletme ve inşa etme kuramıdır. Pozitif duyguları genişletme ve inşa etme kuramı neşe, ilgi, memnuniyet ve sevgi gibi pozitif duyguları ve bu duyguların işlevlerini tanımlamaktadır. Kuramın *birinci önermesinde* bu pozitif duyguların bir bireyin anlık düşünce-eylem repertuarını genişlettiği savunulmaktadır: neşe, hareket etme dürtüsünü; ilgi, keşfetme dürtüsünü; memnuniyet, zevk alma ve bütünleştirme dürtüsünü; sevgi, güvenli ve yakın ilişki kurma dürtüsünü tetiklemektedir. Bu pozitif duygulardan kaynaklanarak genişleyen düşünce yapıları ile birçok negatif duygunun (yani saldırı veya kaçma gibi belirli eylem eğilimlerinin) tetiklediği daralmış düşünce yapıları birbirine karşıt olmaktadır. Kuramın *ikinci kilit önermesi* bireylerin genişletilmiş düşünce yapılarının sonuçları ile ilgilidir. Pozitif duygular, bireyin anlık düşünce-eylem repertuarını genişleterek yeni ve

yaratıcı eylemlerin, fikirlerin ve sosyal bağların keşfini teşvik etmekte ve bu da fiziksel ve entelektüel kaynaklardan sosyal ve psikolojik kaynaklara kadar uzanan bireysel kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu kaynaklar bireylerin zorluklar karşısında başarılı bir şekilde başa çıkma ve hayatta kalma olasılıklarını artırma işlevi görmektedir (Fredrickson, 2004: 1367). Pozitif duygular, bireyin hayatta kalmak için gerekli kaynakları inşa etmesine destek olmaktadır. Bu da, bireylerde mevcut olandan daha geniş bir dizi düşünce, eylem ve algıyı içeren bir düşünce yapısı yaratılması ile mümkün olmaktadır. Genişleyen düşünce yapısı, zorluklar karşısında ayakta kalmak için yeni kaynakların birikmesine yardımcı olmaktadır. Pozitif duygular yoluyla inşa edilen kaynaklar hayatta kalma, sağlık ve tatmin için yukarı doğru genişleyen bir sarmal oluşturmaktadır (Fredrickson, 2013: 15). Pozitif psikolog Barbara Fredrickson'ın (1998, 2001) ''genişlet ve inşa et'' kuramına göre pozitiflik ve negatiflik insanları farklı şekillerde etkilemektedir. *Negatiflik,* insanları özellikle savaş/kaç tepkisi gibi dar kapsamlı davranışlara yönlendirmektedir. *Pozitiflik* ise hem fiziksel eylemi hem de bilişsel eylemi ifade eden düşünce-eylem eğilimlerini genişletmektedir (Fredrickson ve Losada, 2005). Pozitiflik sayesinde düşünce-eylem eğilimlerinin genişlemesine bağlı olarak bir bireyin fiziksel, entelektüel, sosyal ve psikolojik kaynakları oluşturulmakta ve bu yeni kaynaklar ilk olumlu deneyim gerçekleştikten bir süre sonra birey için kullanılabilir hale gelmektedir (Fredrickson, 1998). Diğer bir deyişle, pozitiflik bir bireyin problemleri çözmesine ve yenilik ortaya koymasına olanak tanıyan psikolojik sermayeye içkin psikolojik kaynakları oluşturmasına izin vermektedir. Çoğu birey sorunlar ortaya çıktığı zaman durumun olumsuzluğuna tepki verir, dar kapsamlı davranışlar sergiler ve durumun ayrıntılarına odaklanmaz. Ancak, Fredrickson'ın kuramı, pozitifliği düzenli olarak deneyimleyen ve psikolojik kaynaklarını (yani psikolojik sermaye) geliştiren bireylerin problemleri daha geniş bir perspektiften gördüğünü ve buna istinaden düşünceleri ve fikirleri entegre etme becerisinin artması nedeniyle daha yenilikçi olduğunu, daha iyi ve daha fazla çözüm üretebildiğini iddia etmektedir (Luthans vd., 2011: 336). Umut, iyimserlik ve dayanıklılığın performansa ve diğer arzu edilen tutumsal sonuçlara benzersiz katkısı Fredrickson'ın kuramı ile desteklenebilmektedir. Fredrickson'ın araştırması, pozitifliğin kişinin problem çözme becerilerini, uyum yeteneklerini ve düşünce-eylem repertuarlarını genişletirken entelektüel, fiziksel, sosyal ve en önemlisi iyimserlik, dayanıklılık ve hedef yönelimlilik (umut kapasitesinin kritik bileşeni) gibi psikolojik kaynakları inşa ettiğini desteklemektedir. Bu da zorluklarla karşılaşıldığında bile, performansın, uyumun ve iyi oluşun korunmasına yol açmaktadır. Psikolojik kaynak kapasitelerine uygulanan bu pozitiflik, yalnızca performans üzerindeki doğrudan olumlu etkileriyle sınırlı kalmamakta aynı zamanda olumsuzluğun yıkıcı

etkilerinin önlenmesine de katkı sağlamaktadır. Fredrickson'ın (2001, 2003) pozitif duygu genişletme ve inşa etme kuramına paralel olarak Wright (2005) pozitifliğin psikolojik kaynakların oluşturulmasına ve geliştirilmesine ve sonuç olarak iş performansının artırılmasına katkısını ortaya koymuştur. Wright (2005), çok sayıda ve çeşitte pozitif temelli duygular deneyimleyen bireylerin daha iyimser ve dayanıklı çalışanlar haline geldiklerini ve kendilerini geliştirme konusunda daha yetenekli olduklarını öne sürmektedir. Pozitif duyguların ''genişleyen katkısı'', anlık düşünce-eylem repertuarlarını geliştirebilirken, ''inşa etme'' kısmı kişinin kişisel kaynak rezervinin birikmesine katkıda bulunmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 780-781). Umutlu, iyimser ve dayanıklı bir yöneticinin beklenmedik bir şekilde farklı bir pozisyona getirilmesi sonrasında performansına ilişkin bir tahminde bulunulabilir. Bu kişinin pozitifliğinin muhtemelen yeni görevinde daha yüksek iş performansına aynı zamanda daha fazla iş tatminine, işte mutluluğa ve daha yüksek örgütsel bağlılığa katkı sağlayabileceği ileri sürülebilir. Bu yöneticinin umutlu olması yeni pozisyonunu deneyimini artırma fırsatı olarak algılamasını ve böylece bu fırsattan yararlanma konusunda iradeli olmasını ve alternatif yollar bulmasını sağlayabilir. Yöneticinin iyimser bir bakış açısına sahip olması kişisel olarak daha az suçluluk duymasına ve durumun dışsal, geçici ve durumsal olasılıklarını daha doğru bir şekilde değerlendirmesine olanak tanıyabilir. Yöneticinin dayanıklı olması ise daha etkili başa çıkma mekanizmaları aracığıyla kendisini toparlamasına ve büyümeye ve gelişmeye olanak sağlayabilecek daha stratejik davranışlar kazanmasına yardımcı olabilir (Youssef ve Luthans, 2007: 784).

2.3. Psikolojik Sermayenin Temel Bileşenleri

Psikolojik sermayenin temel bileşenleri öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılıktır. Psikolojik sermaye bileşenleri birbirleri ile etkileşime geçen yapılardır. Örneğin, kendi hedeflerine ulaşmak için iradeye ve alternatif yollara sahip umutlu bireyler olumsuzlukların üstesinden gelmek için daha motive olacak ve bu yüzden daha dayanıklı olacaktır. Kendine güvenen bireyler umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını yaşamlarının belirli alanlarındaki belirli görevlere aktarabilecek ve uygulayabilecektir. Dayanıklı bir birey, gerçekçi ve esnek bir iyimserlik için gerekli adaptasyon mekanizmalarını kullanmakta ustalaşacaktır. Öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık iyimser bir bakış açısına katkıda bulunabilir. Bu örnekler, psikolojik sermaye bileşenleri arasındaki etkileşimden kaynaklanabilecek birçok olumlu sonucu göstermektedir(Luthans vd., 2007a: 19). Görünürde ve günlük dilde kullanıldığı gibi, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik birbirine çok benzer ve birbirinin yerine geçebilir olgulardır. Bununla birlikte, pozitif psikoloji literatürü ve

pozitif örgütsel davranış alanında yapılan görgül araştırmalar bu pozitif kapasitelerin farklı kavramsal çerçevelere sahip olduğunu göstermiştir (Luthans vd., 2008b: 223-224).

2.3.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik ilk olarak Bandura ve Walters (1963) tarafından kavramsallaştırılmış ve tanımlanmıştır. Bu kavram, bireyin sahip olduğu görevin tüm zorluklarına rağmen bu görevi yapabileceğini bilme duygusu ve kendine güven ile ilgilidir. Öz yeterliliği olan insanlar, deneyim kazanmalarını sağlayan yeni zorlukları memnuniyetle karşılamakta ve yönetmektedir. Genel olarak yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip kişilerin beş özelliği bulunmaktadır: "kendilerine yüksek hedefler koyarlar ve zor görevler için kendi seçimlerini yaparlar"; "meydan okumayı memnuniyetle karşılarlar ve gelişirler", "yüksek bir motivasyona sahiptirler"; "hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler" ve "engellerle karşılaştıklarında sebat ederler". Öz yeterliliği genel bir özellik olan özgüvenden ayıran önemli bir ölçü öz yeterliliğin belirli bir alana özgü olmasıdır. Belirli bir alanda öz yeterlilik sergileyip sergilememe durumu o alandaki tecrübeye bağlıdır. Bunun yanında, öz yeterliliğin genelleştirilmiş alanlarda da mevcut olabileceği tespit edilmiştir (Lewis, 2011: 143-145). Öz yeterlilik, Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel kuramına dayanmaktadır (Luthans vd., 2008b: 211).

Öz yeterlilik inançları, bilişsel, motivasyonel, duyuşsal ve karar verme süreçleri aracılığıyla bireylerin işleyişini düzenlemektedir. Öz yeterlilik inancı bireylerin kendilerini ne kadar iyi motive ettiklerini ve zorluklar karşısında ne kadar sebat ettiklerini; duygusal yaşamlarının kalitesini ve yaşam yollarını belirleyen önemli karar noktalarında yaptıkları seçimleri etkilemektedir (Bandura, 2002: 270-271). Algılanan öz yeterlilik, sosyal bilişsel kuramda çok önemli bir rol oynamaktadır. Hedef belirleme ve kişinin kendi performansına yönelik değerlendirici tepki ve kişisel meydan okuma yoluyla kendi kendini etkileme kapasitesi, motivasyon ve özyönetim için önemli bir bilişsel mekanizma sağlamaktadır. Öz yeterliliği olan bireyler çevrelerini daha etkili ve üretken bir şekilde yönetmelerini sağlayan daha fazla bilişsel beceriklilik ve stratejik esneklik göstermektedir (Bandura, 1999a: 28-29). Bireylerin zorluklarla başa çıkma yeteneklerine olan inançları, olumsuz durumlarda ortaya çıkan stres ve depresyona karşı savunma mekanizmalarını etkilemektedir. Öz yeterlilik inancı, tehditlerin nasıl algılandığını ve bilişsel olarak nasıl işlendiğini etkilemektedir. Tehditleri yönetebileceklerine inanan bireyler tehditlerden olumsuz etkilenmemektedir (Bandura, 1999a: 30). Günlük yaşam hayal kırıklıkları, çatışmalar, engeller, başarısızlıklar, aksilikler, eşitsizlikler ve sıkıntılarla doludur. Bu tür olumsuz koşulları geçersiz kılmak güçlü bir öz

yeterlilik duygusu gerektirmektedir. Güçlü öz yeterlilik ihtiyaç duyulan kalıcı gücü sağlamaktadır (Bandura, 1999a: 31-32).Yeterlik inancı algılanan mesleki yeterlik ve kariyer seçimi ve gelişimini de etkiler (Bandura, 2002: 281). Bireylerin harekete geçme ya da faaliyette bulunma kapasitesinin temelinde çaba sarf ederek başarılı olacağına inanmaya dayalı motivasyonları yatmaktadır. Bandura (1997), insanların belirli bir görevi üstlenebileceklerine dair inançlarının olması durumunda öz yeterli olduğunu belirtmektedir. Örneğin, bir lidere takipçilerine çalışmaları için ne kadar ilham verebileceği veya takipçilerinin sorunlar ve meseleler hakkında yeni şekillerde düşünmelerini sağlama konusunda ne kadar yetenekli olduğu sorulabilir. Liderlik görevini üstlenen bireyin bu görevi yapabileceğine dair inancı olduğunu belirtmesi öz yeterliliğe işaret etmektedir (Luthans vd., 2007: 33). Bandura (1997: 42) öz yeterliliğin belirli bir alana özgü bir kapasite olduğunu ileri sürmektedir. Diğer bir deyişle, liderlerin ve çalışanların öz yeterlilikleri belirli durumlarda ve görevlerde geliştirilebilir. Bandura (1995: 3) öz yeterliliğin dört kaynağından bahsetmektedir: 1) Ustalık Deneyimleri 2) Dolaylı Öğrenme 3) Sosyal İkna 4) Fiziksel ve psikolojik hazır bulunuşluk/uyarılma. Öz yeterliliği yüksek bireyler başarılı olma konusunda kararlıdır ve başarılı olduklarına inanırlar (Avey, vd, 2008a: 54). Bu nedenle, öz yeterliliği olan çalışanlar yeterli çabayı gösterdiklerinde başarılı sonuçlar elde ederler. Öte yandan, öz yeterliliği düşük çalışanlar kolayca pes etme eğilimindedir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Zorlukların ve aksaklıkların yaygın olduğu günümüz iş ortamında psikolojik sermaye öz yeterliliği neredeyse her gün sorgulanmaktadır. Psikolojik sermaye öz yeterliliğini geliştirmek, etkili liderliği ve yüksek performansı zaman içinde sürdürmek açısından kritik hale gelmektedir (Avolio ve Luthans, 2006). Bandura (2002), öz yeterliliğin pozitiflik için psikolojik mekanizmaların en yaygın ve en önemlisi olduğunu kuvvetle vurgulamaktadır. "İnsanlar, eylemleriyle arzu edilen etkileri üretebileceklerine ve arzu edilmeyen durumları önleyebileceklerine inanmadıkça harekete geçme konusunda çok az cesarete sahip olmaktadır. Kişinin istenen sonuçları üretme gücüne sahip olduğuna dair temel inançtan kaynaklanan her türlü motive edici faktör kullanılabilir. Bu proaktif, pozitif yeterlilik inancı ya da kendine güven pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ile tam uyum göstermektedir (Luthans, 2002a: 59-60). Bandura'nın (1997) pozitif öz yeterlilik kavramı veya Luthans'ın pozitif örgütsel davranışta kendine güven dediği kavram, muhtemelen en iyi bilinen, en kapsamlı kuramsal temele ve araştırma desteğine sahip kavramdır. Pozitif örgütsel davranış tanımına en iyi uyan kriter, öz yeterliliğin durumsal doğasıdır. Buna ek olarak Luthans (2002a), öz yeterliliğin kuram-araştırma kriterlerini, işyerinde liderlik etkinliği ve çalışan performansı üzerindeki kanıtlanmış etkisini en iyi şekilde karşılayan kavram olduğunu iddia etmektedir (Luthans, 2002b: 699). Öz yeterlilik,

kişinin davranışlarını hedeflerine ulaşmak için organize etmesi ve kişinin bu hedeflere ulaşma yeteneklerine inanması olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1986: 391). Bu tanım en yaygın kullanılan öz yeterlilik tanımıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Aynı zamanda gelecekte başarılı bir şekilde eylemleri ve görevleri yönetmeyi ve başarma olasılığına inanmayı ifade eder. Öz yeterliliği yüksek çalışanlar, sahip oldukları görev ve sorumlulukları çoğunlukla başarılı bir şekilde yerine getireceklerine inanmaktadır (Gardner ve Pierce, 1998: 50). Pozitif örgütsel davranışta geçerli olan daha geniş bir öz yeterlilik tanımı ise şöyledir: öz yeterlilik, bir bireyin belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirme yetenekleri hakkındaki inançlarını (veya güvenini) ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Yine, bu tanımın kilit noktası belirli bir göreve ve belirli bir alana özgün olmasıdır. Bandura (1997: 42) öz yeterlilik inancının bağlamdan arındırılmış bir özellik olmadığını belirtmektedir. Başka bir deyişle, belirli durumlarda belirli görevler için liderlerde ve çalışanlarda kendine güveni geliştirmek mümkün görünmektedir. Kabul edilen bu tanımlar, belirli bir görevi yerine getirme yeterliliği ile ilgilidir. Bu durumsal yeterliliğe şöyle bir örnek verilebilir; belirli bir programlama problemini çözme konusunda yüksek bir öz yeterlilik duygusuna sahip olan bir sistem analisti, bilişim kuruluna bu problemi nasıl çözdüğünü anlatan bir rapor yazma konusunda düşük bir öz yeterlilik duygusuna sahip olabilir. Öte yandan genel öz yeterlilik kavramsal olarak durumsal öz yeterliliğin tersine kişiye özgüdür. Yani, genel öz yeterlilik zaman içinde ve durumlar arasında değişmez bir yapıya sahiptir ve bir kişilik özelliği gibidir. Bu nedenle kişiye özgü öz yeterlilik pozitif örgütsel davranış ile uyum sağlama tanımını veya kriterlerini karşılamamaktadır. Öz yeterlilik inancının bağlamdan arındırılmış bir özellik olmaması nedeniyle yukarıdaki örnekte pozitif örgütsel davranış yaklaşımının amacı, sistem analistinin bilgi yönetimini ve problem çözümlerini yazma ve paylaşma konusundaki pozitif öz yeterliliğini geliştirmek olacaktır (Luthans, 2002a: 60).

Psikolojik sermaye, bir bireyin kim olduğu, neler yapabileceğine inandığı, ne yaptığı ve kim olabileceği konusunda bilgi sağlamaktadır. Özellikle, kuram ve araştırmaya dayalı, durumsal ve gelişime açık, performans etkisine ilişkin psikolojik sermaye kriterlerini en iyi karşılayan güç ve psikolojik kapasite psikolojik sermaye öz yeterliliğidir (Luthans vd., 2007a: 33-34). Bu bağlamda psikolojik sermaye öz yeterliliğinin çeşitli özellikleri bulunmaktadır. ***Psikolojik sermaye öz yeterliliği etki alanına özgüdür.*** Psikolojik sermaye öz yeterliliği analiz edilen alana özgüdür. Bu nedenle, bir etki alanında önceden oluşturulmuş güven, aşina olunan veya aşina olunmayan diğer etki alanlarına kolayca aktarılamayabilir. ***Psikolojik***

sermaye öz yeterliliği pratiğe veya ustalığa dayanmaktadır. Bireyin en emin olduğu görevler, defalarca uyguladığı ve ustalaştığı görevlerdir. Bireyin kendinden emin olmadığı görevler, muhtemelen kaçınmaya meyilli olduğu veya çok az deneyime sahip olduğu görevler olacaktır. Öz yeterlilik, gelecekteki başarı olasılığına ilişkin tahmine dayanmakta ve bu nedenle, olumlu bir öz yeterlilik tahmini oluşturmak için biraz deneyime sahip olunmasını gerektirmektedir. Bununla birlikte, bazı insanlar kendi öz yeterliliklerini değerlendirirken olumlu deneyimleri bir alandan diğerine genelleyebilmekte ve bu da daha olumlu bir genelleştirilmiş öz yeterlilik duygusuna yol açabilmektedir. ***Psikolojik sermaye öz yeterliliğini iyileştirmek ve geliştirmek için her zaman harekete geçirici bir güdü bulunmaktadır.*** Bir bireyin kendisinden çok emin olduğu alanlarda bile kendisini gerçekten rahat hissetmediği görevler olabilir. Örneğin, kişi işini teknik anlamda harika yapabilir ancak kişilerarası becerilere sahip olmayabilir ya da kişinin harika iletişim becerileri olabilir ancak gerektiği kadar analitik düşünemeyeceği konusunda endişeleri olabilir. ***Psikolojik sermaye öz yeterliliği başkaları tarafından etkilenmektedir.*** Başkalarının kişi hakkında söyledikleri onun kendi öz değerlendirmesini etkilemektedir. Başkaları kişinin başarılı olabileceğine inanıyorsa, çoğu zaman onu aynı şekilde düşünmeye ikna edebilir. Buna, kendi kendini gerçekleştiren bir kehanet veya Pygmalion etkisi denilmektedir. Daha da önemlisi, bir birey kendisine pek çok açıdan benzeyen başkalarının belirli görevleri başardığını ve ilgisini çeken belirli hedeflere ulaştığını gördüğünde bunları da yapabileceğine dair güven geliştirmeye başlamaktadır. Bu tür dolaylı öğrenme, çoğu zaman bireyin öz yeterliliğini geliştirmenin güçlü bir biçimi olarak görülmektedir. ***Psikolojik sermaye öz yeterliliği değişkendir.*** Özyeterlilik seviyesi birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörlerden bazıları, belirli bir hedefe ulaşmaya yardımcı olabilecek bilgi, beceri ve yetenekleri kazanmak gibi kişinin kontrolü dahilindeki faktörlerdir. Bir hedefe ulaşmayı etkileyen bağlamsal faktörler de olabilir. Örneğin, bir bireyin yenilikçi bir ürün için harika bir fikri vardır ancak çalıştığı örgüt, hayalini gerçekleştirmesine yardımcı olacak finansal kaynaklardan yoksun olabilir. Bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığı bile psikolojik sermaye öz yeterliliğini katkıda etkiler (Luthans vd., 2007a: 35-37).

Öz yeterlilik süreci, bireyler tercihlerini yapıp çaba göstermeden önce insan davranışını olumlu yönde etkileyebilir. İlk olarak, insanlar algılanan yetenekleriyle ilgili bilgileri tartma, değerlendirme ve bütünleştirme eğilimi gösterir. Her şeyden önemlisi, sürecin bu ilk aşaması, bireylerin yetenekleri veya kaynaklarından ziyade bu bağlamda verilen görevi yerine getirmek için bu yetenekleri ve kaynakları nasıl algıladıkları veya kullanabileceklerine dair inançları ile daha çok ilgilidir. Pozitif bir algı ile oluşan öz yeterlilik beklentisinin yol açtığı durumlar şu şekildedir:

- **Olumlu seçimler** (örneğin; kişi yeni bir görevin zorluğunu memnuniyetle karşılayıp yeni görevi almaya karar verecektir);

- **Motivasyon çabası** (örneğin, insanlar pozitif yeterliliğe sahip oldukları görevlerde daha fazla gayret sarf edecek ve daha fazla çalışacaktır);

- Azim (örneğin, engellerle ya da başarısızlıkla karşılaştığında pozitif yeterliliğe sahip bireyler kendilerini toparlayıp dayanıklılık gösterirken düşük yeterliliğe sahip olan bireyler ise vazgeçme eğiliminde olmaktadır).

Bunlara ek olarak, pozitif öz yeterliliğin doğrudan etkileyebileceği meseleler şu şekildedir:

-O**lumlu düşünce kalıpları** (örneğin, yeterlilik yargıları kişinin içsel konuşmasını etkiler; pozitif yeterliliği olan bireyler kendilerine, "*bu problemin çözümünü nasıl ortaya koyabileceğimi biliyorum*" diyebilirken düşük yeterliliğe sahip bireyler kendilerine, *"bunu yapamayacağımı biliyordum, bu tür bir yeteneğim yok*" diyebilmektedir);

-**Strese karşı direnç** (örneğin, düşük yeterliliği olan bireyler başarısızlık bekledikleri için stres yaşama ve tükenmişlik gösterme eğilimindeyken pozitif yeterliliği olan bireyler potansiyel stresli durumlara güvenle ve emin bir şekilde girebilmekte ve böylece stresli reaksiyonlara karşı direnebilmektedir).

Kendine güvenin ya da pozitif öz yeterliliğin insan davranışı üzerine doğrudan etkisine ilişkin olan bu meseleler pozitif örgütsel davranışın göstergesi olmaktadır. Belli bir göreve gerçek anlamda uyum sağlayan kendinden emin (öz yeterli olan) yönetici veya çalışan bulunduğu görevde yüksek performans göstermektedir. Öz yeterliliği olan yönetici veya çalışan, görevini tamamlamak için ne gerekiyorsa yapmakta, engellerle, hayal kırıklıklarıyla veya aksiliklerle karşılaştığında sebat etmekte, pozitif düşünceye sahip olmakta, strese ve tükenmişliğe karşı dayanıklı olmaktadır (Luthans, 2002a: 60).

Öz yeterlilik bir bireyin kendisi hakkında öğrendiği ve zamanla geliştirdiği bir kapasite olarak görülmektedir. Öz yeterlilik, kısa müdahalelerle olumlu bir şekilde değiştirilip geliştirilebilmektedir (Luthans vd., 2007a: 33-34). Bandura'nın (1997) öz yeterliliğin nasıl geliştirilebileceğini belirlemiş olması ve işyerinde yeterliliğin nasıl etkili bir şekilde yönetilebileceğini gösteren bir dizi çalışmanın varlığı, öz yeterliliğe pozitif örgütsel davranışa en yakın olan kavram olma özelliğini kazandırmaktadır. (Luthans, 2002a: 60-61). Bandura'nın (1997) etkili bir öz yeterlilik oluşturma ve geliştirme programı ayrıntılı bir şekilde aşağıda (önem sırasına göre) yer almaktadır:

- **Ustalık Deneyimleri veya Performans Kazanımları:** Bu yaklaşım başarılı olma hakkında doğrudan bilgi sağladığı için öz yeterliliği geliştirmede potansiyel olarak en güçlü yaklaşımdır. Görevin karmaşıklığı ve kişinin yeteneğinin farkında olması öz yeterliliğin

gelişimini etkileyecektir. Bandura ayrıca, sebat ve öğrenme yeteneği ile kazanılan ustalık deneyimlerinin güçlü ve kalıcı bir öz yeterlilik duygusu oluşturduğuna, ancak kolayca gelen başarılardan elde edilen öz yeterliliğin kalıcı olmadığına işaret etmektedir (Luthans vd., 2004: 48). Çalışanların ustalık deneyimlerine katılımları arttıkça, daha güçlü bir öz yeterlilik duygusu geliştirme ihtimalleri o denli yüksek olmaktadır. Öz yeterliliği yüksek olan insanlar, kendilerini zorlayacak bir şeyi yapmaya daha istekli olur (Lewis, 2011: 145). Psikolojik sermaye öz yeterliliğini geliştirmeye yönelik en denenmiş ve doğru yaklaşım güçlü ve kalıcı öz yeterliliği sağlayacak görevlerde defalarca başarı elde etmek olacaktır (Luthans vd., 2007a: 44-45). Bununla birlikte, başarılı olmak doğrudan öz yeterlilik geliştirilmesine yol açmaz (Luthans vd., 2004: 48). Bunun yanında başarı bireyin daha yüksek performans göstermesini sağlamakta ve öz yeterliliğe katkıda bulunmaktadır. Ancak bu, düşük performans gösteren veya belirli bir görevle hiç deneyimi olmayan bireylerin başarısız olacağı anlamına gelmemektedir. Yöneticilerin ve çalışanların ustalık deneyimlerini ve dolayısıyla psikolojik sermaye öz yeterliğini zaman içinde geliştirmelerine olanak tanıyan birçok yaklaşım bulunmaktadır. Örneğin, bir eğitmen veya koç, karmaşık bir görevi alt bileşenlere ayırabilir ve deneyimsiz birine her bir basit alt beceriyi teker teker öğretebilir. Bu, küçük başarıları daha sık deneyimlemesini sağlayarak psikolojik sermaye öz yeterliliğini geliştirmeye yardımcı olur. Basit görevler ve beceriler daha sonraki her adımda uygulama ve ustalık fırsatları ile birlikte daha geniş ve daha karmaşık bütünlerine kademeli olarak entegre edilebilir. Yöneticilere ve çalışanlara ustalık deneyimleri sağlamanın bir başka yolu, onları başarı şansının yüksek olduğu görevlere atamaktır. Bu nedenle seçim, yönlendirme, yerleştirme ve kariyer planlaması çok önem taşımaktadır. Çalışanların kendilerine uygun olmayan görevlere getirilmek yerine mümkün olduğunca başarılı olacakları görevlere getirilmesi önemlidir. Örgüt üyelerinin başarıyı deneyimleyerek öz yeterlilik kazanmaları için her gün en iyi yaptıkları şeyi yapmalarına olanak tanınması gerekmektedir (Luthans vd., 2007a: 44-45).

- **Dolaylı Deneyimler veya Modelleme:** Öz yeterlilik duygusunu geliştirmenin bir başka yolu da kişinin kendisiyle benzer koşullarda başarılı olan başka insanları gözlemlemesidir (Lewis, 2011: 147). Bireylerin öğrenmek için yalnızca doğrudan pekiştirilmiş kişisel davranışları deneyimlemelerine gerek yoktur. Bireyler pekiştirilmiş deneyimlemeye sahip bir başka kişiyi gözlemleyerek ve modelleyerek dolaylı olarak öğrenme gerçekleştirilebilir. Dolaylı olarak öğrenme psikolojik sermaye öz yeterliliğini de geliştirebilmek için kullanılabilir. Bandura'nın (1999) belirttiği gibi, bireyler, kendileri gibi başkalarının da sürekli çaba göstererek başarılı olduğunu gördüğünde kendilerinin de başarılı olma kapasitesine sahip olduklarına inanmaya başlarlar. Bunun yanında, benzer görevlerde

başkalarının başarısızlığını gözlemlemek, kişinin kendi becerisine dair şüpheler uyandırır. Dolaylı modelleme, doğrudan deneyimi oldukça az olan bireylerin öz yeterliliğini artırmak için çok pratik bir yöntemdir (Luthans vd., 2004: 48). Doğrudan deneyimlenen ustalık ve başarı, genellikle psikolojik sermaye öz yeterliliğini oluşturmada dolaylı öğrenme ve modelleme fırsatlarından daha etkili olsa da gözlemsel deneyimler, bireylerin başkalarının başarı ve hatalarını işlemesine ve onlardan öğrenmesine ve başarılı eylemlerini seçici bir şekilde taklit etmesine olanak tanır. Bu öğrenme biçimi, gözlemcinin gelecekteki kişisel ustalık deneyimleri ve başarısı için şansını artırmaktadır. Bununla birlikte, dolaylı modellemenin psikolojik sermaye öz yeterliliğini artırmada etkili olabilmesi için hem model hem de durumsal benzerlik olması gerekmektedir (Luthans vd., 2007a: 45-47). Öz yeterliliği geliştirmeye yönelik bir başka yaklaşım da hayal gücünü kullanmaktır. Bir kişiyi gelecekte başarılı olduğunu hayal etmeye teşvik etmek gelecekteki potansiyel benliklerini canlandırmaya olanak tanımaktadır. İnsanlar kendilerini daha olumlu bir gelecekte başarılı olduklarını hayal ettikçe bunun olma olasılığına ve gerçekleştirme yeteneklerine daha fazla inanç geliştirmektedir (Lewis, 2011: 147-149).

- **Pozitif Yönelimli Sosyal İnanç veya Pozitif Geri Bildirim:** Öz yeterlilik söz konusu olduğunda insanların yeteneklerimize olan inancı önemli hale gelmektedir. Bireylerin kişiye yönelik inancı, o kişinin kendisine olan inancını etkileyebilmektedir (Lewis, 2011: 147-149). Örgütte saygı duyulan ve yetkin bireyler çalışanların yetenekli olduklarına dair inançları olduklarını göstererek çalışanlarda psikolojik sermaye öz yeterliliğin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Fakat bu yaklaşım önceki iki yaklaşım kadar güçlü bir etkiye sahip değildir. Olumsuz geri bildirimlerin ("Bunu yapamazsın") ve incitici sözlerin öz yeterliliği azaltma ve ortadan kaldırma konusunda güçlü bir etkisi vardır. Çoğu zaman, küçük bir negatif yorum hatta sözsüz bir hareket, kişinin duyguları ve öz yeterliliği üzerinde büyük bir etki yaratır. Kişilere negatif geri bildirim vermek öz yeterlilik üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olabilmektedir (Luthans vd., 2004: 48). Özellikle kişinin tanıdığı, güvendiği ve saygı duyduğu biri, bir şeyi yapabilme yeteneğine olan inancını ifade ederse, o zaman o kişinin yeteneğine olan inancı artar ve bunu denemeye istekli olabilir (Lewis, 2011: 149). Yirmi yılı aşkın deneysel araştırmalar, koşullu olarak uygulanan olumlu geribildirim ve sosyal tanınırlığın çalışanların performansını artırmada maddi pekiştireçlerden daha etkili olduğunu göstermiştir. Ancak dikkat, tanınma ve olumlu geri bildirim gibi maddi olmayan olumlu pekiştiricilerin performans üzerindeki etkisi son zamanlarda öz yeterlilik gibi bilişsel süreçler açısından yorumlanmaktadır. Esasen günümüz örgütlerinin çoğu teknik eğitime ve maliyetli finansal ödül sistemlerine büyük yatırım yapmaktadır. Bunun yanında, örgütler ve yöneticiler maliyet

unsuru teşkil etmeyen önemli bir kaynağı göz ardı etmektedir. Çalışanların öz yeterlilik kazanmalarını ve performanslarını artırmalarını sağlayan bu kaynak onaylama, takdir etme ve olumlu geri bildirim vermedir (Luthans vd., 2007a: 47-48). Sosyal inanç samimi davranarak, objektif bilgi sağlayarak ve ardından gelişmekte olan çalışanı başarısızlıktan ziyade başarıya hazırlayacak takip eylemleri alarak daha etkili hale getirilebilmektedir (Luthans vd., 2004: 48).

- **Fizyolojik ve Psikolojik Uyarılma:** İnsanlar genellikle yeteneklerini değerlendirmek için fiziksel ve duygusal olarak nasıl hissettiklerine odaklanırlar. Hissedilen olumsuz duygular (yorgunluk, hastalık, endişe, depresyon, stres), öz yeterliliği büyük ölçüde azaltmaktadır (Luthans vd., 2004: 48). Kişi kendisini iyi hissettiğinde kendisine daha çok güvenir ve bir şeyi başarmak için enerjisini mutsuz hissettiği zamana göre daha fazla odaklayabilir. Benzer şekilde fiziksel sağlık da öz yeterliliği etkileyebilir. Kişi kendisini hasta, bitkin, yorgun hissettiğinde kendini yetenekli hissetmeyebilir ve moral denilen şey budur. Moral düşük olduğunda, kişiler beceri ve bilgiye sahip olsalar bile performans düşer. Moralini yükseltme, performansın yeniden canlanma olasılığını artırmaktadır. Moralin önemli bir bileşeni ise umuttur ve aynı zamanda psikolojik sermayedeki dört temel bileşenden biridir. (Lewis, 2011: 149-150). Hatırlanması gereken bir diğer önemli nokta, ciddi bir hastalıkla karşılaşmadıkça, fiziksel veya psikolojik olumsuzluk yalnızca geçici bir öz yeterlilik kaybına neden olur. Bu nedenle böyle bir durumda kişinin daha sonra pişmanlık duymasına yol açacak bağlayıcı bir karar (bir işi bırakmak, bir kariyer hamlesini geri çevirmek) vermekten kaçınması gerekmektedir. Dengeli bir fiziksel ve zihinsel sağlık, çalışanların öz yeterlilik kazanmaları için iyi bir başlangıç noktası olarak hizmet eder (Luthans vd., 2004: 48). Psikolojik, fizyolojik veya duygusal uyarılma ve/veya sağlık, kişisel öz yeterlik düzeylerini etkileyebilmektedir (Luthans vd., 2010: 47).

Öz yeterliliğin iş tutumları, iş motivasyonu ve iş performansı ile pozitif bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Aynı zamanda öz yeterlilik duygusunun bireylerin daha önce korku ve endişe uyandıran uyaranlarla yüzleşmesini sağladığı ileri sürülmektedir. Öz yeterliliği yüksek olan çalışanlar çalışma ortamlarındaki aksiliklere ve stres faktörlerine karşı daha uyumlu tepkiler verme konusunda daha donanımlıdırlar ve bu nedenle sağlıklı psikolojik iyilik düzeylerini yüksek oranda sürdürürler (Sivanathan vd., 2004: 245). Örgütsel işleyiş üzerine kültürler arası araştırmalar, öz yeterlilik duygusunun evrensel niteliğini doğrulamaktadır. Kişisel yeterliliğe olan inanç, tıpkı bireyci kültürlerde olduğu gibi kolektivist kültürlerde de üretkenliğe katkıda bulunmaktadır. Ancak kültürel bağlam yeterlilik inancının nasıl geliştirildiğini, hangi amaçlara dayandırıldığını ve dışa vurumunun

gerçekleştiği sosyal düzenlemeleri şekillendirmektedir. Amerika gibi bireyci kültür üyeleri bireysel yönelimli bir sistemde kendilerini öz yeterli hissetmekte ve en iyi performansı sergilemektedir. Hong Kong ve Çin gibi toplulukçu toplum üyeleri grup odaklı bir sistemde kendilerini öz yeterli hissetmekte ve daha verimli şekilde çalışmaktadır. Bunun yanı sıra, bireyci kültür üyeleri arasında kolektivist yönelimi olan ve toplulukçu kültür üyeleri arasında bireyci yönelimi olan bireyler de bulunmaktadır. Bireylerin içinde yaşadıkları kültürden ziyade kişisel olarak benimsedikleri kültürel yönelimleri sosyal sistemle uyumlu olduğunda bireyler yüksek öz yeterlilik ve üretkenlik elde etmektedir. Bu nedenle, Amerikan toplumundaki toplulukçuluk değerlerini benimseyen bireyler grup odaklı bir sistem altında daha iyi, Çin toplumundaki bireycilik değerlerini benimseyen bireylerin ise bireysel yönelimli bir sistem altında daha başarılı olacağı ifade edilebilir (Bandura, 1999a: 35).

2.3.2. Umut

Umut, yüzyıllardır filozofların ilgilendiği bir konu olmuştur ve önemli ve uyarlanabilir bir özellik olarak geçtiğimiz yüzyılda psikolojide giderek artan bir şekilde incelenmektedir. Yirminci yüzyıl boyunca, psikologlar, psikolojik bir özellik ve kaynak olarak umuda daha olumlu bir bakış açısı geliştirmeye çalışmıştır. Karl Menninger, 1959 yılında Amerikan Psikiyatri Birliği'nde ruh sağlığı biliminde umudun önemine dair bir konuşma yapmıştır. Menninger'in Amerikan Psikiyatri Birliği'nde yaptığı bu konuşmadan sonra umut, psikolojide giderek daha fazla çalışılmıştır (Gallagher vd., 2019: 189). Umut, temel bir insani ihtiyaçtır (Freeman, 2015: 189). Umudun varlığı, yaşamda anlam ve değerle eş tutulmaktadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, Victor Frankl (1959) bir toplama kampındaki deneyimlerini yazmıştır. Yazar, umudu olan bireylerin çok zor fiziksel ve duygusal koşullara dayanabildiklerini ancak kişinin umudunu kaybetmesiyle uzun yaşayamadığını gözlemlemiştir. Bu gözlemin sonucunda Frankl (1959), umudu yaşamda anlam bulmakla, umutsuzluğu ise yaşamda anlamın olmamasıyla ilişkilendirmiştir (Stephenson, 1991: 1458). Frankl'e (1997: 120) göre umudun insan sağlığı üzerindeki etkisi büyüktür. Umutsuzluk insanı olumsuz yönde etkilemekte ve kişinin aktif olabilmesi, kişisel, çevresel ve toplumsal yaşamın getirdiği zorluklarla baş edebilmesi için olumlu bir ruh hali gereklidir (Kiziroğlu, 2012: 9). Zor durumların üstesinden gelme yetenekleri konusunda kendinden emin olanlar, genellikle umudu olanlardır (Archana vd., 2016: 199). Umut dinamik bir olgudur. Umut hem bilinçli hem de bilinçsiz bir akıl yürütme süreci gibi görünen bir duygulanımdır (Hockley, 1993: 182). Filozof Thomas Hobbes, "İsteğin bir şeye ulaşma hali umut, tam tersi umutsuzluktur" demiştir. Umut pozitif psikoloji kavramıdır (Luthans, 2002a: 62). Umut,

davranışı etkileyen bir olgudur (Miller, 1986: 1). Fredrickson (2009) umudun olumlu duygular (şükran, sevinç, ilgi, huzur, gurur, eğlence, ilham, huşu ve aşk gibi) içerisinde özel bir yeri olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, olumlu duygular genellikle güvende ve rahat hissedildiğinde gelişirken, umut zor ve zorlayıcı durumlarla ilişkili olmaktadır (Nazir, 2020: 378). Birey, yaşamın her alanında hedef odaklı davranışını engelleyen streslerle karşılaşmaktadır. Koşullar stresli olsa da bireyin taşıdığı umut, olumsuzluklarla başa çıkmada olumlu bir tutum geliştirmesine olanak tanır (Archana vd., 2016: 198-199).

Lazarus'a göre (1999), umut etme kapasitesi hayati bir başa çıkma kaynağıdır. Umut, zorluklarla başa çıkmanın ayrılmaz bir parçasıdır ve hatta başlıbaşına zorluklarla başa çıkma süreci olarak kabul edilebilir (Lazarus, 1999: 674-675). Lazarus (1999) umudun olumlu hem de olumsuz duygu ve durumlarını içerdiğini belirtmektedir. Olumlu bir sonucun olasılığına inanmanın yanı sıra, umudun altında yatan gelecekteki belirsizlik, mevcut ve gelecekteki kötü durumla ilgili kaygının genellikle duygusal durumun önemli bir özelliği olacağı anlamına gelmektedir. Umut, hiçbir zaman işlerin ne kadar iyi olacağına dair bir temenni değil, aynı zamanda bugünün gelecek için ne ifade edebileceğine dair altta yatan sıkıntıyı da içeren karma bir ruh halidir (Lazarus, 1999: 655). Umut etmek, gelecekte arzu edilen bir olayın, sonucun veya durumun gerçekleşeceğini kesinlik olmadan tahmin etmek anlamına gelmektedir (Averill vd., 1990: v). Kant'a göre umut, belirli hedeflere, olaylara ve sosyal koşullara dair olumlu sonuçların olasılığına dayanan iyimser bir ruh halidir (Kant, 1998). Yiğitalp (2012) umudu, geleceğe uyum sağlamak için bireye güç veren, gelecekle ve yaşadığı anla ilgilenmesini ve anlam bulmasını sağlayan, pozitif bakış açısı ve iyi oluşu destekleyen, başkalarıyla ilişkiyi sürdürmeye imkan tanıyan dinamik bir güç olarak ifade etmektedir (Sarıçam ve Akın, 2013: 293). Ekland'a göre (1991) umut, altı boyuttan oluşmaktadır; Duygulanım boyutu: sonuca ilişkin güven duygusu hissetme ya da şüphe duyma; Bilişsel boyut: umut etme, hayal etme, şaşırma, algılama, düşünme, hatırlama ve yargılama; Davranışsal boyut: bireyin uyum becerisi; Birleştirici boyut: mantıksal bağdaştırma duygusu; Zaman boyutu: geçmiş, şu an ve gelecek bağlantısı; Genel durum: bireyi çevreleyen yaşam olayları (Yerlikaya, 2006: 11-12).

Umuda daha kapsamlı bir psikolojik bakış açısı arayan Scioli vd. (2011: 79) umudu ve onun temel boyutlarını "biyolojik, psikolojik ve sosyal kaynaklardan inşa edilmiş, geleceğe yönelik, dört boyutlu bir duygu ağı" olarak tanımlamaktadır. Bu dört boyut ustalık, bağlanma, hayatta kalma ve inançtır". Ustalık boyutu iradeli olmayı ve amaç arayışını karakterize eden özellikleri yansıtırken, bağlanma boyutu güven ve sevgi dolu ilişkilerle ilgili özelliklerden oluşmaktadır. Hayatta kalma boyutu dayanıklılık, öz düzenleme ve başa çıkma

becerilerine dair özelliklere ve inanç boyutu maneviyata dair özelliklere odaklanmaktadır (Howell vd., 2015: 588). Dufault ve Martocchio (1985:380), ölümcül hastalığı olan kişilerde umutla ile ilgili yaptıkları çalışmada umudu "umut eden kişi için gerçekçi bir şekilde mümkün ve gelecekteki bir iyiliğe ulaşma konusunda kendinden emin ama belirsiz bir beklenti" olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, umudun dinamik doğasını vurgulayarak değişebilir olduğunu göstermektedir (Fowler, 2022: 28).

Stephenson (1991), yaptığı kavramsal analizle umut kavramının dört niteliği olduğunu ortaya koymaktadır: Umut olgusu kişi için anlamlıdır; Umut düşünce, duygu, davranış ve ilişkileri içeren bir süreçtir; Umut olgusunda bir beklenti unsuru vardır ve şimdiki zamana dayanan ve geçmişle bağlantılı olumlu bir gelecek yönelimi vardır. Stephenson (1991) umudu düşünme, hareket etme, hissetme ve ilişki kurma etkileşimini içeren ve kişisel olarak anlamlı olan gelecekteki bir tatmine yönelik beklenti süreci olarak tanımlamaktadır (Stephenson, 1991: 1459). Snyder (1998), zorluğun (acının) değerli hedeflere giden yolları engellemeye ve motivasyonu düşürmeye neden olabileceğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, yüksek umut seviyelerine sahip olan kişilerin alternatif hedefler benimsemeye, hedeflere alternatif yollar üretmeye ve çabalarında ısrar etmek için ek motivasyon yaratmaya daha yatkın olabileceği savunulmaktadır (Howell vd., 2015: 588).

Umut, gelecekteki arzu edilen olayların beklentisi olmakta ve beklenen olumlu etki ile beklenen olumsuz etki arasındaki fark olarak işlevselleştirilebilmektedir. Umut bireysel temellidir ve geleceğe yöneliktir. Staats'a göre (1987), umut bilişsel ve duygusal olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Bilişsel bileşen bir olayın gelecekte gerçekleşeceğine dair beklentiyi içermektedir. Duygusal bileşen ise beklentiye yönelik iyi ve olumlu duyguları içermektedir (Staats, 1987: 357-358). Umudun tanımlarına ara ara belirli duygular da dahil edilmiştir (TenHouten, 2022: 3). Lazarus (1991: 282) umudu, olumsuz duygulara karşı bir savunma, "umutsuzluğun panzehiri", "korkunç bir sonucu iyileştirme arzusu" ve "en kötüsünden korkmak ama daha iyisini istemek" olarak tanımlamaktadır. Umudun entelektüel odağı, umudu belirli bir arzu, istek veya hedef olarak kabul etmektedir. Bu umut türü ''hedefe dayalı umut'' olarak tanımlanabilir. Ancak, umut bundan çok daha fazlası ve aynı zamanda spesifik olmayan ve elle tutulamayan bir duygu veya duyudur. Umut, bir his veya duygu olarak karakterize edilmektedir. Bu duyu veya spesifik olmayan duygu, kişinin kendi saygınlığına, öz değerine ilişkin olumlu bir kişisel algısı ve zorluklar, üzüntü, hastalık ve talihsizlik karşısında geleceğe yönelik olumlu bir bakış açısı gerektirmektedir. Bu içselleştirilmiş, içten gelen umut duygusu, ''duygu temelli umut'' olarak tanımlanabilir. Hedefe dayalı umudun sürdürülebilmesi için manevi ve duygusal destek yoluyla elde edilen

duygu temelli umut tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Hedef temelli umut somut sonuçlarla ilgili olmakta ve duygu temelli umut hedeflerin ve arzuların mümkün olduğuna inanmayı sağlayan duygusal ve ruhsal enerji ile ilgili olmaktadır (Freeman, 2015: 189-190).

Snyder vd. (1991), psikoloji alanının hem içinde hem de dışında oldukça dikkat çeken, hedefe yönelik düşünmeye dayalı bir umut modeli geliştirmiştir. Snyder vd.'nin (1991; Snyder, 2002) umut kuramına göre, umut, insanların kapasitelerine ilişkin algılarını yansıtmaktadır: (1) hedefleri açıkça kavramsallaştırmak (hedefler); (2) bu hedeflere ulaşmak için özel stratejiler geliştirmek (alternatif yollar düşüncesi); ve (3) bu stratejileri kullanmak için motivasyonu başlatmak ve sürdürmek (eyleyici düşünce). Kısa veya uzun vadeli hedefler alt hedeflere ayrılmakta ve tüm hedeflere yönelik sürekli bilinçli bir düşüncenin olması gerekmektedir. Alternatif yollar düşüncesi, bir kişinin arzu edilen hedeflere yönelik uygulanabilir yollar oluşturma konusundaki algılanan kabiliyetini ifade etmekte ve engellerle karşılaşıldığında alternatif yolların üretilmesi önem taşımaktadır. Alternatif yollar düşüncesi, hedeflere ulaşmada kendine inanmayı içeren yol gücü olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, bir hedefe ulaşma yolundaki engellerden bağımsız olarak, bireyin hedeflere ulaşmak için alternatif yollar üretme konusunda yeterli yeteneğe sahip olduğunu da ileri sürmektedir. Umutlu insanların iyimserlikleri, problem çözme becerileri ve motivasyonları yüksektir. Ayrıca, umudu olan insanlar hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar arama konusunda daha yeteneklidir. Umutlu insanlar olumsuz konular üzerinde düşünmemekte, sorunlarını çözmek için yapıcı yollara odaklanmaktadır. Snyder'ın (2000) umut kuramındaki eyleyici düşünce, bir bireyin hedeflere ulaşmak için motivasyonunu ve kendine olan inancını sağlayan irade gücü olarak değerlendirilmektedir (Archana vd., 2016: 199). Bu nedenle, insanlar zorluklarla veya engellerle karşılaştıklarında eyleyici düşünce özel bir önem kazanmaktadır (Marques ve Lopez, 2017: 272). Kişi, karşılaştığı engellere rağmen hedeflere ulaşmak için sürekli bir çaba göstermektedir (Archana vd., 2016: 199).

Snyder'ın umut kuramı, umut kavramının dinamik bir doğaya sahip olduğuna işaret etmektedir. Umudun bu dinamik doğası, bireylere güçlü yanlarını oluşturma, hedeflere ulaşmak için eyleyici düşünce ve alternatif yollar geliştirme potansiyeli sunmaktadır (Luthans ve Jensen, 2002). Ayrıca, Snyder vd. (1996), umudun ölçülebilir olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, umut durumsal olma, gelişmeye açık olma ve ölçülebilir olma kriterlerini karşılayarak pozitif örgütsel davranış kapasitesi olarak kabul edilmiştir (Luthans, 2002b). Snyder ve meslektaşları tarafından yapılan önemli araştırmalar, umudun akademik başarı, atletik başarı, duygusal sağlık ve hastalık ve diğer zorluklarla başa çıkma yeteneği üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Luthans, 2002a: 62-63). Ancak, umut, örgütsel

davranış literatüründe hemen hemen hiç ilgi görmemiştir (Nath ve Pradhan, 2016: 98). Bununla birlikte, umut pozitif örgütsel davranış alanına dahil edilme kriterlerini karşılamaktadır. Umut, işgören performansının iyileştirilmesi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir olgudur (Luthans, 2002a: 62-63). Adams vd. (2003) ve Peterson ve Luthans (2003) umudun işgören performansı üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında umut ile ilgili araştırmaların yapılması önem arz etmektedir (Luthans vd., 2004: 47). Umut durumsaldır ve psikolojik sermayeyi oluşturan diğer kapasiteler gibi belirli uygulamalar aracılığıyla geliştirilebilir (Lewis, 2011: 150). Snyder'ın umut kuramındaki eyleyici düşünce ve alternatif yollar düşüncesi boyutlarına dayanarak umudun çalışanlarda ve örgütlerde geliştirilebileceği ifade edilebilir. Snyder'ın (2000) ve Luthans ve Jensen'in (2002) çalışmalarından alınarak ortaya konulan pozitif psikolojik sermayede umut oluşturmak için kullanılabilecek yönlendirici ilkeler şu şekildedir;

- Zorlu hedefler belirlemeden önce nispeten kolay bir hedefle başlamak. Zorlu örgütsel ve kişisel hedefler belirlemek ve açıklığa kavuşturmak,
- Hedefleri doğrudan deneyimini yaratacak yönetilebilir alt adımlara ayırmak,
- Hedefe eşlik eden bir eylem planı ile en az bir alternatif veya durumsal bir yol geliştirmek,
-Hedefe doğru ilerleyen süreçte nihai kazanıma odaklanmanın yanında sürece de odaklanmak,
- Engeller ve sorunlar karşısında kararlı ve sebatkar olmak,
- Hedefe ulaşmaya giden asıl yol uygulanabilir veya üretken olmadığında ne zaman ve hangi alternatif yolların seçileceğini bilme konusunda hazırlıklı olmak,
- Sahte umut tuzağından kaçınmak (Luthans vd., 2004: 48-49).

2.3.3. İyimserlik

Geleneksel olarak, psikolojide iyimserlik, hedef temelli bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır (Luthans vd., 2005: 255). Pozitif psikologlar iyimserliği, olumlu bir sonuç beklentisi olarak ele almaktadır. Bununla birlikte, pozitif psikolog Christopher Peterson'ın (2000) kapsamlı bir analizinde iyimserliğin, sıradan bir bakış açısı olmadığını, duyguları da bünyesinde barındırdığını ve böylece hem motive edici hem de harekete geçirici olduğuna işaret etmektedir. Bu motive edici ve harekete geçirici özellik, iyimserliğin ve diğer tüm pozitif örgütsel davranış yapılarının anlaşılması ve uygulanması için kritik görülmektedir (Luthans, 2002a: 64). Pozitif psikolojinin önemli yapılarından biri olan iyimserlik, kişileri intihar davranışına karşı korur. Gillham'a (2000) göre iyimserlik, bireyin yaşamın iyi sonuçlar getireceğine dair beklentisidir. İyimser bireylerin yaşamlarındaki stres faktörlerinin üstesinden

gelme olasılıkları daha yüksektir. İyimserlik, insanların yaşamın zorluklarını aşarak hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan en dinamik davranış belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir. Bunun aksine, kötümserlerin yaşamın olumsuzluklarıyla uğraşırken kendi kendini yenilgiye uğratan davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksektir (Archana vd., 2016:201). Tiger (1971: 18), iyimserliği ‘‘kişinin kendi yararına ya da memnuniyetine uygun olarak, sosyal ya da maddi şeylerle ilişkili ruh hali ya da tutumu’’ olarak nitelendirmektedir (Luthans vd., 2005: 255). Scheier ve Carver (1985), iyimserlik ve kötümserlik kavramları sonuç beklentileri açısından tanımlamaktadır; burada iyimserlik, olumlu sonuçları tahmin etme bakış açısıyla ve kötümserlik, olumsuz sonuçları beklemekle ilgili olmaktadır. Bireyin inancı ve tutumu, durumun nasıl algılandığına bağlıdır (Archana vd., 2016: 200). Carver ve Scheier (2002: 231), “iyimserlerin hayatlarında iyi şeyler olmasını, kötümserlerin ise hayatlarında kötü şeyler olmasını bekleyen insanlar olduğunu” vurgular. İyimserlik pozitif psikolojide iki tamamlayıcı kuramsal akım ile açıklanmaktadır (Luthans vd., 2010: 45-46). İyimserlik ilk olarak, eğilimsel iyimserlik veya olayların gelecekte iyi sonuçlanacağına dair genel bir beklenti olarak görülmektedir. İkincisi, iyimserlik, açıklayıcı bir tarz veya insanların yaşamlarındaki geçmiş olayların nedenlerini yorumlama biçimi olarak tanımlanmaktadır (Compton ve Hoffman, 2020: 138-139). Scheier ve Carver (1992), eğilimsel iyimserliğin hayatın parlak tarafını görmeye ve geleceğin olumlu olduğuna inanmaya odaklandığını belirtir. Araştırmacılara göre, iyimser insanlar hayatta karşılaştıkları zorluklarla baş etme konusunda kendilerine güvenirler ancak, kötümser insanlar genellikle yeteneklerinden şüphe duyar ve karşılaştıkları zorluklarla baş etme konusunda kendilerine güven eksikliği yaşarlar (Archana vd., 2016: 200). Geleneksel akıl, insanlar arasındaki bu farklılığın yaşamın birçok alanında önemli olduğunu uzun zamandır savunmaktadır. İyimserler ve kötümserler, sorunlara nasıl yaklaştıkları konusunda, zorluklarla başa çıkma biçimlerinde ve başarıları bakımından farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Beklenti kavramı, iyimserliği anlamada önem taşımaktadır (Scheier ve Carver, 2009: 656-657). Carver ve Scheier (2002) oluşturdukları kuramsal çerçevede bir beklenti perspektifi kullanmaktadır. Bu çerçevede iyimser süreci oluşturan birincil mekanizma, çaba göstererek arzu edilen sonuca ulaşma beklentisidir. Carver ve Scheier (2002), olumlu beklentiye sahip olan insanların zorluklar karşısında çaba göstermeye devam edeceklerini belirtmektedir. Buna karşılık, kötümserler, olumlu beklentiye sahip olmamakta ve istenen sonuca ulaşmak için çaba göstermemektedir. Bu durumda, iyimserlerin kötümserlerden daha iyi performans gösterdiği ifade edilebilir (Luthans vd., 2010: 45-46). İyimserliğin kuram ve araştırma desteği 20. yüzyılın başlarına kadar uzanan beklenti-değer

motivasyon kuramlarına dayanmaktadır. Diğer pozitif psikolojik kapasitelere benzer şekilde, beklenti-değer kuramcıları, bireylerin aktif olarak koydukları hedeflere ulaşmaya çalıştığını varsaymaktadır (Hodges, 2010: 23). Beklenti-değer modelleri, davranışın arzu edilen değerlere veya hedeflere ulaşmak için gerçekleştiğini varsaymaktadır (Scheier ve Carver, 2009: 657). Beklenti-değer kuramlarının "değer" bileşeni, koyulan hedefin önemini yansıtmaktadır. Çaba göstermek için yeterince değerli bir hedefin olması gerekmektedir. Bu denklemin diğer bir unsuru beklentidir (Scheier ve Carver, 2009: 657). "Beklenti", hedefe ulaşmadaki güven veya şüphe düzeyini yansıtmaktadır. Hedefe ulaşma konusunda düşük güvene sahip olmak, çabanın durmasına neden olmakta; daha yüksek güven ise zorluklar karşısında artan bir çaba sağlamaktadır (Hodges, 2010: 23). Kişinin kendine güveni yoksa herhangi bir eylem ortaya çıkmaz veya kişi süreç sırasında güvenini kaybederse eyleme devam edemez. Kendine güveni yeterince yüksek olduğunda kişiler harekete geçmekte ve hedefe yönelik çaba göstermekte zorluk çekmez. İyimserlik kavramı söz konusu olduğunda önemli olan, beklenti-değer modellerindeki beklenti unsurudur (Scheier ve Carver, 2009: 657). İyimserliğin açıklanmasında kullanılan pozitif psikolojideki tamamlayıcı kuramsal akımlardan biri de açıklayıcı ya da atıfsal tarzdır. Bireyin iyi ve kötü olayları açıklamasının yolu, açıklayıcı veya atıfsal bir tarz olarak adlandırılmaktadır (Duran vd., 2021: 32). Açıklayıcı tarz kavramı, Seligman'ın öğrenilmiş çaresizlik modeli üzerine yaptığı çalışmadan ortaya çıkmıştır. Öğrenilmişlik çaresizlik modeli, kontrol edilemeyen olumsuz durumlar karşısında bireyin çaresiz hale geldiğini öne sürmektedir. Bunun nedeni, bireyin gösterdiği çabanın işe yaramadığını deneyimlemesidir. Böylece kişi, gösterdiği çabanın karşılıksız kalacağına dair bir beklenti geliştirir. Açıklayıcı tarz, bireylerin olumsuz durumlara nasıl tepki verdiklerini göstermektedir. İyimser bir açıklama tarzı benimseyen bireyler, olumsuz durum üzerinde kontrolleri olduğuna inanıp bu durum karşısında direnirler (Seligman, 2021: 59-78). Seligman'a göre, herhangi bir olumsuz olayla karşılaşan iyimser bireyler, bu durumun geçici bir aksaklık olduğunu ve bu durumun oluşmasında kendi hatalarının olmadığını düşünmemekte, koşulların, şanssızlığın ve diğer insanların buna neden olduğunu düşünmektedir. İyimserler olumsuz bir durumla karşılaştığı zaman, onu bir zorluk olarak görür ve eskisinden daha çok çaba gösterir. Kötümserler ise, olumsuz olayların uzun süre devam edeceğine, yaptıkları her şeye zarar vereceğine ve bu olayların kendi hataları olduğuna inanmaktadır (Seligman, 2021: 19-20). Açıklama tarzının üç önemli boyutu vardır: kalıcılık, yaygınlık ve kişiselleştirme. Seligman'a göre iyimser olan bireyler olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere atfeden ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü faktörler olarak yorumlayan açıklayıcı bir tarza sahiptir. Kötümser bireyler ise olumlu olayları dışsal,

geçici ve duruma özgü niteliklerle yorumlamakta ve olumsuz olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenler açısından açıklamaktadır (Seligman, 2021: 78-90). İyimser açıklama tarzına sahip kişiler yaşamlarının iyi yönlerini sadece geçmişte ve günümüzde değil, gelecekte de olumlu bir şekilde görmekte ve içselleştirmektedir. Örneğin, amirlerinden olumlu geri bildirim ve takdir alan iyimser çalışanlar, bu olumlu anı iş ahlakına bağlayacak ve sadece bu işte değil, her zaman çok çalışabileceklerine ve başarılı olabileceklerine inanacaklardır. Olumsuz olaylar yaşandığında veya istenmeyen durumlarla karşılaşıldığında ise iyimser kişiler nedenleri dışsal, geçici ve duruma özgü olarak nitelendirmektedir. Böylelikle gelecekleri hakkında olumlu ve kendinden emin olmaya devam ederler (Luthans vd., 2007a: 90-91). İyimserlik bireyleri olumsuz yaşam koşullarından uzaklaştırarak depresyondan, kusurdan, kendini suçlamadan ve çaresizlikten korur (Luthans ve Youssef, 2004: 17-18). Buna karşılık, iyimser insanların gerçekleri göz ardı edip etmediği sorusu gündeme gelmektedir. Aspinwall ve Brunhart (2000) iyimserlerin gerçekçi olabileceğini savunmaktadır. Yazarlar, iyimserlerin, performansları hakkında olumsuz geribildirim almaya, sağlıklarıyla ilgili kötü haberlere dayanmaya ve kişisel ilişkilerinde zor konuları gündeme getirmeye kötümserlerden daha istekli olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Schneider (2001), gerçekçi iyimserliğin mevcut durumun gerçeklerini çarpıtmadığını ileri sürmektedir. Gerçekçi iyimserlikte, en zorlu durumlarda bile olumlu büyüme veya öğrenme deneyimleri için fırsatlar olabileceği düşünülmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 138-139). Çok fazla iyimserlik, insanları potansiyel tehdidi görmezden gelmeye veya onunla başa çıkma yeteneklerini gerçekçi bir şekilde değerlendirmekten uzaklaştırabilir. Dolayısıyla bir birey, durumlara olumlu ve gerçekçi bir bakış açısı getirerek daha iyi sonuçlar elde edebilir (Singh, 2016: 25). Bu bağlamda, psikolojik sermaye iyimserliği sadece gelecekte iyi şeylerin olacağını tahmin etmekle ilgili görülmemektedir (Luthans vd., 2007a: 87). Psikolojik sermayeye bileşeni olan iyimserliğin gerçekçi olması gerektiği vurgulanmaktadır. Etkili psikolojik sermaye iyimserliğinin hem başarıyı içselleştirmede ve kişinin iş hayatının her yönünü kontrol etmeye çalışmada hem de her türlü başarısızlığı dışsallaştırmada ve dolayısıyla sorumluluktan kaçmada aşırıya gitmemesi gerekmektedir (Luthans vd., 2007a: 96).

İyimserlik sadece klinik uygulamalara değil, aynı zamanda örgütsel ortamlara da uygulanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 17-18). Seligman, Metropolitan Hayat Sigortası Şirketi'nde yaptığı araştırmada iyimserliğin arzulanan örgütsel çıktılar, satış elemanlarının yüksek performansları ve çalışanları elde tutma üzerine pozitif etkisinin olduğunu bulgulamıştır (Seligman, 2021). Günümüz çalışma ortamında değişimler ve belirsizlikler artık norm haline gelmiştir. Sadece değişimin sıklığı artmakla kalmamakta aynı zamanda bugünün

ve yarının değişimlerinin doğası da temelde farklılık göstermektedir. Örgütler kendilerini çalkantılı ortamlara uyacak şekilde dönüştürürken, çalışanlar da işlerinin nasıl geliştiğini ve değiştiğini gözlemlemekte ve deneyimlemektedir (Luthans vd., 2007a: 96-97). İyimser ve kötümser çalışanlar bu zorlu durumlara farklı tepkiler göstermektedir. İyimserlerin değişiklikleri benimseyebilme, geleceğin sunduğu fırsatları görebilme ve bu fırsatlardan yararlanabilme olasılığı daha yüksektir. İyimserler, olumsuz sonuçlara neden olan değişikliklere kötümserlerden farklı tepki vermektedir. Küçülmeye giden bir örgütteki gerçekçi iyimser bir çalışan, işten çıkarılmayı mevcut ekonomik ve teknolojik ortama bağlama eğilimi gösterecektir. İyimserler işten çıkarmayı yetersizlik ve kendini suçlama duygularına kapılmadan ziyade dışsal, geçici ve duruma özgü nedensel faktörlerden kaynaklanıyor olarak yorumlamaktadır. Küçülmeye giden örgütteki gerçekçi iyimser çalışanlar gelecek hakkında olumlu beklentilere sahip olurlar (örneğin, ekonomi gelişecek; teknik bilgi birikimimi yeniden düzenleyebilirim) ve bu beklentilere ulaşmak için motive bir şekilde hareket ederler (örneğin, kendimi bir sonraki sıkıntıya daha iyi hazırlamak için okula geri dönüyorum). Dolayısıyla, iyimser bir açıklama tarzı, çalışanların kendi kaderlerini yönetmelerine ve kontrol etmelerine yardımcı olmaktadır (Luthans vd., 2007a: 97-98).

Seligman'a göre (1998, 2021) göre iyimser açıklayıcı tarz geçmişe karşı hoşgörü, bugün için takdir ve gelecek için fırsat arama gibi kabul görmüş yaklaşımlar aracılığıyla öğrenilebilmekte ve geliştirilebilmektedir. Bu nedenle, bir pozitif örgütsel davranış kapasitesi olarak iyimserlik gelişime açıktır, ölçülebilirdir ve işgören performansının iyileştirilmesine katkıda bulunur (Nath ve Pradhan, 2016: 98). Scheier ve Carver (1985), ilk çalışmalarında iyimserliği eğilimsel olarak tasvir etmiştir. Seligman (1998, 2021) ise iyimserliğin geliştirilebileceğini öne sürmüş ve buna "öğrenilmiş iyimserlik" adını vermiştir. Seligman (1998, 2021), "öğrenilmiş iyimserlik" kavramıyla iyimserliğin gelişimsel doğasını vurgulamaktadır. Daha sonra, Carver ve Scheier (2002: 240), Seligman'ın (1998) argümanlarını destekleyerek iyimserliğin gelişimsel müdahaleler yoluyla geliştirilebileceğini belirtmiştir. Psikolojik sermaye iyimserliği, kötümser bir açıklama tarzını değiştirerek veya iyimser bir açıklama tarzının boyutlarını zenginleştirerek geliştirilebilir (Luthans vd., 2007a: 100-101). İyimserlik gelişimi üzerine meseleler klinik müdahalelerde ve uygulama odaklı liderlik kitaplarında kullanılmış ve pozitif psikologlar tarafından kuramsallaştırılmış ve araştırılmıştır. Bu nedenle, Luthans vd. (2008a: 211) örgütsel katılımcıların iyimserliğinin eğitim uygulamaları ile geliştirilebileceğini ileri sürmektedir.

2.3.4. Dayanıklılık

Hayatta meydan okumanın gerekli olduğu zorlayıcı durumlar vardır. Araştırmacılar, insan gelişimini, yaşamdaki krizler veya zorluklar ile nasıl başa çıkıldığı meselesinin yönlendirdiğini öne sürmektedir. Başka bir deyişle, sağlıklı bir gelişim göstermek için bazı zorluklar gerekli görülmektedir. Araştırmalar, hayattaki bazı zorluklarla başa çıkmanın uyum sağlamaya ve gelişmeye yardımcı olduğunu göstermektedir. Zorlukların veya aksiliklerin olmadığı bir hayatın aynı zamanda küçük zorluklarla bile başa çıkma yeteneğinin azalmasına yol açtığı görülmektedir (Compton ve Hoffman, 2020: 414). Dayanıklılığa ilişkin birçok tanım, dayanıklılığı, zorluklardan sonra kendini toparlama, olumsuz koşullara olumlu bir şekilde uyum sağlama ve beklenmedik olumsuz durumlarla karşılaşıldığında bile iyi performans gösterme yeteneği olarak görmektedir. Dayanıklılık, kişisel kaynakların farkındalığı, aile ve arkadaşlarla etkili iletişim, olası bir tehdidin algılanması, zorluklara karşı tepki (bazen direnç) ve olumsuzluk öncesi durumun geri kazanılması gibi birçok kavramı kapsar. Dayanıklılık, durumsal bir kavramdır. Dayanıklılık, bir bireyin zorlukların olumlu sonuçlarına karşı gösterdiği uyumlu davranışlar bağlamında değerlendirilebilir. Dayanıklılık kavramının önüne sıklıkla 'psikolojik' kelimesi eklenmekte ve psikolojik bir olgu olduğu vurgulanmaktadır (Singh ve Gupta, 2016:150). Araştırmacılar bu kavramı psikolojik sağlamlık, yılmazlık, psikolojik dayanıklılık, kendini toparlama yetisi, yeterlilik gibi kelimelerle ifade etmektedir (Taş, 2013: 6). Herhangi bir zorluk karşısında dayanıklılığı daha yüksek olan kişilerin psikolojik olarak (duygu ve biliş dahil) önceki denge seviyelerinde ya da önceki denge seviyesini aşarak toparlandığını savunulmaktadır (Luthans vd., 2010: 47). Pozitif psikolog Masten (2001), kuram oluşturma ve araştırma yoluyla dayanıklılığın her yaştan ve farklı psikolojik durumlara sahip olan bireylerde tanımlanabilen, ölçülebilen, sürdürülebilen ve beslenebilen günlük becerileri ve psikolojik güçleri içerdiğini belirtmektedir. Masten'e göre (2001: 235) dayanıklılık sıradan, normatif insan kaynaklarının gündelik büyüsünden gelmekte ve dayanıklılığın bireylerde ve toplumda yetkinliği ve beşeri sermayeyi teşvik etmek için derin etkileri bulunmaktadır.

Dayanıklılığın bilimsel keşfi, 1960'lar ve 1970'lerde zihinsel hastalığı olan ebeveynlere sahip olan ve yoksulluk ya da olumsuz aile ortamlarında yaşayan çocuklar üzerine yapılan araştırmalara dayanmaktadır. O yıllarda araştırmacılar için özellikle ilgi çekici olan, bütün bu şansızlıklara rağmen çocukların çoğunun strese veya sıkıntıya olumlu tepki verebildiğinin, zorlu durumların üstesinden gelebildiğinin ve makul normal hayatlar sürdürebildiğinin bulgulanmış olmasıdır (Hodges, 2010: 26). Psikolojide pozitif ve önleyici yaklaşımın savunucuları olan bilim insanları dezavantajlı çocuklar, aileler ve topluluklar

arasında olumlu yönde gelişimi teşvik etmek için dayanıklılık kavramının önemli olduğunu savunmaktadır. Dayanıklılık perspektifi, zorlukların çocuklar üzerinde bıraktığı etkileri azaltmanın veya iyileştirmenin önem teşkil ettiğini vurgulamaktadır (Yates ve Masten, 2004: 521-522). Risk ve dayanıklılık çalışmaları, toplumlardaki bireylerin çok ciddi zorluklar yaşamasına rağmen olumlu yönde gelişme ve iyileşme gösterdikleri gözleminden doğmuştur (Masten vd., 1990: 426). Stresli yaşam koşullarına maruz kalmalarına rağmen sağlığını koruyabilen insanlar ilk kez Kobasa (1979) tarafından "psikolojik dayanıklılık" özelliği ile tanımlanmıştır. Kobasa (1979) Chicago Üniversitesi'nde yazdığı doktora tezinde, Illinois belediyesinde üst ve orta düzey idareci konumunda yaşları 40-49 arasında olan 670 erkek üzerine araştırma gerçekleştirmiştir. Bu kişilerden öncelikle son üç yıl içinde başlarından geçen stresli yaşam olaylarının ve geçirdikleri hastalıkların bir listesini yapmalarını istemiştir. Daha sonra karşılaştırmak amacıyla streslerin yoğunluğu ve yaşadıkları hastalıklar açısından ortalamanın üstünde puan alan 200 kişiyi bir grupta, yine yüksek düzeyde stresli ancak düşük hastalık puanı alan 126 kişiyi başka bir grupta toplayarak karşılaştırma yapmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde, yoğun stres ancak düşük hastalık puanı alan kişilerin, çoğunun işlerine tümüyle kendini adamış oldukları, zorlukları bir tehdit olarak değil yeteneklerini sınayacakları bir fırsat olarak değerlendirdikleri ve yaşamlarındaki olayları kontrol altına alabildikleri sonucuna varılmıştır. Kobasa (1979) araştırmada elde ettiği bu sonuçlardan yola çıkarak psikolojik dayanıklılığı "stresli yaşam olayları ile karşılaşıldığında bir direnç kaynağı" olarak tanımlamıştır (Işık, 2016: 166). 1970'lerde ve 1980'lerde görgül araştırmalar, bazı çocukların olumsuz koşullara rağmen nasıl dayanıklı olduğunu ortaya koymuştur. Sonraki yıllarda, farklı dayanıklılık tanımları ortaya çıkmıştır (Singh vd., 2016: 35-36). Masten vd. (1990: 426), dayanıklılığı zorlu veya tehdit edici koşullara rağmen başarılı adaptasyon süreci, kapasitesi veya sonucu olarak tanımlamaktadır. Masten vd. (1994; Masten vd., 1990), dayanıklılığı üç kavram arasında ayrım yaparak açıklamaktadır: (1) risk altındaki bireylerin beklenenden daha iyi performans gösterdiği, (2) stresli deneyimlere rağmen pozitif uyumun sürdürüldüğü durumlar, (3) travma sonrasında iyileşmenin olması. Wagnild ve Young (1993: 165) dayanıklılığı stresin olumsuz etkilerini hafifleten ve uyumu teşvik eden bir kişilik özelliği olarak tanımlamaktadır. Dayanıklılık sadece hastalıktan, depresyondan ve sıkıntıdan kolayca kurtulma yeteneği olarak öne çıkarılmamış aynı zamanda bireylerin olumsuz olaylar karşısında hızlı ve etkili bir şekilde toparlanmalarını sağlayan bir olgu olarak görülmüştür (Masten ve Reed 2002: 74). Dayanıklılık, aynı zamanda, zorlukların yapıcı ve gelişmeyi artıran sonuçlarını da içermektedir (Singh vd., 2016: 35-36). Rutter (2006:1), dayanıklılığı "çevresel risk deneyimlerine karşı kırılganlığın azalması, bir stresin veya zorluğun üstesinden

gelinmesi veya risk deneyimlerine rağmen nispeten iyi sonuçlar elde etme" olarak tanımlamaktadır Fletcher ve Sarkar (2013: 14-15) dayanıklılık tanımlarının çoğunun bireyin zorlukların üstesinden gelme ve başarılı uyum sağlama yeteneğini irdelediğini vurgulamaktadır. Luthar vd.'ne (2014) göre, psikolojik dayanıklılık, bireyin harekete geçmesini sağlamaktadır (Luthar vd., 2014). Arslan (2015), psikolojik dayanıklılığın olumsuz durumlar karşısında bireyin uyum sağlayabilme ve gelişim sürecini sürdürebilme yeteneği olduğunu ifade etmektedir. Bireyler, psikolojik dayanıklılığın sağlanması için bireysel, sosyal ve ailesel kaynaklardan faydalanmaktadır (Arslan, 2015: 3). Benard (1993: 44) dayanıklılığı, zorluklara karşı geri adım atma yeteneği olarak tanımlamaktadır. Luthans'a göre (2002b: 702) olumlu değişimler, gelişmeler ve artan sorumluluk olduğunda da dayanıklılık söz konusudur. Buna göre, dayanıklılık sadece olumsuz durumlarla değil, aynı zamanda olumlu durumlarla da başa çıkmak olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, bir çalışan yeni bir göreve getirildiğinde sorumlulukları artabilir ve çalışanın, artan sorumluluklar karşısında iyi performans göstermesi için onun dayanıklı olması gerekebilir. Dayanıklılığın diğer yeteneklerden ayırt edici özelliği, olumsuz olaylara karşı reaktif ve proaktif davranış gerektirmesidir. Reaktif davranış açısından dayanıklılık, olumlu gelişmeleri ve değişimleri içeren olumsuz olayların ve zorlu görevlerin iyimserlik düzeyi yüksek bireyler üzerinde bile yıkıcı etkiye sahip olduğu fikrini kabul etmektedir. Bu nedenle, zorlu deneyimleri yaşayan bireylerin toparlanabilmeleri zaman almaktadır. Proaktif davranış açısından dayanıklılık, olumsuz olayların bireyler için fırsat olduğu anlamına gelmektedir (Youssef ve Luthans, 2007: 779-780). Stewart vd. (1997) tüm bu tanımlamaların yanı sıra psikolojik dayanıklılık tanımlarının paylaştığı ortak noktaları şu şekilde belirtmiştir;

-Gelişimseldir, yani kişi negatif deneyimlerle mücadele etme yetenekleri ile problemli meselelerin üstesinden gelmeye devam ettikçe gelişim göstermektedir;

-Stresli yaşam deneyimleri neticesinde meydana gelmiş risk faktörlerini ve kişisel direnç eğilimlerini en aza indirmek veya iyileştirmek için gereken koruyucu faktörleri sağlamaktadır;

-Kişinin bireysel özellikleri ile yaşadığı ortamın oluşturduğu birleşik bir yapı olarak görülmektedir;

-Hayat şartları ile birlikte değişmekte ve dinamik bir doğaya sahip olmaktadır;

-Bireyin problemlerle baş etme becerisi ile stres faktörleri arasındaki dengeden oluşmaktadır;

-Gelişim dönemleri açısından önemli faktörler arasında yer almaktadır (Çağlar, 2019: 34-35).

Kobasa'ya göre (1979) psikolojik dayanıklılık 3 boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; "bağlılık", "mücadeleci kişilik" ve "kontrol etme"dir (Yıldız, 2015: 16-17). Kontrol etme ya da kontrolü eline alma, hayattaki zorluklarla karşı karşıya kalındığında bireyin kendini çaresiz hissetmesindense, durumun sonuçlarını ve insanları değiştirebileceğine dair inancıdır (Çağlar, 2019: 36). Bağlanma boyutunda ise bağlılığı yüksek olan bireyler çevrelerini ve kendilerini uğraşmaya değer ve meraklı bulmaktadır. Dolayısıyla bireyler her ne iş yapıyorlarsa, yaptıkları şeye oldukça anlam yüklemekte ve bu işlere meraklı olmaktadır. Bireyler tam anlamıyla bir sorumluluk duygusu bireysel değerlendirme ve amaç duygusuna sahip olmaktadır. Bağlanma boyutu, kişilerin hayatına sahip çıkmak, hayatı olduğu gibi kabullenmek, içindeki güce daima inanmak, hayata ilgi duymak, duygusal destek alıp vermeye istekli olmak, özetle kişinin kendi kıymetinin ve ne istediğinin bilincinde olmasıyla oluşmuş olan gerçekçi bir yaklaşımdır. Crowley vd. (2003: 245) mücadeleci kişilik boyutunu zorluklara göğüs germe olarak nitelendirmekte ve zorluklara göğüs germenin değişim ve gelişme yarattığını ileri sürmektedir. Yazarlar, aynı zamanda bu boyutun, yeniliklere açık olmayı ve kendine güvenip iyimser kalmayı kapsadığını da ifade etmektedir. Bu özelliğe sahip bireyler değişime inanmakta, değişmenin kişiyi geliştirip yaşamın çeşitli alanlarını keşfetmelerini sağlayacağını düşünmekte ve yaşamı tekrar değerlendirirken pozitif bir yaklaşım benimsemektedir (Çağlar, 2019: 37-38). Gilligan'a (2000) göre, dayanıklılık üç boyuttan oluşmaktadır: Güven temelli duygu, öz saygı ve öz yeterlilik. Güven temelli duygu, bireyin aldığı sosyal destekten, başkalarıyla güçlü bir bağ kurmasından ve kişinin yaşam tarzında günlük bir rutin oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Öz saygı, başkalarıyla güvenli ve samimi bir ilişki sürdürmeye ve kişinin hedeflerine ulaşmada başarıya ulaşmasına dayanmaktadır. Öz yeterlilik, kişinin yaşamda kendi kararını verme konusunda kendine güven duyma yeteneği ile ilgili görülmektedir (Archana vd., 2016: 202). Tarihsel olarak dayanıklılık üzerine yapılan çalışmaların çoğu yapıyı anlamaya, olguyu tanımlamaya ve dayanıklılığın ölçütlerini ve ilişkilerini geliştirmeye odaklanmaktadır. Ryff ve Singer (2003) dayanıklılık alanındaki çalışmaların çok azının müdahaleye odaklandığını belirtmektedir. Bununla birlikte, Amerikan Psikoloji Derneği, dayanıklılığın öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir doğasının olduğuna dikkat çekmektedir (Martin, 2002: 52). Amerikan Psikoloji Derneği, dayanıklılığın geliştirilmesi için şu faktörlerin önemli olduğunu öne sürmektedir: 1. Aile, arkadaşlar veya toplum ile bağlantı kurma; 2. Krizleri aşılmaz sorunlar olarak görmekten kaçınma; 3. Değişimin yaşamanın bir parçası olduğunu kabul etme; 4. Hedeflere doğru ilerleme; 5. Kararlı eylemde bulunma, sorun ve görev odaklı başa çıkmayı kullanma; 6. Kendini keşfetme fırsatlarını araştırma. 7. Kişinin kendi hakkında olumlu bir görüş beslemesi; 8. Olayları

perspektif içinde tutma; 9. Umutlu bir bakış açısı sürdürme. 10. Kişinin kendisine iyi bakması, ihtiyaç ve duyguları ile ilgilenmesi (Compton ve Hoffman, 2020: 415-416). Werner ve Smith (1982, 1992), yaptıkları boylamsal çalışmada dayanıklılığın geliştirilebilir olduğunu göz önünde bulundurarak esasen zamanla değiştiğini bulgulamıştır. Klinik ve pozitif psikoloji alanındaki önemli çalışmaların yanı sıra insan kaynakları yönetimi dayanıklılığın eğitim uygulamaları yoluyla geliştirilebileceği fikrini desteklemektedir. Dolayısıyla, günümüzün çalkantılı iş ortamında önemli bir pozitif kaynak olarak görülen dayanıklılığın durumsal doğasına dikkat çekilmektedir (Luthans vd., 2010: 47-48). Dayanıklılığın, bireylerin zorluk karşısında gelişmesine izin vermek için iyimserlik ve umut gibi diğer pozitif psikolojik kapasitelerle birlikte hareket edebileceği düşünüldüğünde pozitif örgütsel davranışa katkıda bulunmaya devam edeceği görülmektedir (Hodges, 2010: 28-29). Dayanıklılık, psikolojik sermayenin bir bileşeni olarak pozitif psikoloji yoluyla yenilenmiş bir ilgi yaratmış olsa da günümüze kadar işyerinde dayanıklılığı inceleyen bilgi birikiminin yetersiz olduğu düşünülmektedir. Dayanıklılığın en kapsamlı şekilde çalışıldığı klinik psikolojide bile, dayanıklılık üzerine pozitif yönelimli bakış açıları ve kelime dağarcığı yeni yeni ortaya çıkmaktadır (Luthans vd., 2007a:112). Dayanıklılık, durumsal bir doğaya sahip olması ve gelişmeye açık olması ve aynı zamanda benzersiz ve ölçülebilir olması nedeniyle bir pozitif örgütsel davranış kavramı olarak nitelendirilmektedir (Nath ve Pradhan, 2016: 99). Dolayısıyla, dördüncü psikolojik sermaye kapasitesi dayanıklılık olarak görülmektedir. Dayanıklılık, aksiliklerden geri dönme, etkili bir şekilde çalışma yeteneğini geri kazanma yeteneğidir. Dayanıklılık herhangi bir zorluk karşısında daha güçlü ve daha becerikli bir şekilde çalışma yeteneğini geri kazanma anlamına gelmektedir. Bu fikir, travma sonrası stresin daha az bilinen karşılığı olan travma sonrası büyüme teriminde yer almaktadır (Lewis, 2011: 152-153). Günümüzün çalışma ortamı oldukça zorlu ve sosyal çatışmalarla dolu ve beklenmedik tehlikelerin neden olduğu travmalardan oluşmaktadır. Etkili başa çıkma ustalığı ve olumlu adaptasyon sergileyen insanlar dayanıklı olma eğilimindedir. Psikolojik dayanıklılık kavramı, yalnızca iyileşme ve sürdürülebilir amaç ile değil, aynı zamanda büyüme ile de ilişkilendirilmektedir (Singh ve Gupta, 2016:148). Psikolojik sermaye yaklaşımındaki dayanıklılık tanımı yalnızca olumsuzluklar karşısında toparlanma yeteneğini değil, aynı zamanda olumlu olan zorlu işlerde toparlanma yeteneğini (örn. satış performansını kaydetme) ve zorlukları aşıp mevcut durumdan daha ileri gitmeyi kapsamaktadır. Dayanıklılığın gelişmesine katkıda bulunan veya gelişmesini engelleyen üç bileşen bulunmaktadır. Bu bileşenler; varlıklar, riskler ve değerler olarak sınıflandırılabilmektedir. Bu üç bileşen birbirleri ile bağlantılıdır. Dolayısıyla, bu bileşenlerin uyumlu bir şekilde

etkileşim göstermesi dayanıklılığın gelişmesine katkı sağlar (Luthans vd., 2007a:116). *Varlıklar,* olumlu yönde gelişme kaydedebilmeyi sağlayan kaynakları (örneğin, iyi okullar, problem çözme becerileri, aile uyumu) ifade etmektedir (Yates ve Masten, 2004: 523). Bilişsel yetenekler, pozitif öz algı, mizaç, inanç, pozitif bakış açısı, duygusal istikrar, mizah anlayışı, öz düzenleme dayanıklılığa katkı sağlayacak varlıklar olarak görülmektedir (Luthans vd., 2007a:117). Varlıklar beşeri sermaye (yani, kişisel kaynaklar) ve sosyal sermaye (yani, diğer insanlarla ve sosyal kuruluşlarla olan bağlantılardan ve ilişkilerden kaynaklanan kaynaklar) gibi kaynakları da kapsamaktadır (Yates ve Masten, 2004: 523). Gorman, yeteneklerini keşfedip geliştirebilen ve kendilerine etkili bir mentör bulabilen bireylerin zorluklara karşı göğüs germe, zorluklar karşısında toparlanma ve başarılı olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu irdeleyerek hem kişisel hem de ilişki temelli varlıkların dayanıklılığa katkı sağladığını ileri sürmektedir (Gorman, 2005). *Riskler,* istenmeyen bir sonucun olasılığını artıran olayları veya koşulları ifade etmektedir (Yates ve Masten, 2004: 523). Alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi yıkıcı deneyimler, şiddete maruz kalma, stres, tükenmişlik, sağlıksızlık, yetersiz eğitim ve işsizlik risk faktörleridir. Risk faktörleri kaçınılmazdır. Dolayısıyla, kişinin risk faktörlerinden kaçınması, kendisini ve çevresindekileri risk faktörlerinin tamamından korumaya çalışması mümkün değildir. Esasen zorlukların varlığı büyük önem taşıyan büyüme ve kendini gerçekleştirme fırsatı taşımaktadır. Risklerin üstesinden gelmek için bireyler sahip oldukları varlıkları iyi bir şekilde tanımlar ve yönetirse mevcut yeteneklerini ve güçlü yanlarını daha fazla kullanır (Luthans vd., 2007a:117-118). Bu bağlamda, varlıkların ve risklerin birbirini dengeledikleri ifade edilebilir (Yates ve Masten, 2004: 523). Psikolojik sermaye dayanıklılığının bir başka önemli bileşeni olan *Değerler,* kişinin bilişlerine, duygularına ve eylemlerine rehberlik etmekte, şekillendirmekte ve tutarlılık ve anlam vermektedir. Değerler ve inançlar, bireylerin zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmakta ve onları ileriye bakabilecekleri daha güzel bir geleceğe bağlamaktadır. Dayanıklılığı geliştirme sürecinde kişinin değerlerinin istikrarlı olması gerekmektedir. Bireyler bir nedene, amaca veya misyona ne kadar çok inanç besliyorlarsa, o amaca ulaşma konusunda o kadar ısrarcı olurlar. Değerler ve inançlar bireylerin dayanıklılık düzeylerini ve etkiledikleri kişilerin dayanıklılık düzeylerini artıracaktır (Luthans vd., 2007a: 119-120). Dayanıklılık, deneyim yoluyla ve varlıkların ve stratejilerin birikimiyle geliştirilmektedir. Dayanıklılık kapasitesini geliştirmenin birçok yolu bulunmaktadır (Lewis, 2011: 152-153). Masten ve Reed (2002) işyerine uyarlanabilecek üç dayanıklılık geliştirme stratejisi belirlemiştir. Bu stratejiler şu şekilde özetlenebilir:

- **Varlık odaklı stratejiler:** Bu stratejiler, olumlu sonuçların ortaya çıkma olasılığını artırabilecek varlıkların ve kaynakların mevcut düzeyini geliştirmeye odaklanır. İşyeri uygulamaları açısından, bu varlıklar beşeri sermayeyi (eğitim, deneyim, bilgi, beceriler, yetenekler), sosyal sermayeyi (ilişkiler, ağ kurma) ve hatta diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini (öz-yeterlik, umut, iyimserlik) içerebilmektedir. Beşeri sermaye, özellikle açık bilgi, beceri ve yetenekleri, geleneksel eğitim ve geliştirme programları yoluyla öğrenilir ve geliştirilir. Örgütün belirli değerleri, kültürü, yapısı, stratejileri ve süreçlerinin derinlemesine anlaşılması olan beşeri sermayenin geliştirilmesinde sosyalleşme, mentorluk ve hatta iş rotasyonu gibi yaklaşımlar ve teknikler kullanılır. Sosyal sermayenin oluşturulması açık iletişim, güven oluşturma, özgünlük ve şeffaflık, geri bildirim ve tanınma, ekip çalışması ve iş-yaşam dengesinin kurulması ile mümkündür (Luthans vd., 2007a: 124-125).

- **Risk odaklı stratejiler:** Risk odaklı stratejiler yaklaşımı, başarısızlık riskini azaltmak veya başarısızlıktan kurtulmanın hızını ve etkinliğini yönetmek anlamına gelmektedir. Bu tür stratejiler genellikle travma sonrası büyümenin bir sonucu olan deneyimlerle gelişmektedir. Örneğin, 1980'lerin başında, istihdamdaki birçok kişi durgunluk sırasında meydana gelen "küçülme" döngüsü sırasında işten çıkarılmanın travmatik bir şokunu yaşamıştır. Yine de birkaç yıl sonra, bazı insanların deneyimledikleri tekrarlanan zorluklara karşı oldukça dirençli hale geldikleri fark edilmiştir (Lewis, 2011: 153). Bu strateji kapsamında Masten ve Reed (2002), istenmeyen sonuçların önlenmesi olasılığını artırabilecek risk faktörleri sunmaktadır. Zorlu deneyimler yaşatan risk faktörlerinin gelişmeye fırsat tanıdığına dair pozitif bakış açısı, risk faktörlerinden kaçınmak yerine bu faktörlerin yönetilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Örneğin, Luthans'a (2002) göre dayanıklılık zorluklar, çatışmalar ve başarısızlıklar ve hatta olumlu olaylar, ilerlemeler ve artan sorumluluklar karşısında toparlanmayı sağlayan geliştirilebilir bir kapasitedir. Bu bağlamda, bir terfi olumlu bir olay ve büyüme ve artan sorumluluk için bir fırsat olarak görülebilir ancak aynı zamanda zorlu ve yüksek riskli bir durum olarak algılanabilir. Riskten kaçınma stratejisi, böyle bir terfiyi geri çevirmek olacaktır. Öte yandan, bu duruma uyan alternatif bir risk yönetimi stratejisi terfi olunan yeni alanda öz yeterliliği artırmak için eğitime ve gelişmeye dayalı bir yaklaşım içerebilmektedir. Bu yeterlilik gelişimi koçluk ve/veya mentorluk ve yapıcı geri bildirimi içermektedir. Bu tür risk yönetimi yaklaşımları aracılığıyla, yeni zorluğa uygun varlıklar oluşturulmaktadır. Bu varlık envanteri, bireyin yeni risk faktörlerini gelişimsel fırsatlar olarak algılamasına yardımcı olmakta ve birey bu risk faktörleri karşısında toparlanıp mevcut durumun ilerisine geçmek için bu varlıklardan yararlanmaktadır (Luthans vd., 2007a: 125-126).

- **Süreç odaklı stratejiler:** Süreç odaklı stratejiler, varlık yapısının kullanımını artıran farklı bir dayanıklılık yönüne atıfta bulunmaktadır. Süreç odaklı stratejiler, zorlu veya tehdit edici bir durumla karşı karşıya kalındığında varlıkları ve risk azaltma stratejilerini bir araya getirme becerisini ifade etmektedir. Zorluklar karşısında kişinin dik durma ve düşünmeye devam etme yeteneğini ifade etmektedir (Lewis, 2011: 156). Masten ve Reed (2002), süreç odaklı stratejileri etkili adaptasyon sistemleri ve süreçleri olarak sunmaktadır. Bu süreç, risk faktörlerini yönetmede uygun varlık dağılımının belirlenmesi, seçilmesi, geliştirilmesi, kullanılması ve sürdürülmesi için kullanılmaktadır. Bu süreç olumsuzlukların üstesinden gelmeye ve büyümeye olanak tanımaktadır. Risk faktörlerinin üstesinden gelmek için sahip olunan varlıkların doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve kullanılması önem taşımaktadır (Luthans vd., 2007a: 126).

2.4. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Davranış Olguları ile İlişkisi

Psikolojik sermaye alanında yapılan çalışmalar, kuram; ölçüm; geliştirme; çalışan tutumları, davranışları ve performansı üzerinde istenen etkiyi gösteren araştırma sonuçları şeklinde tasnif edilmiştir (Luthans ve Avolio, 2014: 126). Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğu ve performansı etkilediği vurgulanmaktadır. Bunlara ilave olarak, psikolojik sermayenin çalışanların tutumlarını ve davranışlarını etkilediği ileri sürülmüştür. Ayrıca, psikolojik sermayenin stres, iyi oluş, takım etkinliği ve örgütsel değişim gibi çıktılar üzerindeki olumlu etkisini gösteren artan sayıda çalışma bulunmaktadır (Luthans vd., 2011: 335-336). Hackman (2009), her ne kadar pozitif örgütsel davranış alanında araştırmalar artıyor olsa da bu alana yönelik kuram oluşturmada ve ölçümde olası bir sorun olabileceğini ileri sürmektedir. Bu durumda, psikolojik sermayenin çalışan tutumları, davranışları ve özellikle performans üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmaların özet bir şekilde gösterilmesine yönelik bir ihtiyacın olduğu belirtilerek bir meta analiz çalışması yapılmıştır. Avey vd.'nin (2011) meta analiz çalışması 51 bağımsız örneği (toplamda 12.567 çalışanı temsil eden) içermektedir. Sonuçlar, psikolojik sermaye ile arzu edilen çalışan tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş), çalışan davranışları (örgütsel vatandaşlık) ve çoklu performans ölçütleri (öz değerlendirme, yönetici değerlendirmesi ve objektiflik) arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye ile istenmeyen çalışan tutumları (örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve kaygı) ve istenmeyen çalışan davranışları (sapkınlık) arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan alt bir analiz ile kullanılan performans ölçütü türleri (öz, öznel, nesnel) arasında önemli bir fark ortaya konulmadığı gösterilmektedir (Avey

vd., 2011: 127). Avey vd. (2011) tarafından yapılan meta analiz sonucunda hizmet sektörü ve üretim sektörü karşılaştırıldığında psikolojik sermayenin hizmet sektöründe biraz daha güçlü bir etki büyüklüğü olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu psikolojik sermayenin yürütülen işin niteliğine bağlı olarak daha önemli olabileceğini düşündürmektedir. Spesifik olarak, psikolojik sermayenin olumlu duygulanımın ifade edilmesini destekleyen duygusal normlar gerektiren daha fazla sosyal etkileşime dayanan hizmet sektöründe daha güçlü bir etkiye sahip olduğu görünmektedir. Bu meta-analiz sonuçları psikolojik sermayenin istenen çalışan tutumlarına, davranışlarına ve performans sonuçlarına yol açabileceğini ve istenmeyen tutum ve davranışsal sonuçların etkisiz hale getirilmesine yardımcı olabileceğini doğrulamaktadır. Dolayısıyla psikolojik sermaye şekillendirilebilir, gelişime açık bireysel farklılık değişkeni ve çalışan tutumlarını, davranışlarını ve performansını açıklamada motive edici bir mekanizma olarak kabul edilebilir (Avey vd., 2011: 146-147). Bu bağlamda, psikolojik sermaye ile örgütsel davranış olguları arasındaki ilişkiyi inceleyen ulusal ve uluslar arası araştırmalara Tablo 2.1'de yer verilmiştir.

Tablo 2. 1 Psikolojik Sermaye ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar

ULUSAL ÇALIŞMALAR			
Yıl	**Çalışmanın Yazarları**	**İlişkili Kavramlar**	**Bulgular**
2011	Akçay	İş tatmini	Makine sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kuruluşu çalışanları ile yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
2014	Biçkes vd.	İş tatmini, Duygusal emek	Öğretmenler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin bütün alt boyutları (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla, bu ilişki, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatminini olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilecek bireysel ve örgütsel faktörler üzerinde diğer çalışanlara göre daha belirleyici olabilmeleriyle, olumsuzluklara göğüs gerebilmeleriyle ve başarıya odaklanmalarıyla açıklanabilir. Yazarlar, duygusal emek ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda; yüzeysel rol yapma ile iyimserlik arasında anlamlı ve negatif yönlü, doğal duygular ile öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler oluğu saptanmıştır. Duygusal emek ve psikolojik sermayenin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulgusuna rastlanmamıştır.
2014	Çelik vd.	Örgütsel adalet algısı	Turizm sektörü çalışanları üzerine yaptığı araştırmada çalışanlarının örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, sonuçlar kendilerine adil davranıldığını düşünen çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin de yükseldiğini göstermektedir
2015	Özler ve Yıldırım	Örgütsel güven	Eğitim sektörü çalışanları ile yapılan araştırmada örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulamıştır. Çalışanlar

			yöneticisine, iş arkadaşlarına ve örgütüne güven duyduklarında, iş yaşamları bu duyguya göre şekillenmekte ve daha istekli, daha motive olmuş bir şekilde çalışmaktadır. Dolayısıyla çalışanların kendileri ve örgütleri ile ilgili olumlu duygulara sahip olacağı ifade edilmektedir
2015	Mercan vd.	İş yaşamında yalnızlık	Eğitim sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sermayelerinin iş yaşamında yaşadıkları yalnızlığı etkilediği ve dolayısıyla yalnızlık düzeyleri ile algılanan psikolojik sermaye davranış eğilimleri arasındaki ilişkilerin incelenmesiyle iş yaşamında yalnızlığa çözüm olarak pozitif duygular içeren psikolojik sermayenin geliştirilmesinin önem arz ettiği sonucuna varılmıştır.
2015	Çetin ve Varoğlu	İşten ayrılma niyeti, Performans, İş tatmini	Ankara'da büyük ölçekli özel bir firmada çeşitli pozisyonlarda çalışan çalışanlar ile yapılan araştırmada psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azalttığı, algılanan performansı ve iş tatminini artırdığı ve bununla birlikte psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin bir aracılık rolü olduğu ortaya konulmuştur.
2016	Korkmazer vd.	İşgören performansı	Sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile çalışanların performansları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
2017	Cömert ve Yürür	Algılanan örgütsel destek	Acil servis çalışanları üzerine yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına dayanarak, acil servis çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden iyimserlik, umut ve öz yeterlilik ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayenin diğer bir boyutu olan dayanıklılık ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.
2017	Geçkil ve Koçyiğit	Örgütsel demokrasi algısı	Otel çalışanları ile yapılan çalışmada örgütsel demokrasi algısı ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Dolayısıyla, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artmasında, örgütsel karar vermeye katılımın sağlanması ve örgütte demokratik ortamların geliştirilmesi önemli görülmektedir.
2017	Tösten vd.	Tükenmişlik	Öğretmenler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
2017	Uğur	İşgören performansı	Otomotiv sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş performansını olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır. Dolayısıyla bir çalışanın psikolojik sermaye düzeyi yüksek olduğunda iş performansının da yüksek olabileceği ifade edilebilir.
2017	Bozgeyikli vd.	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Öğretmenler üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, bu bulguya dayanarak, öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarında da belirgin bir şekilde artacağı ifade edilebilir.
2017	Türesin Tetik ve Köse	Lider-üye etkileşimi	Hizmet sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimini pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Psikolojik

			sermayesi yüksek olan çalışanların, başarıya ulaşmada yılmadan, gerekli noktada alternatif yolları da deneyerek, amaçlarına ulaşacaklarına dair inançlarını yitirmeden, iyimser bir tarzı benimseyerek liderin çemberinin içine dahil olabileceği vurgulanmaktadır.
2018	Çelik ve Bilginer	İş tatmini	Turizm sektörü çalışanları ile yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır.
2018	Ateş vd.	İşgören performansı	Lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermayenin kişisel ve örgütsel performansla ilişkili olan işgören performansını etkilediği görülmüştür.
2018	Yorulmaz ve Yavan	İşveren markası	Turizm sektörü çalışanları üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve işveren marka oluşumu arasında pozitif orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Psikolojik sermaye alt boyutları olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik ile işveren marka oluşumu puanları arasında pozitif, orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durum turizm sektöründe çalışan personelin iyimserlik, umut ve öz yeterlik algıları yükseldikçe işveren marka oluşumu puanlarında da anlamlı bir şekilde artış olacağını göstermektedir.
2018	Akdoğan ve Aydemir	İşe yabancılaşma	Akademisyenler üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.
2018	Tokmak	Tükenmişlik	Kamu çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla, işyerinde olumsuz durumlar karşısında tükenme aşamasına gelmiş çalışanların, bu durum ile başa çıkmasında pozitif psikolojik sermaye yapısının önemli bir etkisi olduğu ifade edilebilir.
2018	Zeynel	İş tatmini	Akademisyenler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin iş tatminini pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Mesleki beklentilerin karşılanma düzeyi olan iş tatmini düzeyinin yüksek olması akademik iş yaşantısının önemli ve istenen sonuçlarından biri olarak görülmektedir. Bu bağlamda, yazarın yaptığı araştırmanın sonucuna dayanarak akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyinin de artacağı söylenebilir.
2018	Yaşar	Tükenmişlik	Sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermayenin tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde etkilediği saptanmıştır.
2018	Kumlu ve Nergiz	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Turizm sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermaye düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin de arttığı ortaya koyulmuştur.
2018	Doğan ve Aslan	İş tatmini, İçsel motivasyon	Bankacılık sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermayenin iş tatminini ve içsel motivasyonu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgunun yanı sıra psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun kısmi aracılık ettiği saptanmıştır. Dolayısıyla çalışanların psikolojik sermayelerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin doğrudan ve içsel motivasyon aracılığıyla ortaya çıkabileceği söylenebilir.
2019	Acaray	Duygusal emek	Bankacılık ve sigortacılık sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermayenin çalışanların duygusal emek davranışlarını arttıran önemli bir öncül olduğu ortaya konulmuştur.

2019	Yücel	İş tatmini	Turizm sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve alt bileşen düzeyleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonuçlarına dayanarak hizmet sektörü çalışanlarında psikolojik sermayenin varlığının ve geliştirilmesinin iş tatminini önemli ölçüde etkilediği ifade edilebilir.
2019	Mert ve Şen	Örgütsel destek, Örgütsel adalet algısı, Öz kendilik değerlendirmesi	Kamu çalışanları üzerine yapılan araştırmada örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayeyi istatistiksel olarak pozitif yönde etkilediği ve psikolojik sermayenin öncülleri olduğu saptanmıştır.
2019	Yazar ve Özutku	Örgütsel bağlılık	Kamu çalışanları üzerine yapılan çalışmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
2019	Yetim	Kişi-örgüt uyumu	Sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye ilişkisinin pozitif yönlü olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, psikolojik sermayenin geliştirilip iyileştirilmesine yönelik çabaların, kişi-örgüt uyumu derecesini de arttıracağı söylenebilir.
2019	Koçak ve Elçiçek-Boyalı	İş tatmini, Örgütsel sinizm	Sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin iş tatminini ve örgütsel sinizmi etkilediği tespit edilmiştir.
2019	Karatepe Kuşçu vd.	İşgören performansı	Hemşireler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür.
2019	Bayarçelik vd.	Tükenmişlik	Bankacılık sektörü çalışanlarında psikolojik sermayenin tükenmişlik ile ilişkisinin incelendiği çalışmada psikolojik sermayenin tükenmişliğin alt boyutlarına göre değişiklik gösterdiği görülmüştür. Psikolojik sermaye duygusal tükenmişliği anlamlı ve negatif şekilde etkilerken, psikolojik sermayenin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı bulgulanmıştır.
2019	Aslaner ve Artan	İşgören perfomansı, Lider-üye etkileşimi	Perakende sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermayenin çalışanların bireysel performanslarını ve lider-üye etkileşimini artırdığı saptanmıştır.
2020	Özkan ve Tosun	Kişi-örgüt uyumu İç girişimcilik	Kamu çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin kişi-örgüt uyumunu ve iç girişimciliği pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya konulmuştur.
2020	Çavmak ve Acar	İşgören performansı	Sağlık sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada çalışan performansı ile psikolojik sermayenin yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. İşgören performansının, önemli bir düzeyde çalışanların psikolojik dayanıklılığı ile açıklanabildiği tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığın güçlü olmasının; psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinin tümünden daha büyük bir etki yarattığı tespit edilmiştir.
2020	Macit vd.	İş tatmini	Sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışanların psikolojik sermaye algılarının iş tatminini artırdığı ifade edilebilir.
2020a	Macit vd.	Örgütsel sessizlik	Sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik arasında istatistiki olarak negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, sağlık çalışanlarının örgütsel sessizliğinin azaltılmasında, psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin önemli bir etken olduğu söylenebilir.

2020	Akduru ve Semercioöz	Farklılık iklimi algısı, Etik liderlik, Psikolojik güvenlik	Bankacılık sektörü çalışanları üzerine yapılan çalışmada çalışanların farklılık iklimi algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve bu ilişkide etik liderlik ile psikolojik güvenlik ikliminin aracılık rolleri olduğu bulgulanmıştır.
2020	Kaplan ve Göker	İş erteleme davranışı	Bankacılık sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
2020	Karaman vd.	İşgören performansı	Sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Böylece çalışanların psikolojik sermaye düzeylerindeki artışın performanslarını da olumlu yönde artıracağı söylenebilir.
2020	Çiçeklioğlu	Lider-üye etkileşimi	Özel bir hastanede görev yapmakta olan hemşireler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin lider üye etkileşimini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Buna göre, çalışanların psikolojik sermaye düzeyi arttıkça lider-üye etkileşiminin kalitesinin de artış göstereceği ifade edilebilir.
2021	Büyükkaymakçı ve Sundu	Lider-üye etkileşimi, İşten ayrılma niyeti	Finans sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır.
2021	Ceyhan ve Okun	Algılanan stres, Çalışan sesliliği	Otel çalışanları üzerine yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre psikolojik sermayenin algılanan stresi düşürdüğü ve çalışan sesliliğini artırdığı görülmüştür.
2021	Yazkan ve Ordu	Örgütsel özdeşleşme algısı	Öğretmenler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
2021	Şener	Duygusal zeka	Öğretmenler üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve duygusal zekâ kavramları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yeteneğinin ve yetkinliklerinin farkında olan, geleceğe dair iyimser beklentiler içerisinde olan ve umut eden kişilerin, kendisinin ve başkalarının duygu durumlarını daha iyi anlayacağını, yöneteceğini ve ifade edeceğini söylemek mümkün olmaktadır. Benzer şekilde kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olan, yönetebilen ve kullanabilen kişinin de geleceğe dair iyimser beklentilere sahip olacağı, öz yeterliliklerinin artacağı ve olumsuz durumlar karşısında psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olacağı ifade edilebilir.
2021	Akkuş vd.	Örgütsel bağlılık, İş-yaşam dengesi	Üniversitede çalışmakta olan akademik ve idari personel üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır.
2022	Yeni ve Sezici	İş stresi	Öğretmenler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bu bulguya dayanarak, çalışanların psikolojik sermaye algılarının iş stresini düşürdüğü ve dolayısıyla bireyin motive olmuş bir çaba ve azim ile başarıyı elde etmek için gerekli koşulları ve başarılı olma olasılığını olumlu yönde değerlendirmesinin, iş stresine karşı bireyin daha dayanıklı olmasına, baş etme mekanizmalarını daha etkin ve bilinçli kullanmalarına yardımcı olduğu söylenebilir.
2022	Altıntaş	İşe adanmışlık	Akademisyenler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2022	Arıbaş ve Esmer	Duygusal zeka, Tükenmişlik	Çeşitli meslek grupları (akademisyen, veteriner hekim, öğretmen, memur, sağlık personeli vd.) üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermayenin duygusal zekâyı pozitif yönde, tükenmişliği ise negatif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara dayanarak çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça duygusal zekâ düzeylerinin arttığı ve tükenmişlik algılarının azaldığı söylenebilir
2023	Taşlıyan vd.	İş yeri nezaketsizliği	Alışveriş merkezi çalışanları üzerine yapılan araştırmada iş yeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterliliği, dayanıklılığı ve iyimserliği negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
2023	Sarıçiçek	Tükenmişlik	Muhasebe meslek grubu mensupları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin tüm boyutlarının duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı, psikolojik sermayenin umut boyutunun duyarsızlaşma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu, psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarının ise kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.
2023	Nazlı ve Aktaş	Örgütsel maneviyat, Stresle başa çıkma	Sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve örgütsel maneviyat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Stresle başa çıkmanın psikolojik sermaye ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu saptanmıştır.
ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR			
Yıl	**Çalışmanın Yazarı**	**İlişkili Kavramlar**	**Bulgular**
2006	Jensen ve Luthans	Otantik liderlik	Girişimciler ile yapılan bir araştırmada, girişimcilerin sahip olduğu psikolojik sermaye seviyesinin, kendi otantik liderlik algılayışlarıyla anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuca göre girişimcilerin psikolojik sermayelerinin otantik liderlik algılarında etkili bir gösterge olarak hizmet ettiği ifade edilebilir.
2008a	Avey vd.	İşe adanmışlık, Örgütsel sinizm, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Sapkınlık davranışı, Bilinçli farkındalık	Olumlu duygular tarafından desteklenen psikolojik sermaye algısının çalışanların tutumları (adanmışlık ve sinizm) ve davranışları (örgütsel vatandaşlık ve sapkınlık) ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca bilinçli farkındalığın olumlu duyguları tahmin etmede psikolojik sermaye ile etkileşim içinde olduğu bulunmuştur.
2010	Avey vd.	Örgütsel vatandaşlık davranışı, Örgütsel sinizm, İşten ayrılma niyeti, Verimsiz işyeri davranışları	Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif yönde, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve verimsiz işyeri davranışları ile negatif olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.
2010b	Avey vd.	Performans	Avustralya'da bir finans firmasında çalışan çalışanlarla yapılan araştırmada psikolojik sermayenin çalışanların finansal ve yönetici dereceli performans düzeyiyle ilişkili olduğu bulgulanmıştır.
2012	Etebarian vd.	Örgütsel bağlılık	İran'da bir ticaret kurumu çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır.
2014	Hui vd.	Algılanan örgütsel destek	Çin'de yapılan araştırmada algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel

			olarak desteklendiklerine yönelik algıya sahip olması durumunda psikolojik sermayelerinin de artacağını söylemek mümkün olmaktadır.
2014	Laschinger ve Fida	Tükenmişlik	Yeni mezun olmuş ve tecrübesi iki yıldan az olan hemşireler üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye algısının tükenmişlik ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Buna göre yeni mezun hemşirelerin kendilerine olan güveni arttıkça tükenmişlik duygularını deneyimlemelerinin de azalacağı söylenebilir. Psikolojik sermaye becerileri, erken kariyer tükenmişliğini ve ardından gelen kişisel ve işle ilgili sonuçları önlemede yardımcı olabilir.
2015	Abbas ve Raja	Yenilikçi performans, İş stresi	Pakistan'da çeşitli kuruluşlarda görev yapmakta olan çalışanlar ile yapılan araştırmada psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi performanslarını artırdığını ve iş stresini azalttığını bulgulanmıştır.
2015	Badran ve Youssef-Morgan	İş tatmini	İstihdam ve dünya ekonomisi entegrasyonu açısından Mısır'ın en önemli endüstrilerinden (ilaç, telekomünikasyon, bilgi teknolojileri, eğitim, kurumsal kiralama, enerji vd.) bazılarını temsil eden 11 örgütte çalışmakta olan çalışanlar ile yapılan araştırmada psikolojik sermayenin iş tatminini artırdığı ortaya konulmuştur. Dolayısıyla psikolojik sermayenin eyleyen düşünme, olumlu değerlendirmeler ve beklentiler, motivasyon ve hedef peşinde koşma ve engeller ve aksilikler karşısında dayanıklı olma gibi olumlu mekanizmalar aracılığıyla iş tatminini sağlayabilmektedir
2015	Singh	Psikolojik iyi oluş	Kamu bankası çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş ilişkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, çalışanların psikolojik sermaye algılarının psikolojik iyi oluşlarını tahmin ettiğini söylemek mümkündür.
2015	Sahoo ve Sia	Örgütsel bağlılık	Hindistan'da üretim sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa önemli ölçüde katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.
2015	Paek vd.	İşe adanmışlık	Güney Kore'de turizm sektöründeki ön büro çalışanları ile yapılan çalışmada psikolojik sermayenin işe adanmışlığı güçlü bir şekilde etkilediği bulgulanmıştır. Bu bulguya dayanarak çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça işe adanmışlıklarının da artacağı ifade edilebilir.
2017	Alessandri vd.	İşe adanmışlık, İşgören performansı	İletişim hizmeti sunan bir firmanın beyaz yakalı çalışanları ile yapılan çalışmada çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri arttıkça işe adanmışlıklarının da artacağını ve bunun da iş performansını artıracağını tespit etmiştir.
2017	Manzano-García ve Ayala	Psikolojik iyi oluş	Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin psikolojik iyi oluşlarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla çalışanların psikolojik iyi oluşlarını artırmak adına psikolojik sermayelerinin iyileştirilmesinin ve geliştirilmesinin önem arz ettiği ifade edilebilir.
2017	Moyer vd.	İşkoliklik, Tükenmişlik	Bir üniversitesinin akademik ve idari personeli üzerine yapmış olduğu araştırmada psikolojik sermayenin işkoliklik ve tükenmişlik ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin azalmasında psikolojik sermayenin aracı olduğu saptanmıştır.
2018	Kang ve Busser	İşe adanmışlık	Konaklama işletmesi çalışanları ve yöneticileri ile yapılan çalışmada çalışanların işe adanmışlığını

			artırmada psikolojik sermayenin önemli olduğunu ve psikolojik sermayenin yöneticilerin adanmışlığı üzerinde çalışanların adanmışlığından daha güçlü bir etki gösterdiği saptanmıştır.
2019	Wu ve Ho Nguyen	Otantik liderlik, Etik liderlik, İstismarcı/yıkıcı liderlik, Algılanan örgütsel destek, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Örgütsel vatandaşlık davranışı	Yapılan meta analiz sonucunda psikolojik sermayenin öncüllerinin liderlik tarzları (otantik liderlik, etik liderlik, istismarcı/yıkıcı liderlik) ve örgütsel destek, sonuçlarının ise psikolojik arzu edilir iş tutumları ve davranışları (iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı) olduğunu ortaya koymuştur.
2020	Upadhyay ve Kumar	Lider-üye etkileşimi	Çalışmada çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça lider-üye etkileşiminin de arttığı tespit edilmiştir.
2020	Marashdah ve Albdareen	Liderlik davranışı, Algılanan örgütsel destek	Sigorta şirketi çalışanları üzerine yapılan çalışmada liderlik davranışının ve örgütsel desteğin psikolojik sermaye ile güçlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.
2021	Mutonyi	Yaratıcı davranış	Üniversite çalışanları üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile yaratıcı davranış arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
2023	George vd.	İşe adanmışlık, Duygusal zeka	Kamu sektörü çalışanları üzerine yapılan çalışmada psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerinde önemli düzeyde pozitif bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, duygusal zekânın psikolojik sermaye ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracılık ettiği saptanmıştır.

Kaynak: Araştırmacı tarafından derlenmiştir.

2.5. Psikolojik Sermayeyi Açıklamada Sosyal Bağlamın Önemi ve Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yönelik Bir Değerlendirme

Kültür, birlikte yaşama sonucu oluşan ve aynı zamanda birlikte yaşamanın koşulunu belirleyen bir olgudur. Her toplumun zaman içinde benimsediği ve kendine özgü kuralları birbirinden farklılık gösterebilmektedir (İnce ve Yılmaz, 2020: 557). Kültürün sayısız ve önemli şekillerde etkileri bulunmaktadır. Bireylerin nasıl düşündüğünü, neye değer verdiğini, nasıl davrandığını ve zorluklarla nasıl başa çıktığını etkilemektedir. Kültürel değerler psikolojiyi, özellikle pozitif psikolojiyi (PP) şekillendirme hususunda önem taşımaktadır. Kültürel değerler ve kültürel inançlar iyi yaşamı ve en iyi işleyişi neyin oluşturduğu gibi konuları etkilemektedir. Kültür; insanları, tarihi, coğrafyayı, siyaseti, gelenekleri, dili ve etkili felsefeleri ve dinleri kapsayan çok boyutlu bir yapıdır (Wong, 2009: 148-149). Kültürler arası araştırmalar hızla pozitif psikoloji araştırmalarının merkezi haline gelmekte ve bu gelişme, sosyal bağlamların insanların iyi yaşam deneyimlerini nasıl etkilediğinin bir göstergesi olmaktadır (Compton ve Hoffman, 2020: 595). Pozitif psikoloji hareketi, patolojik ve zayıf yönlerden ziyade güçlü yönlere odaklanmaktadır. Kültürel bakış açısı ise, en iyi psikolojik deneyimini teşvik eden gündelik yaşamların yeniden oluşturulmasına dikkat çekmektedir

(Adams ve Salter, 2009: 270). Psikolojideki herhangi bir konuda olduğu gibi, güçlü ve zayıf yönler hakkında karar verirken bağlama dikkat etmek önem taşımaktadır. İnsanların psikolojik olarak deneyimlediği güçlü yönler evrensel olmayabilir. Bireyci kültürde güçlü bir yön olarak görülen psikolojik deneyimler toplulukçu kültürde benzer şekilde görülmeyebilir. Örneğin, özgünlük bireyci kültürde temel bir güç olarak görülmekte ancak toplulukçu kültür tarafından aynı şekilde değerlendirilmemektedir. Benzer şekilde, özerklik toplulukçu kültürde güçlü bir yön olarak görülmemekte bunun yerine topluma ve gruba bağlılık önemsenmektedir. Uyum, bu kültürlerde iyi bir yaşam elde etmede temel bir rol oynamaktadır. İyi geçinme ve başkalarıyla uyumlu ilişkiler geliştirme yeteneği, bu tür kültürlerde en büyük güç olarak değerlendirilmektedir. Şefkat, toplulukçu kültürler içinde çok değerli bir başka yapıdır. Çoğu Doğu kültürü (esas olarak toplulukçu), birbirine karşı nazik olmanın ve yardım etmenin temel bir kültürel değer olarak önemini vurgulamaktadır. Hem uyum hem de şefkat, bu toplulukçu kültürler içinde mutluluğa ulaşmanın temeli olarak görülmektedir (Pedrotti, 2009: 201). Bazı durumlarda toplulukçuluğun kendi başına bir güç olması da mümkündür. Örneğin, toplulukçuluk, bu kültürlerin üyeleri arasında bir iç gruba ait olma hissini teşvik edebilmektedir. Ayrıca bireye grup odaklılık, diğerlerine karşı empati veya destek için geniş bir sosyal ağı yönetme becerisi sağlayabilmektedir. Güçlü yönleri bu bakış açısıyla tanımlamak ve araştırmak için bu alanda daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır (Pedrotti, 2009: 201). Budizm, Hinduizm ve Taoizm gibi psikolojik sistemler, pozitif psikoloji ile ilgili birçok konuda alternatif fikirler sunmaktadır. Batılı psikologlar meditasyon, farkındalık ve yoga gibi Doğu'dan teknikleri kullansalar da, Doğu sistemlerinin altında yatan varsayımlar tipik olarak göz ardı edilmekte ve hatta reddedilmektedir. Batı'nın meditasyon tarzında hedonik mutluluğu teşvik etme ve zor duygulardan kaçınma çabası bulunurken Budist meditasyon tarzı hem olumsuz hem de olumlu deneyimlere karşı sakin bir denge ve kabul tutumu geliştirmek için tasarlanmıştır (Compton ve Hoffman, 2020: 619). Pozitif psikologlar, pozitif duyguların ve bireylerin önemli olduğunu söylerken, post modern bakış açısını savunan bilim insanları, sürekli olarak kültürün önemli olduğunu ve tarihin önemli olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda, Becker ve Marecek (2008: 598) "geleneksel psikoloji gibi, pozitif psikolojinin de tipik olarak bireyi tarih, toplum veya kültüre aldırmaksızın inceleme nesnesi olarak aldığını" belirtmektedir. Bu noktada Batılı bireyciliğe karşıt bakış açısı getirmenin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Batı tarzı bireycilik, dünyanın farklı coğrafyalarındaki insanların yaşamlarını etkileyen sosyal, politik ve ekonomik etkileri göz ardı etme eğilimindedir (Compton ve Hoffman, 2020: 619-620). Her kültürün kendi toplumsal normları ve kuralları bulunmakta ve toplumsal etkileşim sürecinde bireyler

söz konusu normlar ve kurallar dahilinde davranmaktadır. Bir kültürün etkileşim normları ve kuralları, bu kültürün üyelerinin iletişim biçimlerini belirlemektedir. Bireyler, sosyalleşme ve kültürlenme sürecinde bu anlayış ve davranış biçemini öğrenmektedir (Ünalan, 2018: 438). Dolayısıyla birey, kendi kültürüne ilişkin pek çok kodu sorgulamadan, kendiliğinden yapar hale gelmektedir. Kendine özgü pek çok farklı özelliğe sahip olan Türk kültürü, başta aile bağları olmak üzere, akrabalık ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri, duygusallık, dostluk, yardımseverlik, samimiyet, merhamet, vefa, temizlik vb. özellikleriyle diğer kültürlerden ayrışmaktadır (İnce ve Yılmaz, 2020: 557). Türkiye, farklı bölgelerindeki farklı kültürel yapıya ve yaşam tarzına sahip insanlarıyla Doğu ile Batı arasında bir geçiş süreci yaşayan gelişmekte ve değişmekte olan bir ülkedir ve diğer çağdaş ülkelerde olduğu gibi, tarihinin en hızlı değişim sürecini yaşamaktadır. Bu hızlı değişimler Türk insanının değerler sistemini ve yaşam tarzını da etkilemektedir (Karakitapoğlu-Aygün ve İmamoğlu, 2002). Son yıllarda yapılan araştırmalar Türk insanın büyük bir kısmının bireyselleşme için mücadele vermeleriyle birlikte Türk kültürünün toplulukçu bir kültür olmaya devam ettiğini göstermektedir. Türk kültüründe, bazı ortak noktalara sahip olma söz konusu olsa da, farklı yaşam biçimlerine, değerler/din sistemlerine ve gelişim özelliklerine sahip alt kültürler ve yaşama biçimleri de görülmektedir (Sarı, 2015: 191-192).

Küreselleşmenin sadece yaşanmakla kalmadığı, aynı zamanda "yaşanmak zorunda olduğu" yönündeki basit algıya ve her yerde insanın karşılaştığı "evrensellik" vurgusuna rağmen, son yirmi yılda girerek artan bir ilgiyle "kültürel bağlam" çalışmalarının yapılıyor olması tuhaf bir paradoks gibi görünebilir. Kültürel çeşitliliğin ve bu çeşitliliğin getirdiği sonuçların bilincinde olmak, yönetim bilimi açısından sadece başarılı olma yolunda değil, aynı zamanda çoğu koşulda bir örgütün varlığını devam ettirmesi açısından da yaşamsal bir öneme sahiptir. Yönetim kavramı, esasen toplumsal bir varlık olan insan ilişkilerine odaklanmaktadır. İnsan faktörü, yönetimin en önemli unsuru olarak görülmektedir. İnsanın bir araştırmanın öznesi veya konusu olması halinde de onu kendi bağlamından ya da kültüründen ayrı bir şekilde değerlendirmek ortaya gerçekçi bir sonuç çıkarmayacaktır. Küreselleşmenin gösterdiği en büyük gerçeklik, yaşadığımız çağda hiçbir toplumun kendisini dünyanın geri kalanından soyutlayarak, kendi yarattığı kültür ikliminde değişmeden kalamayacağı hususudur. Fakat bu yakınlaşma ve görece iç içe geçme, bir tür savunma mekanizması gibi kendi karşıtını da doğurmuş ve insanların dâhil olduğu mikro kültürel yapılar daha çok gün yüzüne çıkmıştır (Dağıstan, 2016: 2). Hofstede'e (2001: 2-4) göre kültür, öğrenilen bir olgudur ve genlerden değil, sosyal ortamdan kaynaklanmaktadır. Ortaya çıkan bu kültürel farklılıklar da her alanda görülmektedir. İnsan içinde yaşadığı kültürün değerleri, tutumları,

gelenek ve görenekleriyle çevrili bir şekilde yaşamaktadır. İnsanın yaptığı seçimler, aldığı kararlar, davranış şekilleri içinde bulunduğu kültürel iklimden etkilenecektir (Dağıstan, 2016: 4). Yirminci yüzyılda psikoloji biliminin en fazla vurguladığı konu, davranışın evrensel kurallarını geliştirmek olmuştur. Psikoloji, davranışın evrensel kurallarını geliştirmek amacıyla davranışta ortak yanların üzerinde durmuştur. Davranışın gerçek çevresinden ayrı ele alınması kural olmuştur. Psikoloji davranışı bağlamından soyutlamaya ve deneysel araştırmada aynılığı ve genelliği kurmaya çalışırken, esasen çeşitliliğe işaret edecek değişik çevresel etkileri görmezden gelmektedir. 1970'lerden itibaren psikoloji biliminde bu durum sorgulanmaya başlamıştır. Psikolojik kuramın ve bilginin zamana ve bağlama bağlı olabileceği ve kültürel göreceliği, 1970'li yıllardan itibaren psikoloji biliminde yer almaya başlamıştır (Kağıtçıbaşı, 1990: 27-29). Psikolojinin evrensellik iddialarının doğrulanması için, batının dışında da geçerliğinin sınanması gerekmektedir. İnsan olgularının açıklanmasında ve farklı kültürlerdeki uygulamalarda bu durumun önemli etkileri bulunmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1998: 34-35). Esasen önemli olan konu psikolojik olguları, kültürel ortamına yerleştirmektir. Hiç kimse içinde bulunduğu kültür ortamından bağımsız bir şekilde davranamamaktadır. İdiografik, yorum bilimsel, emik, yerel, göreli, kültürel yaklaşımların ortak yönü, kavramların her kültürel bağlamda farklı olacağını vurgulamaları olarak görülmektedir. Çünkü bu görüşlere göre, kavramlar anlamlarını içinde bulundukları ortamda edinmektedir. Ayrıca, her olgunun kendisine özgü olduğu vurgulanmaktadır. Böylece her olgu içinde bulunduğu ortamın ‘‘içinden incelenmeli’’ ve başka ortamlardaki olgularla karşılaştırılmamalıdır. Çünkü anlam, bağlama göre değişiklik göstermektedir (Kağıtçıbaşı, 1998: 37-38). Kültürlerarası psikoloji biliminin uzun yıllardır irdelediği evrensel-yerel ayrımı, küreselleşme modasının da yoğun etkisiyle giderek işletmecilik araştırmalarında ve literatüründe yoğun bir şekilde yer almaya başlamıştır (Sargut, 1994: 324). Burrell ve Morgan'a göre (1979), pozitivizmi, determinizmi ve etik yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, sosyal bilimleri nesnel olarak ele alıp kültürü örgütün sahip olduğu bir değişken olarak kabul etmektedir. Anti-pozitivizmi ve emik yaklaşımı benimseyen ve kültürü bir örgütlenme süreci olarak gören araştırmacılar ise ideografik yaklaşımı kullanmaktadır (Dağıstan, 2016: 5-6). Berry (1969) emik ile etik arasındaki ayrımları anlaşılır bir biçimde ortaya koymuştur. Emik yaklaşım davranışı sistemin içinden araştırırken, etik yaklaşım davranışı sistemin dışındaki bir noktadan araştırmaktadır (Sargut, 1994: 325). Farklı kültürlere bakıldığında, örgütsel yapı ve teknoloji düzeyinde örgütler arası önemli benzerlikler görülse de bireysel değer, davranış ve tavırlarda farklılıklar öne çıkmaktadır (Berry vd. 1992: 320). Örgütsel yapı dışarıdan aktarılsa da toplulukçu kültürlerde egemen ulusal kültür, sistemin işleyişini kendi gereksinmelerine göre

biçimlemektedir. Sonuçta gerek örgüt işlevlerini yerine getirirken gerekse örgüt üyeleri yapının karmaşıklık, biçimsellik ve merkezcilik benzeri temel öğelerini yaşama geçirirken farklı davranmakta ve tavır koymaktadır. Yapı neyi diretirse diretsin, egemen kültürün biçimlediği insan öğesi yine de bildiğini okuyacaktır (Sargut, 1994: 327). Bireyler, toplumdaki yerlerini, statülerini, geçim kaynağı kazanma yeteneklerini ve güçlü kişilerarası bağlantılar kurma ve geliştirme yeteneklerini geliştiren ve sürdüren kaynaklara sahip oldukları ve paylaştıkları kültürel ve toplumsal koşullar içinde var olmaktadır (Hobfoll, 2012a: 229). Sosyal yapısı, tarihi ve gelenekleri birbirinden farklı olan kültürlerin, zaman algısı, liderlik anlayışları, çalışma koşulları, eğitime bakışları, değer ve tutumları, tolerans katsayıları, bir gruba yükledikleri anlam da farklılaşmaktadır. Sosyal bilimlerde kültürel çalışmaların yapılması, kültürel bağlamın öneminin vurgulanması ve bireyin içinde yaşadığı kültürden ayrı olmadığı yaklaşımı ilk aşamada işlevsel bir dünya okuması olarak ortaya çıkmış olsa da, aynı zamanda giderek artan bir şekilde içinde yaşadığımız yüzyılı anlamlandırma çabası olmaktadır (Dağıstan, 2016: 13-14).Yönetsel/örgütsel olguların toplumlar arası benzerlikler gösterebileceği, fakat bunun yanı sıra da toplumsal bağımlılıklarının olabileceği göz önüne alındığında, belirli bir toplumsal/ekonomik bağlamda (örneğin, ABD) elde edilen yönetim bilgisinin, farklı bir toplumsal bağlamdaki (örneğin, Türkiye) olguları anlamada sorgulanmadan kullanılması, o bağlamdaki gerçekleri nadiren ortaya çıkarabilmekte, çoğunlukla da çarpık, eksik bilgi elde etmeye sebebiyet vermektedir (Özen, 2002: 188). Üsdiken (2002), Yıldırım (2002) ve Özen (1999), yerel literatürün bilgi üretme gayretinde Amerikan menşeli kuram ve yöntemlerin çoğunlukla tek dayanak olduğunu ifade etmektedir. Bu eğilimin sonuçları içerisinde en fazla ön plana çıkan, bağlamın etkisinin göz ardı edildiği durumlarda bize ait sosyal gerçeğin kavranmasını zorlaştırması ve geciktirmesidir. Diğer yandan, yine aynı yazarların da üzerinde durduğu gibi benimsenen pozitivist geleneğin yüzeysel ve sembolik olarak anlaşılması da ciddi bir sorunsaldır. Özellikle araştırma yöntemlerine yansıyan bu zayıflık, yerel literatürün niteliğini olumsuz şekilde etkilemektedir (Erdem, 2009: 74).

Psikolojik sermaye, öz yeterlilik (zorlayıcı görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme konusunda güvene sahip olmak), umut (birden çok hedef olduğu için hedeflere ulaşmak için sebat etmek ve hedeflere ulaşma yolları), iyimserlik (şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir atıfta bulunma) ve dayanıklılık (sorunlarla ve güçlüklerle karşılaşıldığında, başarıya ulaşmak için eylemleri sürdürme) dahil olmak üzere dört pozitif psikolojik kaynakla ilişkili motivasyonel ve davranışsal eğilimlerin bir kümesinden türetilen kapsayıcı bir yapı anlamına gelmektedir (Luthans vd., 2007a: 3). Bu

psikolojik kaynaklar bir araya getirildiğinde işte hedefe ulaşmayı ve işte sürekliliği besleyen motivasyonel etkiyi oluşturmaktadır. Örneğin, umut başarılı bir eyleyenlik duygusu (hedefe yönelik enerji) ve yollar (engellerin üstesinden gelmek ve hedeflere ulaşmak için proaktif stratejiler) üretirken, öz yeterlilik kişinin kendi yeteneklerine olan inancı nedeniyle hedeflere ulaşma çabalarını sürdürmektedir. Buna ek olarak iyimserlik, hedefe ulaşma için olumlu beklentileri beslemekte ve dayanıklılık aksaklıklardan sonra toparlanmayı sağlamaktadır. Bu kişisel psikolojik kaynaklar, başarılı bir şekilde hedefe ulaşmak için bir araya gelmektedir (Wernsing, 2014: 180). Pozitif örgütsel davranış (POB) ve ardından psikolojik sermaye on yıldan uzun bir süre önce Fred Luthans ve Nebraska Üniversitesi'ndeki ekibi tarafından betimlendiğinde bu nispeten benzersiz araştırma yaklaşımının belirli bir dozda şüphecilikle karşılanmasının çok doğal olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayeyi ve genel olarak pozitifliği destekleyen araştırmalar büyümüş, kabul ve popülerlik kazanmıştır. Dolayısıyla bu da daha fazla araştırmayı ve pratik uygulamaları teşvik etmiştir (Youssef-Morgan, 2014: 130-131). Yeni bir araştırma yaklaşımının ortaya çıkması ve büyümesi için ne, nasıl, nerede, ne zaman ve neden gibi temel soruları yanıtlaması gerekmektedir. İlginç ve ilgi uyandıran bir yapının veya olgunun varlığı (ne) gerekli, ancak yetersizdir. Bu yapının işlediği benzersiz mekanizmalar (nasıl), en yararlı olduğu bağlamlar (nerede), potansiyelinin (ne zaman) gerçekleştirilmesi için ön koşullar ve bunun için kabul edilmiş bir ihtiyaç ve fayda için ikna edici ve kurama dayalı argümanlar çalışma ve uygulama (neden) da önem taşımaktadır (Youssef-Morgan, 2014: 131). Psikolojik sermayenin dört kurucu kaynağını birbirine bağlayan temel kuramsal mekanizma, "motive edilmiş çabaya ve sebata dayalı başarı olasılığının ve koşulların olumlu bir değerlendirmesi" olarak tasvir edilmektedir (Luthans vd., 2007: 550). İşyerinde psikolojik sermayeyi geliştirmek için kanıta dayalı araştırmaların tasarlanması gerekmektedir (Youssef-Morgan, 2014: 132-133). Pozitif psikolojik araştırmanın başlangıç aşamalarından itibaren geçerli ve güvenilir ölçüme vurgu yapılmıştır. Pozitif psikoloji literatüründe kabul edilen umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik ölçütleri mevcuttur ve böylece kanıta dayalı pozitif örgütsel davranış araştırmasının ortaya çıkması kolaylaşmaktadır. Örneğin, ilk pozitif örgütsel davranış çalışmaları Snyder vd.'nin (1996) durumsal umut ölçeğini, Parker'ın (1998) rol genişliği öz yeterlilik ölçeğini, Wagnild ve Young'ın (1993) dayanıklılık ölçeğini ve durumsal iyimserliği yansıtmak için Shifren ve Hooker (1995) tarafından değiştirilmiş haliyle Scheier ve Carver'ın (1992) yaşam yönelimi ölçeğini kullanmıştır. Bu araçların her biri geçerlilik analizine tabi tutulmuş ve yayınlanmış araştırma çalışmalarında doğrulanmıştır. 24 maddelik psikolojik sermaye ölçeğine ek olarak, verimlilik ve maliyet etkinliği nedenlerinden dolayı 12 maddelik bir psikolojik sermaye ölçeği

versiyonu geliştirilmiş ve bu ölçek özellikle uluslararası araştırmalarda giderek daha fazla kullanılmaktadır (Luthans vd., 2013). Psikolojik sermaye ölçeğini çeşitli alanlarda ve hatta farklı kültürlerde test etme ölçeğin dış geçerliliğini sağlamaktadır. Bugüne kadar, kavramsal ve deneysel araştırmalar psikolojik sermayenin alanlar arası ve kültürler arası kavramsal, deneysel ve pratik ilgi düzeyini desteklemektedir (Youssef-Morgan, 2014: 133). Avey vd. (2011) tarafından yapılan meta-analiz işyerinde psikolojik sermaye ile ilgili 51 araştırmanın psikolojik sermayenin işle ilgili farklı davranışlar, tutumlar ve performans ile pozitif ilişkisine desteği olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, psikolojik sermaye duruma bağlı olarak kavramsallaştırılmakta ve hedeflenen beceri geliştirme yoluyla içeriğe bağlı ve geliştirilebilir hale gelmektedir. Farklı kültürlerin artan çeşitliliği, çalışanların birbirleriyle akıcı bir şekilde etkileşime girmelerine izin veren genelleştirilebilir psikolojik becerilere sahip olmasını gerektirmektedir. ClappSmith vd. (2007), psikolojik sermayenin bilişsel karmaşıklık ve kültürel zekâ arasındaki ilişkinin bir aracısı olduğunu ortaya koymuştur. Dollwet ve Reichard (2014), kültürler arası bir psikolojik sermaye ölçeğini geliştirmiş ve doğrulamıştır. Çevre veya bağlam, herhangi bir organize çabanın stratejisini, yapısını ve davranışsal süreçlerini etkileyen önemli bir boyut olarak kabul edilmektedir. Örneğin, bir ülkede benimsenen kültürel değerlerin örgütsel katılımcıların tutumlarını, davranışlarını ve performansını derinden etkilediği bulunmuştur. Araştırmalar, ulusal kültürün bireysel ve kolektif davranışları etkilediğini göstermektedir (Luthans vd., 2005: 255). Psikolojik sermaye hem beşeri hem de sosyal sermayedeki araştırmaları tamamlayan bir temel olarak görülmüştür. Literatürde psikolojik sermaye çalışanların güçlendirilmesi, stres, alternatif iş arama davranışı, hem istemsiz hem de gönüllü devamsızlık, istifa etme niyeti, sapkın davranış, sinizm, duyguların ifade edilmesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, otantik liderliğin ve dönüşümcü liderliğin çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini güçlendirebileceği ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, bugüne kadar yapılan araştırmaların çoğu, Anglo-Sakson veya "Batı" bağlamlarına odaklanmış ve olgunun kültürler arası keşfine çok az ilgi gösterilmiştir (Han vd., 2012: 670). Bugüne kadar görgül çalışmalarda kullanılan psikolojik sermaye kavramını anlamak için başta Amerika olmak üzere Batı'da geliştirilen araçlara dayalı ölçümler kullanılmaktadır. Yang (2006: 299), Batı'da geliştirilen araçlara dayanan ölçütleri kullanarak kültürü görmezden gelen araştırma yaklaşımının Batı'nın bir tür kopyası olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle, Batı bağlamındaki psikolojik sermayenin geçerli bir kuramsal ve uygulamalı yapısı olmasına rağmen sosyal, ekonomik ve örgütsel bağlamların temelde Batı'dakilerden farklı olduğu Batı dışı kültürlerde anlamlı bir anlam taşımayabileceğinin dikkate alınması

gerekmektedir (Han vd., 2012: 674). Kültürler arası araştırma, yönetsel kuramları ve bilimsel çalışmaların bulgularını dünyadaki örgütsel bağlamlara etkili bir şekilde uygulamak için kritik öneme sahiptir. Bir ülkede geliştirilen yönetimsel uygulamaların dünyanın başka bir yerinde benzer ve etkili bir şekilde uygulanıp uygulanamayacağı, tüm ulus ötesi örgütler için bir sorudur. Bir ulusal kültürden diğerine transfer edilen kavramları test etmeye çalışan araştırmanın, gerçek kültürel farklılıklardan kaynaklanan değişimi dikkate alması gerekmektedir. Yönetsel davranışların kavramsallaştırmalarındaki, ölçek maddelerinin yorumlanmasındaki ve ölçeğe yanıt vermedeki farklılıklar nedeniyle psikolojik sermaye gibi gizil bir yapının ölçüm sonuçlarının ulusal kültürler arasında karşılaştırılması engellenebilir. Örneğin, yönetim davranışlarının iki kültür arasında farklılık gösterdiğine dair sonuçlar, gözlemlenen davranışların sıklığındaki gerçek farklılıklardan ziyade ölçek kullanımındaki farklı eğilimlerden kaynaklanıyor olabilir (Wernsing: 2014, 179-180). Psikolojik sermaye ölçeğinin 24 ve 12 maddelik versiyonlarının bazı doğrulayıcı faktör analizleri (Avey vd., 2008; Azanza, vd., 2014; Luthans vd., 2007a; Rus vd., 2012, Sapyaprapa vd., 2013, Stajkovic, 2006), psikolojik sermayenin ikinci dereceden bir faktör olarak kabul edildiğinde modelin ve boyutların daha iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Ancak, yapının faktöriyel yapısının nasıl olduğuna ilişkin sonuçlar uzlaşıya ve kesinliğe sahip değildir (Cid vd., 2020: 65). Duplessis ve Barkhuizen (2012), 24 maddelik psikolojik sermaye ölçeğinde üç faktör (iyimserlik, dayanıklılık ve umut ile öz yeterlilik arasındaki birleşim) bulmuştur. Antunes vd.'nin (2017) ve Rego vd.'nin (2010) yaptığı çalışmalarda, verilere en iyi uyan modelin beş faktörden (umut boyutu iki alt faktöre ayrılmıştır) oluştuğu ortaya koyulmuştur. Psikolojik sermaye ölçeğinin 12 maddelik versiyonunun değişmezliğini doğrulamak için Wernsing (2014), 12 farklı ülkede aynı şirketin çalışanları üzerine uygulama yapmıştır. Çalışmanın sonuçları, iyimserlik faktörünün ortadan kaldırılmasıyla üç faktörlü modelin daha iyi bir uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Rego vd. (2010) faktöriyel çözümlerin salınımı nedeniyle psikolojik sermayenin kültürel yönlere göre farklı olabileceğini ileri sürmektedir. Psikolojik sermaye üzerine araştırmalar başta Çin olmak üzere Amerika Birleşik Devletleri dışındaki ülkelerde yapılmaktadır. Örneğin, Luthans vd. (2005) tarafından yapılan çalışmada devlet ve özel sektöre ait fabrikalardaki Çinli işçilerin psikolojik sermaye düzeyi incelenmiş ve psikolojik sermayenin çalışan performansı ve liyakat ücreti ile pozitif bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Luthans vd. (2008) tarafından yapılan ikinci bir çalışma hem devlete ait hem de özel bakır işleme fabrikalarındaki çalışanları dahil ederek psikolojik sermayenin çalışan performansının önemli ve benzersiz bir belirleyicisi olduğunu tekrar doğrulamıştır. Wang vd.'nin (2012) Çinli bir lojistik firmasında yaptıkları çalışmada takipçilerin psikolojik

sermaye seviyesinin liderlerin otantik ve lider-üye etkileşim stilleri ve performanslarıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Combs vd. (2010) tarafından Hindistan'da yapılan bir araştırma, umut ile çalışan performansı arasında önemli bir pozitif ilişki bulgulamıştır. Luthans ve Ibrayeva (2006) tarafından Orta Asya'daki iki ülkede yapılan bir başka çalışmada, öz yeterliliğin performansla ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Luthans vd. (2006a) tarafından Amerika Birleşik Devletleri ve üç Güneydoğu Asya ülkesinde yapılan kültürler arası bir çalışmada, çalışanların öz yeterliliği ile işe yönelik tutumlarının ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Wernsing, 2014: 181). Wernsing'in (2014) yaptığı çalışmada bir ulus ötesi şirkette 12 ülkede çalışan 50.000'den fazla çalışandan oluşan bir örneklemin işyerinde psikolojik sermaye seviyeleri derecelendirilmiştir. Bu çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin 12 maddelik versiyonu (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2007a) dikkate alınmıştır. Bu verilerle, psikolojik sermaye için bir anket aracının ölçüm değişmezliği dünyanın önde gelen tüm kültürlerini temsil eden 12 ulusal kültürde değerlendirilmiştir. Ölçüm değişmezliği, genellikle karşılaştırmalı araştırmada test edilmeyen bir varsayımdır. Bununla birlikte, kültürler arasında araçların ölçüm değişmezliğini incelemek, gizil bir değişkenin ortalamalarını veya varyanslarını karşılaştırmadan önce kritik öneme sahip olmaktadır. Bu varsayımları açıkça test etmeden, gruplar arasındaki ortalamalardaki farklılıkların gizil yapıdaki gerçek farklılıklardan mı (bu durumda bir çalışanın psikolojik sermaye seviyesindeki farklılıklar) yoksa ölçüm hatasından mı (yani anket ölçeklerine sistematik yanıt örüntüleri veya maddelerin yorumlanması) kaynaklandığını bilmenin bir yolu yoktur. 12 ulusal kültürde daha katı ölçüm değişmezliği düzeylerinin test edilmesiyle psikolojik sermayenin dört faktörlü hiyerarşik modeliyle modellenmesinin zor olduğu ortaya konulmuştur. Değişkenlerde tanımlama, yakınsama ve doğrusal bağımlılıklarla ilgili sorunlar ortaya çıkmış ve bu nedenle, daha katı ölçüm değişmezlik düzeylerini test etmek adına psikolojik sermaye için basitleştirilmiş dokuz maddeli üç faktörlü hiyerarşik bir model oluşmuştur. Ülke genelinde düşük ağırlık tutarlılığı açısından en kötü performans gösteren birinci madde, "Kendimi işte bir sıkışıklığın içinde bulursam, bundan kurtulmanın birçok yolunu düşünebilirim" ikinci madde, "İşimle ilgili her şeyin iyi tarafına bakarım" ve üçüncü madde "İşle ilgili olarak gelecekte bana ne olacağı konusunda iyimserim" olmuştur. Bu üç öğe, kültürler arasında psikolojik sermayeyi ölçmede yenilenmiş modeli üretmek için elimine edilmiştir. İlk iki madde muhtemelen dil bilimi nedeniyle zayıf performans gösterirken, üçüncü madde muhtemelen kültürel faktörlere bağlı olarak zayıf performans göstermiştir. Son olarak, 9 maddelik psikolojik sermaye ölçeği ile daha kısıtlayıcı ölçüm değişmezliği testlerine doğru ilerlerken, metrik değişmezlik için kanıt bulunmuştur. Metrik eşdeğerlik, maddeler ve yapılar

arasındaki faktör yük ağırlıkları benzer şekilde gerçekleştirildiğinden bu dokuz maddenin ve üç bileşenin (umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık) ulusal kültürlerde benzer şekilde yorumlandığını göstermektedir. Ancak, bir sonraki ölçüm değişmezliği düzeyi olan sayısal değişmezlik, madde veya birinci dereceden faktör düzeyinde desteklenmemiştir. Bu nedenle, öğeler ve örtük faktörler için sınırları çizilen araçların ulusal kültürler arasında eşdeğer olduğu varsayılamamaktadır. Bu bulgu, çalışanların ve yöneticilerin kültüre bağlı olarak maddelere farklı tepki verdiğini ve bu nedenle üst düzey faktörün ortalamasının, psikolojik sermaye ve kültürel faktörlere bağlı olarak madde yanıtlarındaki farklılıklardan kaynaklanıyor olabileceğini göstermektedir. Psikolojik sermayenin hiyerarşik faktör modelinin uygunluğunun ve ulusal kültürler arasındaki anket maddelerinin analizine dayanarak, Amerikan İngilizcesine dayalı ifadeler içeren bazı maddelerin her ülkede psikolojik sermaye ölçüm modeline tutarlı göreceli katkılar sağlamakta zorlandığı ortaya çıkmıştır. Almanya, İsveç, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nin dahil olduğu ulusal kültürler örnekleminden elde edilen verilerin orijinal ölçüm modeline kolayca uyduğu ortaya konulmuştur. Öte yandan, İtalya, Çin, Türkiye ve Polonya'da nispeten daha düşük uyum istatistikleri ve daha fazla model ayarlaması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu farklılıklar, psikolojik sermaye veya ölçümünün doğasını etkileyen belirli kültürel boyutlardan kaynaklanıyor olabilir (Wernsing, 2014: 186-188). Çinli bilim insanları bağlama özgü açıklama için yeni kuramsal anlayışların gerekli olduğunu kabul etmiştir. Bununla birlikte, mevcut araştırmalar Çin ekonomisini beslemede psikolojik sermayenin rolünün son derece önemli olduğunu gösterirken, Gelfand vd. (2007), kültürler arası örgütsel davranış üzerine yaptıkları incelemede, yerel kültürler arası örgütsel davranış araştırmasının, Batı'nın geliştirdiği kuramları Batı dışı bağlamda uyarlarken, kültüre özgü ek boyutları (örneğin, dönüşümsel liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı) keşfetmiş ve belirli Batı boyutlarının bağlamla daha az ilgili olduğunu bulmuştur (örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışı). Çin'de yer alan örgütlerde psikolojik sermayenin bağlama duyarlı anlayışlarını bireylerin bakış açıları ile keşfetmenin kültürler arası çalışmalara aydınlatıcı bir bağlam kazandıracağı düşünülmektedir (Han vd., 2012: 670). Bu nedenle, Han vd. (2012) psikolojik sermaye yapısının anlamını ve içeriğini keşfetmek için Güney Çin'de sekiz farklı şehirde yer alan 29 firma çalışanları üzerine bir çalışma yapmıştır. 29 firma üç tür sahipliği temsil etmektedir: devlete ait 13 örgüt, 7 ortak girişim ve 10 özel sektöre ait örgüt. Ayrıca örneklem 9 adet endüstriyel sektörü de kapsamaktadır: tarım, imalat, inşaat, finans, hizmetler, lojistik, kimya, enerji ve yüksek teknoloji ve bu nedenle Çin'in başlıca ekonomik sektörlerini kapsamaktadır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak açık uçlu bir anket kullanılmıştır. Han ve çalışma

arkadaşlarının psikolojik sermaye yapısının anlam ve içerik alanını keşfetmek için tümevarımsal ve bağlama özgü bir yaklaşım kullanarak yaptığı çalışmada Çin'deki çeşitli örgütsel formlarda ve endüstriyel sektörlerde psikolojik sermaye temellendirilmiş bir yaklaşım kullanarak incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda iyimserlik, yaratıcılık, dayanıklılık, öz yeterlilik, nezaket ve tevazu, bağışlama ve minnettarlık, cesaret, umut, temkinli olma/soğukkanlılık ve samimiyet dahil olmak üzere Çin'de bulunan bir dizi psikolojik sermaye boyutu belirlenmiştir. Hem bu nitel çalışmada hem de önceki nicel çalışmalarda (Luthans vd., 2005; Luthans vd, 2008), öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umudun Çin'de ve Batı'da kültürel geçerlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, bu çalışmanın bulgularının Luthans vd.'nin (2007a, 2007b) yaratıcılığın, cesaretin, bağışlama ve minnettarlığın psikolojik sermayenin muhtemel boyutları olduğunu ileri sürdüğü argümanı desteklediği görülmektedir. Bunun yanında Han vd.'nin (2012) yaptığı çalışmada psikolojik sermayenin Çin'e özgü boyutlarının nezaket ve tevazu, samimiyet ve temkinli olma bileşenlerinden oluştuğu keşfedilmiştir. Çin kültürü, toplulukçuluğun kültürel özellikleri nedeniyle ilişkileri (ikili veya grup) vurgulamakta ve böylece grup uyumu yaratmada önemli bir tutkal görevi gören bir ilişki yönelimini benimsemektedir. Yazarlar yaptıkları nitel araştırmayı temel alarak Çin bağlamına özgü bir psikolojik sermaye ölçeği geliştirilebileceğini vurgulamaktadır (Han vd., 2012: 678-685). Çin'in psikolojik sermaye araştırması üzerine yapılan yerel araştırmada, nezaket ve tevazu, temkinli olma/soğukkanlılık ve samimiyetin kültüre özgü boyutlarını, özellikle mevcut psikolojik sermaye kuramlarını genişletip derinleştirmekle kalmayıp, aynı zamanda genel olarak kültürler arası örgütsel davranış araştırmasını genişletip derinleştirdiğini bulgulamıştır (Han vd., 2012: 686). Zhu vd. (2011) Çin'de farklı mülkiyet türlerine ve farklı endüstriyel sektörlere sahip örgütlerden elde edilen verilere dayanarak psikolojik sermaye yapısının anlamı ve boyutları üzerine bağlama özgü tümevarımsal bir çalışma yapmıştır. Zhu vd.'nin (2011) Çin'de yapmış olduğu çalışmada hem Batı'da hem de Çin'de yer alan psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik, yaratıcılık, dayanıklılık, öz yeterlilik, bağışlayıcılık ve minnettarlık, cesaret ve azim (umut) ortaya konulmuştur. Ayrıca, yazarlar nezaket, alçakgönüllülük, soğukkanlılık ve samimiyet gibi Çin'e özgü psikolojik sermaye boyutları olduğu sonucuna varmıştır. Bu kavramlar Batı literatüründe de yer almakta ancak psikolojik sermaye boyutları olarak dikkate alınmamaktadır (Zhu vd., 2011: 1). Bu çalışma sonucunda ortaya çıkan bulgular, Çin psikolojik sermaye boyutlarının hem bireysel hem de kişilerarası odaklı boyutları içerdiğini göstermektedir (Zhu vd., 2011: 4). Tian Xizhou (2009), yerel psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığı içerdiğini ileri sürmektedir. Yazar Çin'e özgü

psikolojik sermaye ölçeğinin Luthans ve çalışma arkadaşlarının geliştirmiş olduğu psikolojik sermaye ölçeğinden farkının umudun ölçümü ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Ölçüm öğelerinin farklı olmasının yanı sıra Çin ile yabancı ülkeler arasındaki umut anlayışı da farklılık göstermektedir. Yazar, araştırmasında, umut olgusunun çoğu çalışan tarafından kolektif odaklı bir irade kalitesi olarak anlaşıldığını vurgulamaktadır. Ancak Batı ülkelerinde umut, zorlukları ve bireysel motivasyon performansını çözmenin bir yolu olarak anlaşılmaktadır. Tian Xizhou (2009), bu sonucun Çin kültürünün özelliklerini gösterdiğine inanmaktadır. Çin toplulukçu kültürün değerlerini vurgularken, Batı toplumu bireysel değerlerin psikolojik sermayesindeki dayanıklılık faktörünü vurgulamaktadır. Hu Yueqin ve GanYiqun (2008) Çin toplumunda Batı dayanıklılık ölçeklerinin uyarlanabilirliğinin desteklenmediğini vurgulamaktadır (Yanping ve Ao, 2019: 151-152). Wang Yanfei ve Zhu Yu (2007), mevcut psikolojik sermaye yapısının sadece bir ön model olduğuna inanmaktadır. Psikolojik sermaye yapısı konusunun daha fazla araştırma ve doğrulamaya ihtiyacı bulunmakta ve araştırmacıların kültürler arası araştırma yapmalarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Tian Xizhou (2009) ayrıca pozitif psikoloji ve aktif örgütsel davranışın gelişmesiyle psikolojik sermayeye bilişsel ve duygusal yönelim (yaratıcılık, bilgelik, mutluluk gibi) gibi yeni boyutlar ekleyebileceğini ileri sürmektedir. Sağduyu, güven vb. ve sosyal yönelimli olumlu yetenekler (minnettarlık, bağışlayıcılık ve duygusal zekâ gibi) psikolojik sermayenin boyutları haline gelebilir (Yanping ve Ao, 2019: 154). Hui Qingshan (2009), Çin'e özgü psikolojik sermaye yapısı ve ölçeği geliştiren ilk bilim insanıdır. Yazar, araştırmasında, dört boyuttan oluşan 16 maddelik bir psikolojik sermaye ölçeği geliştirmiştir: soğukkanlılık, umut, iyimserlik ve öz yeterlilik (Yanping ve Ao, 2019: 149). Jiang-Lin vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada Çin kültürü bağlamında bir yerli psikolojik sermaye yapısı ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Sonuçlar, yerli psikolojik sermaye yapısının, görev odaklı psikolojik sermaye ve kişilerarası/ilişkisel (guanxi) odaklı psikolojik sermaye olmak üzere iki üst düzey faktöre sahip olduğunu göstermiştir. Her boyutun sırasıyla dört alt boyutu vardır. Görev odaklı psikolojik sermaye, kendine güven/öz yeterlilik ve cesaret, iyimserlik ve umut, girişimcilik ve çalışkanlık ruhu, dayanıklılık ve sabrı içermektedir. Kişilerarası/ilişkisel (Guanxi) odaklı psikolojik sermaye, hoşgörü ve bağışlama, saygı ve nezaket, alçakgönüllülük ve sağduyu, şükran/minnettarlık ve özveri/fedakârlık boyutlarından oluşmaktadır. Wei-Jiong vd. (2012), Çin'de öğretmenler üzerine yaptıkları ölçek geliştirme çalışmasında görev odaklı psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarını içerdiği ve kişilerarası/ilişkisel (guanxi) odaklı psikolojik sermayenin kendine güven/öz yeterlilik, duygusal zekâ, fedakârlık, şükran/minnettarlık ve alçakgönüllülük boyutlarından oluştuğu

görülmektedir. Qi vd. (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları, üniversite danışmanlarının mesleki psikolojik sermayelerinin iyimserlik, umut, özgüven, sevgi/ilgi/önemseme, sabır/dayanıklılık, ilerlemeye istekli olma/girişimcilik, sorumluluk ve minnettarlık olmak üzere 8 faktörü içerdiğini göstermektedir. Dhir ve Sharma (2020) tarafından Hindistan'da yapılan çalışmada mevcut psikolojik sermaye bileşenlerini genişleten bir sonuca ulaşılmıştır. Öz yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık bileşenlerine ek olarak maneviyat ve cesaret bileşenleri ortaya konulmuştur. Çetin ve Basım (2012), kamu sektöründen 235 alt ve orta düzey yöneticiden oluşan örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarını içeren dört faktörlü boyut yapısını doğrulamış ve sonuçlarda Türkçe'ye uyarlanan psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymuştur. Yazarlar, psikolojik sermaye ölçek uyarlaması çalışmasında ölçekte ters kodlanmış üç maddeyi çıkarmış ve ölçeği 21 madde ile doğrulamıştır. Bu çalışmada yapılan analiz sonucunda elde edilen güvenilirlik bulguları ölçeğin güvenilirliğinin iyi seviyelerde olduğunu göstermiştir. Ölçek boyutlarından özellikle umut ile iyimserlik boyutlarının ve öz yeterlilik ile psikolojik dayanıklılık boyutlarının bazı noktalarda benzerlik göstermesi ve kültürel farklılıkların bu süreçte rol oynamasının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Erkmen ve Esen (2013) bilişim sektöründe çalışan 158 kişi ile yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğini ve güvenilirliğini değerlendirmiş ve ölçeğin orijinal yapısından farklı olarak üç boyutlu yapı ile ortaya çıktığını belirterek psikolojik dayanıklılık boyutunun ortadan kalktığını ifade etmiştir. Yazarlar, psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe versiyonunun güvenilir ancak geçerli olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada açıklayıcılığı en yüksek boyut olarak ortaya çıkan öz yeterlilik boyutu içerisine, psikolojik dayanıklılık olarak ifade edilen boyutun bazı maddeleri girmiştir. Örneğin, öz yeterlilik çalışanların belli bir görevi başarı ile gerçekleştirmek için motivasyon, bilişsel kaynaklar, davranış biçimini harekete geçirmeye yönelik kendi yetenekleri ile ilgili güveni ifade ederken, psikolojik dayanıklılık sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında sıçrama, harekete geçme anlamındadır. Öz yeterlilikteki başarma güdüsü ile harekete geçme ve psikolojik dayanıklılıktaki olumsuz koşullara rağmen ilerleme ve atılımda bulunma isteği ve gücü, her iki boyutu da 'başarı doğrultusunda harekete geçme ve motive olma' eylemi noktasında buluşturmaktadır. Benzer şekilde, umut boyutu içerisine de, dayanıklılık maddeleri girmiştir (Erkmen ve Esen, 2013). Tösten ve Özgan (2014), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerini (umut, öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik vb.) ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı

geliştirmiştir. Ölçeğin hazırlanmasında taranan ölçme araçları ve literatür sonucunda 120 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Uygulama sonrasında geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmış olup faktör yükleri 0,50'nin altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçme aracından çıkarılan maddeler sonrasında 26 madde kalmıştır. Tösten ve Özgan'ın geliştirmiş olduğu psikolojik sermaye ölçeği 5'li Likert yapısında olup 26 maddeden oluşmaktadır. Hazırlanan ölçeğin boyutları ise; umut, öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışa dönüklük olarak belirlenmiştir. Çetin'in (2015) çalışmasında, Türkiye bağlamında geçerli, güvenilir ve uygulanabilir bir psikolojik sermaye ölçeği geliştirmek için 152 katılımcıya psikolojik sermaye kavramı literatüründen türetilmiş genelleştirilmiş bir tanım verilmiş ve kavram için tanıma uygun örnekler yazmaları istenmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler sonrasında ölçek maddeleri oluşturulmuştur. Çetin'in (2015) çalışmasında, psikolojik sermayenin her bir alt boyutu için ayrı ayrı ölçümler geliştirmeye odaklanılmamış; bütünsel olarak psikolojik sermaye için bir ölçüm ve dolayısıyla boyutları geliştirmeye odaklanılmıştır. Diğer bir deyişle, katılımcılardan psikolojik sermayenin her bir alt boyutunu tanımlamaları istenmemiş, ancak psikolojik sermayeyi tanımlamaları istenmiştir. Literatürden üretilerek katılımcılara verilen tanım şu şekildedir: "Psikolojik Sermaye, bir bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu, güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleridir; ölçülebilirdir, (durumsal) gelişimseldir ve iş performansı veya diğer olumlu istenen işle ilgili sonuçlar ile ilgilidir. Dayanıklılık, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, bilgelik, özgünlük, yaratıcılık, duygusal zekâ, cesaret, affetme, maneviyat, minnettarlık, iyi oluş ve mizah gibi kavramlar bu psikolojik sermayenin potansiyel boyutları olarak kabul edilmiştir. "Ölçek geliştirmek için gerekli aşamaları tamamladıktan sonra 8 faktörden oluşan 35 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Bu psikolojik sermaye ölçeğinde öz yeterlilik (6 madde), iyi oluş (4 madde), umut (5 madde), dayanıklılık (4 madde), mizah (4 madde), yaratıcılık (4 madde), bilgelik (5 madde) ve iyimserlik (3 madde) boyutları yer almaktadır. Bu çalışmada psikolojik sermaye kavramın iyi bilinen boyutları (dayanıklılık, öz yeterlik, umut ve iyimserlik) yapılandırılmıştır. Buna ek olarak, Luthans vd. (2007) tarafından önerilen ve karakterin erdemleri ve diğer biçimlerde Seligman'ın güçlü yönlerinde listelenen gelecekteki olası bazı psikolojik sermaye kavramları da (bilgelik, yaratıcılık, mizah ve iyi oluş) dikkate alınmıştır (Çetin, 2015: 97-101). Yıldız (2015: 102) tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmanın pilot uygulamasında Luthans vd. tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinde güvenilirlik ve yapı geçerliliği şartlarını sağlamayan 3 madde ve iyimserlik boyutuna ait madde çıkarılmıştır. Yazarın yaptığı ana uygulamada ise dayanıklılık boyutu içerisindeki 1 madde ve umut boyutundaki 2 madde güvenilirlik ve yapı geçerliliği şartlarını

sağlamadığı için analiz dışı bırakılmıştır. Daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü halinin daha iyi uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, ölçek tek boyutlu ve 14 maddeli hali ile kullanılmıştır. Bitmiş ve Ergeneli (2013) tarafından yapılan araştırmada da ölçeğin tek faktörlü hali kullanılmıştır. Özkan'ın (2018: 223-224) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada orijinal ölçekte dört faktörle temsil edilen psikolojik sermaye kavramı, boyutların birbiri ile yüksek ilişki göstermesi sebebi ile ayrışmadığından tek faktörle ifade edilmiştir. Çelik vd. (2014) tarafından yapılan araştırmada literatürde yirmi dört madde ve dört faktörle temsil edilen psikolojik sermaye ölçeğinin yapılan analizler sonucunda geçerliliği sağlanamadığı için ölçeğin tek faktörlü hali kullanılmıştır. Bunun olası nedenlerinin; ölçeğin uyarlama bir ölçek olmasından, ölçeğe ait soruların kültürümüzde farklı bir şekilde yorumlanmasından ve iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ile umut alt boyutlarına ait olan maddelerin birbirine benzerlik göstermesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Özkan vd.'nin (2019) psikolojik sermaye üzerine yaptıkları literatür çalışmasında yerli kaynaklarda yer alan araştırmalardaki ölçek çeviri sürecinin net olarak açıklanmadığı görülmüştür. Ölçek çeviri sürecinde, dil bilimciler ile ortaklaşa çalışma yapılıp yapılmadığı bazı araştırmalarda belirsiz olmakla birlikte bu çevrilmiş ölçeklerin güvenirliğini ve geçerliğini sağlayacak olan ön testlerin gerçekleştirilmediği de göze çarpmaktadır. Yapılan araştırmalarda genellikle kesitsel veri kullanılmıştır, bu da hipotezlerin sınanması için gereken veriler tek bir dönemde toplandığından, değişkenler arası ilişkilerin anlaşılmasını sınırlamaktadır (Özkan vd., 2019: 121). Türkiye'de örgütsel davranış alanında yapılan bilimsel çalışmalarda genellikle Luthans vd.'nin (2007) geliştirdiği ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ''Psikolojik Sermaye Ölçeği'' kullanılmaktadır. Çetin ve Basım'ın (2012) ölçek uyarlama çalışmasında iyimserlik boyutuna dahil olan iki madde ve psikolojik dayanıklılık boyutuna dahil olan bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek boyutlarında öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutları benzerlik göstermektedir. Erkmen ve Esen'in (2013) yaptığı geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında Luthans vd.'nin (2007) Psikolojik Sermaye Ölçeği güvenilir bulunmuş fakat geçerli bulunmamıştır. Ölçek boyutları orijinalinde dört boyut iken bu çalışmada üç boyuta inmiştir. Öz yeterlilik boyutunun içerisine psikolojik dayanıklılık boyutunun maddeleri girmiştir. Dolayısıyla çalışanlar psikolojik dayanıklılık bileşeninin içeriğini öz yeterlilik bileşeni olarak algılamış olabilir. Umut boyutunun içerisine de psikolojik dayanıklılık maddeleri girmiştir. Bu çalışmaların sonucunda orijinal ölçekte yer alan bileşenlerin iç içe geçmesiyle birlikte çalışanların psikolojik sermaye bileşenleri üzerine algılarının farklı olduğu görülmektedir. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin boyutlarının iç içe

geçmesi bağlamsal farklılıklardan kaynaklanabilmekte ve dolayısıyla çalışanların bağlama özgü psikolojik sermaye düzeylerini ölçmede yetersiz kalabileceği düşünülmektedir. Bu durumda çalışanların psikolojik sermaye bileşenlerine yükledikleri anlam konusundaki karmaşanın giderilmesi gerekmektedir. Tösten ve Özgan'ın (2014) geliştirdiği psikolojik sermaye ölçeğinin maddeleri ise ölçme araçlarından ve literatürden yararlanılarak hazırlanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmalar örgütsel psikolojik sermaye olgusunun ölçülmesinde daha önce geliştirilen ölçeklerin uyarlaması niteliğindedir. Çetin'in (2015) Türkiye bağlamında geçerli ve güvenilir psikolojik sermaye ölçeği geliştirme çalışmasında, Luthans vd.'nin (2007) psikolojik sermayeye dahil ettikleri ve dahil edilmesi gerekli olduğunu ileri sürdükleri boyutları dikkate alarak 8 boyutlu psikolojik sermaye ölçeği ortaya koymuştur. Batı bağlamında psikolojik sermaye geçerli bir kuramsal ve uygulamalı yapı olmasına rağmen, sosyal, ekonomik ve örgütsel bağlamların temelde Batı'dakilerden farklı olduğu Batı dışı kültürlerde anlamlı bir anlam taşımayabileceği dikkate alınmalıdır. Bir kültürde baskın olan özellikler bir başkasında çekinik olma eğilimindedir ve bunun tersi de geçerli olmaktadır (Han vd., 2012: 674). Dolayısıyla Türkiye, Batı bağlamında geliştirilmiş kuramları ve ölçekleri benimsemeye mi çalışmalı yoksa kendi bağlamına özgü yeni kuram ve ölçek mi geliştirmeli şeklinde kritik bir mesele gündeme gelmektedir. Türkiye bağlamına özgü bir psikolojik sermaye ölçeği geliştirmek literatüre katkı sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖLÇÜMÜ ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi

Son yıllarda pozitif psikolojiye ilginin artmasıyla birlikte pozitif yaklaşımları içeren kavramlar ve olumlu duygular, örgütsel davranış alanının da ilgi odağı olmuştur. Psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranış alanındaki olumlu duyguları içerisinde barındıran bir kavram olarak tartışılmaktadır. Psikolojik sermaye kavramı pozitif psikoloji alanına dayanmakta ve öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarıyla açıklanmaktadır. Psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu Anglo-Sakson bağlamlara odaklanmış ve kuramın farklı bağlamlarda keşfine yönelik çok az ilgi gösterilmiştir. Anglo-Sakson bağlamda ele alınan psikolojik sermaye boyutlarının içeriği diğer bağlamlarda farklı olabilmektedir. Sosyal, ekonomik, kültürel ve örgütsel açıdan farklı bağlamlarda psikolojik sermaye olgusunu açıklayan boyutların anlamlarının farklı olabileceğinin ve bu olgunun kültüre özgü boyutlar ile de açıklanabileceğinin göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir. Dolayısıyla, Türkiye bağlamına özgü bir açıklama getirmek için yeni kuramsal anlayışların ortaya konulmasının gerekli olduğu kanısına varılmıştır. Psikolojik sermayenin bağlama duyarlı anlayışlarını çalışanların bakış açıları ile keşfetmek bağlamsal çalışmalara aydınlatıcı bir örüntü kazandırabilir. Bu nedenle, psikolojik sermaye yapısının anlamı ve boyutları üzerine bağlama özgü bir tümevarımsal çalışma literatüre katkı sağlayabilecek bir önem taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı çalışanların psikolojik sermayelerini oluşturan olguları ortaya çıkarmak, Türkiye bağlamına özgü bir örgütsel psikolojik sermaye ölçeği geliştirebilmektir. Bu çerçevede çalışmanın temel araştırma soruları, aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

-Örgütlerdeki psikolojik sermaye olgusunun anlamı nedir?

-Örgütlerdeki psikolojik sermayenin temel boyutları ve bu boyutların içerikleri nelerdir?

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın temel varsayımı, örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun toplumsal bağlamlara göre anlamının ve boyutlarının değişebileceğidir. Sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan evrensel ölçüm araçları ile bağlamın gerçeklerinin anlaşılamaması önemli bir sorundur (Erdem, 2009). Dolayısıyla, örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun

derinlemesine açıklamalarını ortaya koyabilmek için bağlama özgü bir ölçüm aracının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Araştırmanın keşifsel ve tanımlayıcı aşamalarındaki sınırlılıklar farklılık göstermektedir. Araştırmanın keşifsel sürecinin Antalya'da faaliyet gösteren hizmet sektörü örgütlerindeki çalışanlarla yürütülmesi bir sınırlılık doğurmaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın tanımlayıcı sürecinin Türkiye genelinde yürütülmüş olması, bu sınırlılığın etkisini azaltmaktadır. Araştırmanın keşifsel amaçla yapılan nitel araştırma kısmı katılımcıların mülakat sorularına verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Araştırmanın nicel araştırma kısmında katılımcıların anketlere verdikleri cevapların sosyal beğenirlik etkisi içerme ihtimali sınırlılık teşkil edebilir. Araştırma sürecinin belirli bir aralıkta tamamlanması gerektiği için zaman kısıtı da önemli bir sınırlılık olmuştur. Psikolojik olguları ölçmeye yönelik araştırmalarda o zaman dilimindeki örgütsel, sosyo-ekonomik ve politik koşullar ve katılımcının anlık duygusal durumu etkili olduğu için hem nitel hem de nicel araştırma sürecinde farklı bir zamanda ve koşulda farklı sonuçlara ulaşabilme ihtimali de ayrı bir sınırlılık olmaktadır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Tezin araştırma aşaması karma yöntemler araştırma tasarımına göre gerçekleştirilmiştir. Karma yöntemler araştırması nitel araştırma ve nicel araştırma olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Örgütlerde psikolojik sermayeye yönelik bir ölçek geliştirme süreci ne? nasıl? ne düzeyde? sorularına yanıt arayan bir süreç olmaktadır. Bu tez çalışmasında bağlama özgü bir ölçek geliştirme amacı olduğu için bir karma yöntemler araştırma deseni olan keşfedici sıralı karma desen (sıralı NİTEL→nicel) tercih edilmiştir. Keşfedici sıralı karma desen aracılığıyla ilk aşamada nitel bir araştırma gerçekleştirilip psikolojik sermaye olgusunun anlamı ve bu olguyu şekillendiren bağlam etkileri ortaya konulmuş ve ikinci aşamada ilk aşamaya dayanarak oluşturulan psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etme amacıyla nicel araştırma gerçekleştirilmiştir. Karma yöntemler araştırmalarında hem nitel hem nicel yaklaşımlarla bir dizi keşfedici ve doğrulayıcı araştırma soruları birlikte ele alınabilmekte ve araştırma sonucu ile ilgili daha güçlü çıkarımlar yapılabilmektedir (Teddlie ve Tashakkori, 2015).

3.3.1. Karma Yöntemler Araştırması

Bir araştırma, genel olarak araştırmacıların gerçekliğe ve özel olarak araştırma konusuna ilişkin temel felsefi görüşlerine atıfta bulunan araştırma paradigmaları tarafından yönlendirilmektedir. Bu nedenle bir araştırma paradigması, dünya veya gerçekliğin doğası ve

onu anlamak için ona nasıl yaklaştığımız hakkında felsefi bir duruş olmaktadır (Maxwell, 2005). Bir araştırmacı, amacına göre gerçeği ve/veya bilgiyi elde etmek için farklı yaklaşımlar benimseyebilmektedir. Karma yöntemler araştırması araştırma sorularını esasa ve usule uygun bir şekilde ele almak için hem niteliksel hem de niceliksel verilerin raporlanması ile birden fazla yöntemi birleştiren bir araştırma metodolojisidir (Dawadi vd., 2021: 25-26). Bilgi (veri) toplamada, bilgiyi analiz etmede ve yorumlamada ve bulguları raporlamada metodolojik kararlara rehberlik eden paradigmaların anlaşılması önem taşımaktadır. Bilimsel çalışmalarda benimsenen bir takım araştırma paradigmaları bulunmaktadır. Pozitivizm, araştırmada nesnel yolu izlemekte ve bilginin nicel araçlar kullanılarak nesnel olarak doğrulanabilir gerçeklerin bir araya getirilmesiyle kazanıldığını savunmaktadır (Bryman, 2012). Nicel yöntemi benimseyen araştırmacılar genellikle pozitivizm tarafından yönlendirilmekte ve çalışmalarında nesnel bulgular elde etmek için nicel araçlar kullanmaktadır (Taylor ve Medina, 2011: 3). Nicel araştırma tek başına tüm araştırma sorularını ele alamadığı için nitel araştırma ortaya çıkmıştır. Pozitivizme zıt bir epistemolojiye sahip başka bir paradigma olan yorumsamacılık, çoklu gerçeklere inanmaktadır (Bryman, 2012). Bu paradigma tarafından yönlendirilen sosyal bilimciler sosyal olguları anlamaya ve onları yorumlamaya çalışmaktadır. Nitel yöntemi benimseyen araştırmacıların durumu anlamak ve bulguları açıklamak için görüşmeler, odak grupları ve katılımcı gözlem gibi araçları kullanmaları sebebiyle araştırma paradigması olarak yorumsamacılığı takip ettiği ifade edilebilir (Dawadi vd., 2021: 26). Pragmatizm paradigması herhangi bir felsefi duruşa bağlı olmayan (Creswell, 2007) ancak gerçekliği hem tekil hem de çoklu olarak gördüğü için pozitivizm ile yorumsamacılık arasındaki zorunlu seçimlerin terk edilmesi gerektiğini savunan bir paradigmadır. Pragmatizm "çoğulcudur ve "neyin işe yaradığına" ve uygulamaya yönelik olduğuna" dikkat çekmektedir (Creswell ve Plano Clark, 2011: 41). Feilzer'e göre (2010:14), pragmatizm nicel/nitel ayrımını bir kenara itmekte ve en önemli sorunun, araştırmanın araştırmacının ne bilmek istediğini bulmaya yardımcı olup olmadığı meselesi olduğunu öne sürerek paradigma savaşını sona erdirmektedir. Pragmatizm paradigmasını benimseyen bir araştırmacı, daha önce belirtilen yaygın araştırma paradigmalarından bazılarının bir veya daha fazla kombinasyonunu takip etmek için karma yöntemler araştırma tasarımı kullanmaktadır. Karma yöntemler araştırma tasarımını benimseyen bir araştırmada nitel araştırma yöntemi, katılımcı gözlem ve görüşmeler gibi araçlar aracılığıyla durumu anlamaya yardımcı olurken nicel araştırma yöntemi, anket gibi araçları kullanarak nesnel bulgular elde etmeye yardımcı olmaktadır (Dawadi vd., 2021: 26-27). Sosyal ve davranış bilimlerinde anlama hedefi niyetler, deneyimler, tutumlar ve kültür gibi bütünsel olguların incelenmesini sağlamaktadır. Belirli

metodolojiler belirli bir araştırma geleneği ile ilişkilendirilme eğiliminde olsa da, Dzurec ve Abraham (1993: 75) "araştırmanın amaçları, kapsamı ve doğasının yöntemler ve paradigmalar arasında tutarlı olduğunu" öne sürmektedir. Karma yöntemler araştırma tasarımı, bir araştırma problemini anlamak için hem nicel hem de nitel araştırma ve yöntemleri tek bir çalışmada toplama, analiz etme ve birleştirme prosedürüdür (Gunasekare, 2015: 362; Günbayı, 2020: 47; Toraman, 2021).

Greene (2007), karma yöntemler araştırmasını sosyal dünyayı anlamlandırmanın çoklu yollarını ve neyin önemli olduğuna dair çoklu bakış açılarını aktif olarak tartışmaya davet eden bir yaklaşım biçimi olarak görmektedir (Greene, 2007: 20). Karma yöntemlerin temel önermesi, nicel ve nitel yaklaşımların birlikte kullanılmasının, araştırma problemlerinin tek başına her iki yaklaşımdan daha iyi anlaşılmasını sağlaması olarak belirtilmektedir (Gunasekare, 2015: 362). Felsefik olarak, mantıksal ve pratik bir alternatif sunarak paradigma savaşlarını aşan bir hareket olan "üçüncü dalga" veya üçüncü araştırma hareketi konumunda yer almaktadır. Araştırma mantığı, tümevarımın ve tümdengelimin kullanımını içermektedir (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004: 17). Bir karma yöntem çalışması yürütürken, araştırmacı bir araştırma çalışmasının bir aşaması için nitel araştırma yöntemlerini ve araştırma çalışmasının diğer aşaması için nicel araştırma yöntemlerini kullanmaktadır. Bu nedenle nitel ve nicel bir araştırma çalışması eş zamanlı veya sıralı olarak yürütülmektedir (Leech ve Onwuegbuzie, 2009: 266-267). Bu metodolojik yaklaşım, genellikle iki geleneksel strateji (nicele karşı nitel) arasında seçim yapmanın gerekli olmadığı önermesinden yola çıkmaktadır (Lopez-Fernandez ve Molina-Azorin, 2011: 1460). Karma yöntemler araştırmasının amacı, bu yaklaşımlardan herhangi birinin yerini almak değil, çalışmaların güçlü yönlerden yararlanmak ve çalışmaların zayıf yönlerini en aza indirmektir (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004: 14-15). Bu nedenle, tek bir klasik yöntemle (nicel veya nitel) cevap vermenin zor olduğu araştırma soruları gündeme geldiğinde farklı yöntemlerle elde edilen sonuçlar, incelenen konulara ilişkin anlayışı zenginleştirip geliştirebileceği ve bunlar hakkında yeni fikirleri besleyebileceği için karma yöntemlerin kullanılması araştırmalarda önemli bir rol oynayabilmektedir (Lopez-Fernandez ve Molina-Azorin, 2011: 1460). Karma yöntemler araştırmasının birincil felsefesi pragmatizmdir. Karma yöntemler araştırması, nitel ve nicel özelliklerin çoklu bakış açılarını, derinliğini, konumlarını ve dayanaklarını dikkate almaya çalışan bilgiye (kuram ve uygulama) yönelik bir yaklaşımdır (Gunasekare, 2015: 361). Collins vd. (2006) karma yöntemler araştırmasının amaçlarının katılımcı sayısını arttırmak, ölçme araçlarının güvenilirliğini sağlamak, gerçekleştirilen uygulamanın bütünlüğünü incelemek ve sonuçların önemini arttırmak olduğunu ileri sürmektedir (Collins vd., 2006: 78-79). Johnson ve Onwuegbuzie

(2004) de karma yöntemler araştırmasının kapsayıcı, çoğulcu ve tamamlayıcı olduğunu belirterek bu yöntemin; araştırma yönteminin seçiminde, araştırmanın planlanmasında ve yürütülmesinde eklektik bir yaklaşım sunduğunu ifade etmektedir. Creswell (2012) ise karma yöntemler araştırmasının, araştırma probleminin daha iyi anlaşılmasına olanak sağladığını belirtmektedir. Bütün bunlardan yola çıkılarak karma yöntemler çalışmalarının, araştırmacılara önemli yararlar sağlayabileceği söylenebilir (Keldal ve Bilge, 2016: 644). Johnson ve Onwuegbuzie (2004) karma yöntemler ile tasarım yaparken, araştırmacının başlıca iki karar alması gerektiğini belirtmektedir: ‘‘(a) kişi araştırma safhalarını aynı anda mı, sırayla mı yürütmek istiyor? (b) kişi bir baskın paradigmaya daha çok yer vererek mi araştırma yapmak istiyor?’’. Karma yöntemle uygulama yapan araştırmacı nitel ve nicel verileri sırayla (sequentially) veya aynı anda (concurrently) toplayabilmektedir. Verilerin toplanma safhasında nitel veya nicel verilerden biri önce gelebilmektedir. Bu seçim araştırmacının amacına bağlı olmaktadır. Yöntem seçiminde ikinci bir faktör, önceliğin nitel yaklaşıma mı yoksa nicel yaklaşıma mı verileceğidir. Öncelik eşit olabilmekte ya da nitel veya nicel verilerden birine kayabilmektedir. Bu araştırmacının maksadına, çalışmanın örneklemine ve araştırmacının çalışmada neyi vurguladığına bağlı olmaktadır (Baki ve Gökçek, 2012: 9). Bu iki faktörün birleştirilme şekli, ortaya çıkan tasarımı belirleyecektir. Morse (1991) tarafından önerilen gösterim, farklı olası tasarımları temsil etmek için kullanışlı görülmektedir. Yazarın sisteminde “quan” ve “qual” kısaltmaları sırasıyla nicel ve nitel kısımları temsil etmek için kullanılmaktadır. Bir yöntem diğerinden daha fazla ağırlığa sahip olduğunda, ilki büyük harflerle (NİCEL, NİTEL) gösterilirken, ikincisi küçük harflerle (nicel, nitel) gösterilmektedir. Ayrıca, “+” sembolü eşzamanlı bir tasarımı belirtmek için kullanılırken “→” oku sıralı bir tasarımı ifade etmektedir. Bu nedenle, çeşitli veri toplama stratejisi ve önceliği kombinasyonları, dokuz karma yöntem tasarımına yol açan dört blok üretmektedir (Johnson ve Onwuegbuzie 2004):

(a) Eşit ağırlık, eşzamanlı: (1) NİTEL + NİCEL.

(b) Eşit ağırlık, sıralı: (2) NİTEL → NİCEL; (3) NİCEL → NİTEL.

(c) Farklı ağırlık, eşzamanlı: (4) NİTEL + nicel; (5) NİCEL + nitel.

(d) Farklı ağırlık, sıralı: (6) nitel → NİCEL; (7) NİTEL → NİCEL; (8) nicel → NİTEL; (9) NİCEL → nitel (Lopez-Fernandez ve Molina-Azorin, 2011: 1461).

Araştırmacının araştırma probleminin karma yöntemler yaklaşımına ihtiyaç duyduğunu belirlemesi, araştırmanın felsefi ve kuramsal temelleri üzerinde durmasından sonraki aşama, araştırma problemi ve sorularına en uygun desenin seçilmesidir (Creswell ve Plano Clark, 2020: 61). Yöntem bilimcilerin geliştirdiği karma yöntemler desenlerinin

çeşitlerine ilişkin pek çok sınıflandırma bulunmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2020: 64). Creswell ve Plano Clark (2011) tarafından altı ana karma yöntemler araştırma deseni tanımlanmaktadır. Yaygın olarak kullanılan desenler şu şekildedir;

• **Yakınsak paralel desen:** Her iki yönde ayrı ayrı yürütülmekte ve sonuçlar kapsamlı analize dahil edilmektedir.

• **Açıklayıcı sıralı desen:** Verilerin nicel olarak toplanması ve analiz edilmesi, çalışmanın nitel yönü tarafından takip edilen ilk aşamadır. Nitel veriler burada ilk nicel sonuçları netleştirmek için kullanılmaktadır.

• **Keşfedici sıralı desen:** Nitel verilerin toplanıp analiz edilmesi ile başlamakta ve nicel verilerin toplanması ile devam etmektedir.

• **Gömülü desen:** Bu geleneksel nitel veya nicel bir tasarımdır, genel tasarımı geliştirmek için başka bir formun bir bölümü tanıtılmıştır.

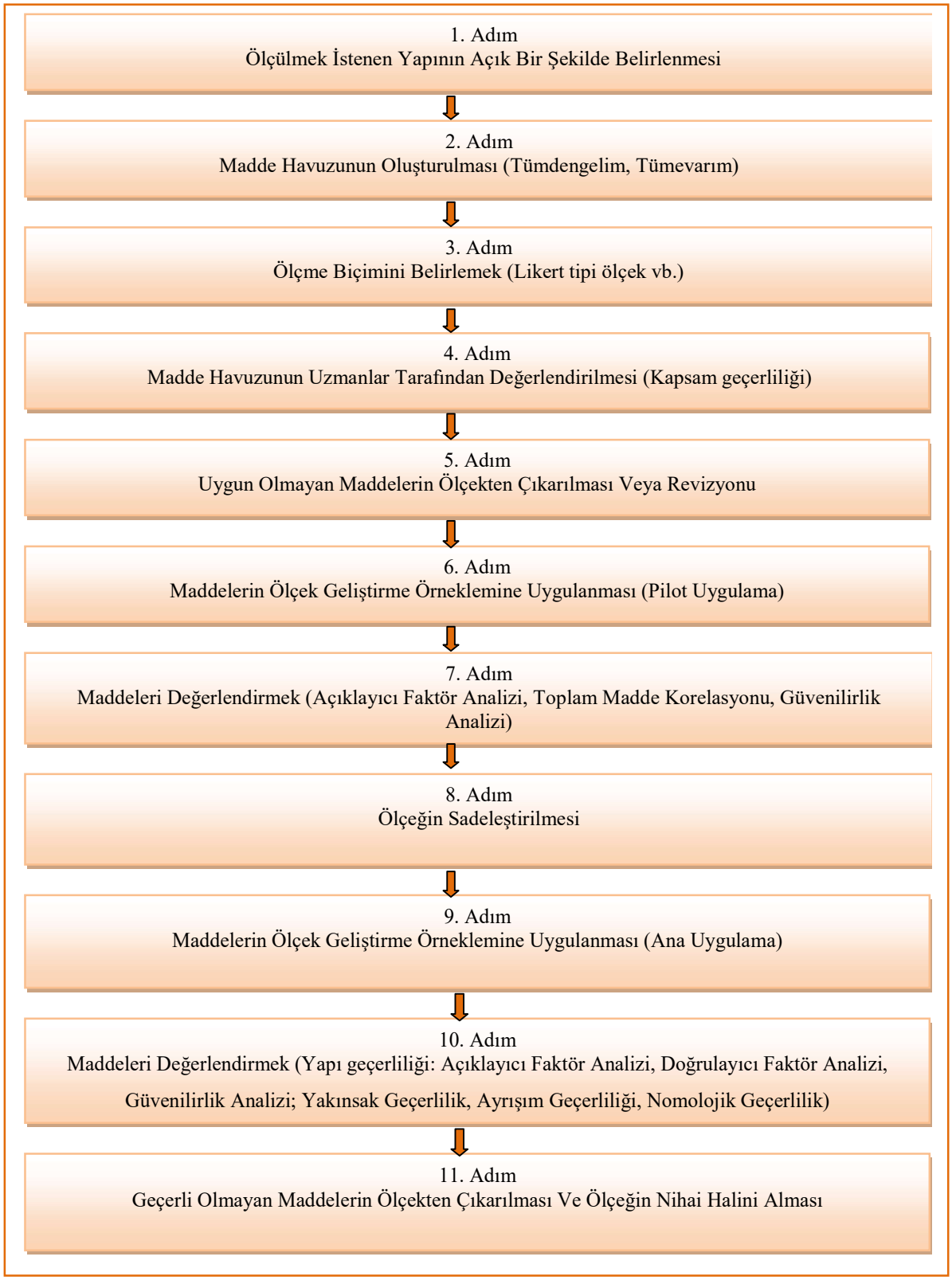
• **Dönüştürücü desen:** Kavramsal bir dönüştürücü yapı, bağlantı, öncelik, zamanlama ve karıştırmanın niteliksel ve niceliksel boyutunu oluşturmaktadır.

• **Çok aşamalı desen:** Bütün bir beklenen planı inceleyen bir araştırma programında, ikiden fazla aşama veya hem sıralı hem de eşzamanlı diziler bir süre içinde bütünleştirilmektedir (Nagpal vd., 2021: 13).

Keşfedici sıralı karma desenin iki alt değişkeni bulunmaktadır: nicel aşamada gerekli olan nicel bir araç veya anket oluşturmak için bilgi toplamak amacıyla nitel aşamanın ikincil konumda olduğu araç geliştirme değişkeni ve araştırmacının bir kuram geliştirmek için nitel aşamayı yürüttüğü ve daha sonra bulguların yaygınlığını incelediği ve/veya bulguları çalışmanın evrenine genellemek için kuramı daha geniş bir örneklemle test ettiği kuram geliştirme değişkeni (Günbayı, 2020: 53). Bu iki aşamalı desen, birinci (nitel) sürecin sonuçları aracılığıyla ikinci (nicel) yöntemi geliştirmeye veya bilgilendirmeye yardımcı olmak amacıyla kullanılmaktadır. Keşfedici sıralı karma desenin kullanılma nedenleri şu şekildedir: ölçüm araçlarının mevcut olmaması ya da uygun olmaması, değişkenlerin belirsiz olması ya da hiçbir rehberlik sistemi ya da kuram olmaması. Bu yaklaşım niteliksel olarak başladığı için bir olgunun incelenmesi bu desen için uygun görülmektedir. Bu desen, bir araç oluşturmak ve değerlendirmek istenildiğinde özellikle yararlı olmaktadır. Bir ölçüm aracı mevcut olmadığında veya bilinmeyen parametreler belirlendiğinde nicel olarak test edilecek önemli değişkenler ortaya konulmaktadır. Bu desen aynı zamanda ortaya çıkan bir yaklaşım veya kavramın biçimlerini araştırmak veya bir olguyu ayrıntılı olarak analiz etmek ve ardından bilinirliğini değerlendirmek için de gerekli olmaktadır. Keşfedici sıralı karma desen iki aşamalı bir yaklaşımdır. Bu desen, bir olguyu araştırmak üzere nitel veriler ile başlamakta ve

ardından ikinci aşamada nicel bir seviye üzerine kurulmaktadır. Bu desenin iki ortak çeşidi bulunmaktadır: araç geliştirme modeli ve sınıflandırma geliştirme modeli. Keşfedici sıralı karma desen ayrı aşamalarda yürütülmesi nedeniyle açıklama, uygulama ve raporlama avantajına sahip olmaktadır. Araştırmacı, nicel yöntemi oluşturmak için nitel süreçten kullanılacak verileri ve nicel ölçümler üretmek için verilerin nasıl kullanılacağını belirlemektedir. Ölçüm aracında üretilen maddelerin geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için prosedürler izlenmektedir (Nagpal vd., 2021: 15). Bu desenin entegrasyonu, nitel sonuçlara dayalı olarak nicel bir ölçü geliştirildiğinde gerçekleşmektedir. Entegrasyon, bir araştırmacı nicel aşama tamamlandıktan sonra iki veri grubunu bütünleştirdiğinde ve nitel bulguları genişletmeye yardımcı olan entegre sonuçlar çıkardığında da görülmektedir. Bu desende araştırmacının araştırma sürecinde yeni bir araç geliştirebileceği savunulmaktadır. Keşfedici sıralı karma desende, bir araştırmacının bir çalışmayı tamamlaması için çok zaman gerektirmektedir. Bir araştırmacı, daha geniş bir bulguya sahip olmak için ilk aşamada küçük, amaçlı bir örneklem ve ikinci aşamada büyük bir örneklem kullanmalıdır (Dawadi vd., 2021: 31).

Ölçek geliştirme süreci belirli adımlarla gerçekleşmektedir. Mevcut tez çalışmasında da Şekil 3.1'de yer alan adımlar izlenmiştir.



Şekil 3. 1 Ölçek Geliştirme Adımları

Kaynak: Churchill (1979), DeVellis (2021), Hinkin (2005)

3.3.2. Örneklem

Araştırmanın evreni hizmet sektörü (sağlık, eğitim, bankacılık, perakende, turizm vb.) çalışanları olarak belirlenmiştir. Araştırmaya birçok alt hizmet sektörü dahil edilmiştir ve bu da araştırmanın daha kapsamlı olabilmesi için olanak sağlamaktadır. Hizmet sektörü, somut bir çıktısı olmayan ve soyut bir şekilde ortaya çıkan emek yoğun bir yapıya sahiptir. Hizmet sektörünün yapısı gereği sosyal etkileşim oldukça ön plandadır ve sosyal etkileşim meselesinin ön planda oluşu hizmet sektöründe çalışmakta olan bireylerin iş ortamında psikolojik sermayenin pozitif duygusal deneyimlerinin dile getirilmesinde dayanak teşkil etmektedir. Dolayısıyla araştırmanın evreni hizmet sektöründeki (sağlık, eğitim, bankacılık, perakende, turizm vb.) çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi nitel ve nicel aşamalarda farklı sayıda ve farklı hizmet sektörü örgütlerindeki çalışanlardan oluşturulmuştur.

3.3.3. İşlem

Tez çalışmasının araştırma kısmı birbirine bağlı bir şekilde ilerleyen 3 farklı aşamada yürütülmüştür. İlk aşamada, örgütlerde psikolojik sermayeyi oluşturan boyutları keşfedebilmek amacıyla bir grup hizmet sektörü (sağlık, eğitim, bankacılık, turizm ve perakende), çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşme sonrasında veriler içerik analizi ile değerlendirilmiş ve temalar belirlenerek olgu derinlemesine anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu noktada araştırmanın ilk aşaması olan nitel araştırma ile elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya konulan boyutlara ilişkin alıntılara ve ilgili literatüre başvurularak ölçek madde havuzu oluşturulmuştur. İkinci aşamada, geliştirilmiş olan maddeler 529 katılımcının yer aldığı pilot araştırmada test edilmiş ve elde edilen veriler faktör analizine tabi tutularak örgütlerde psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlar belirlenmiştir. Üçüncü ve son aşamada ise, geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliklerini ortaya koymak ve sağlamlaştırmak amacıyla aynı sektörlerde çalışmakta olan farklı 550 katılımcı ile tekrar test uygulaması yapılmıştır.

3.3.4. Nitel Araştırma Aşaması

Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun anlamı ve bu olguyu şekillendiren bağlam etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla ilk aşamada nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, hizmet sektöründe (sağlık, eğitim, bankacılık, turizm ve perakende) çalışmakta olan 35 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşme esnasında çalışanların izinleri dahilinde ses kaydı alınmış ve görüşme notları deşifre edilmiştir. Görüşme notları içerik analizine tabi tutularak ana temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Nitel araştırma aşaması ile ilgili süreç bilgisine ve bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

3.3.4.1. Araştırmanın Deseni

Tez çalışmasının nitel araştırma kısmında hizmet sektöründe yer alan bireylerin psikolojik sermaye konusundaki algılamalarına odaklanılacak olması nedeniyle nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgu bilim) yaklaşımı benimsenmiştir. Fenomenoloji yaklaşımı, bir kavram ya da olguya ilişkin deneyimlerin farklı bireyler açısından paylaşılan ortak anlamlarını açığa çıkarmaktadır (Creswell, 2007: 57). Bu yaklaşımda veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu deneyimleyen bireyler ya da gruplar olarak görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 74).

3.3.4.2. Araştırmanın Örneklemi

Tez çalışmasının nitel araştırma kısmında Antalya'da hizmet sektöründe (eğitim, sağlık, bankacılık, turizm, perakende vb.) faaliyetlerini sürdüren örgütlere amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örneklemesi ile ulaşılmış ve bu örgütlerin çalışanları ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Maksimum çeşitliliğe dayalı bir örneklem oluşturmada amaç, genelleme yapmak için bu çeşitliliği sağlamak değildir, tam tersine çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Dukes (1984) fenomenolojik araştırmaların 3-10 kişi ile yapılmasını önermekte, Teddlie ve Tashakkori (2015) ise fenomenolojik bir araştırmada en fazla 30 kişi olmasının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olacağını ifade etmektedir. Tez çalışmasının nitel araştırma kısmında ise verilerin birbirini tekrarlayarak doygunluğa ulaşmasına kadar görüşmeler yapılmış ve kullanılabilir 35 görüşme verisinin elde edildiği 39 kişi ile görüşme süreci sonlandırılmıştır. Verilerin yinelenmesi ve toplanan yeni verilerin araştırma konusuna ilişkin yeni anlayışlar sağlamaması neticesinde veriler doygunluğa ulaşmaktadır (Glaser ve Straus, 1967: 61). Veri doygunluğa ulaştığında araştırmanın veri toplama aşamasının tamamlanması ve örneklem büyüklüğünün verilerin tekrar etmeye başladığı anda sabit hale getirilmesi tavsiye edilmektedir (Onwuegbuzie ve Collins, 2007: 289).

3.3.4.3. Veri Toplama Aracı

Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunu özgün olarak ölçecek ölçek maddelerinin belirlenmesi amacıyla görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Bu aşamada katılımcılara yöneltilen görüşme sorularıyla psikolojik sermayeyi oluşturan olgular ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Görüşme soruları oluşturulurken literatürde psikolojik sermaye ile ilişkili görülen olgular referans alınmış (umutlu olma, iyimserlik, dayanıklılık, başarı, mutluluk vb.);

bununla birlikte katılımcıların iş hayatında iyi oluş halini, zorlandıkları durumları ve baş etme yöntemlerini zengin bir biçimde açıklamaları istenmiş ve özgün olgulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma sürecinin yürütülmesi için hazırlanan görüşme soruları örgütsel davranış alanında uzman üç araştırmacıya sunulmuştur. Uzmanların önerileri doğrultusunda görüşme soru formu yeniden düzenlenip son hali verilmiştir. Görüşme soruları EK 1'de verilmiştir. Görüşmeler, 2021 Temmuz ve 2022 Nisan ayları arasında farklı zaman dilimlerinde ve 35 ile 150 dakika arasında değişen sürelerde bizzat araştırmacı tarafından çalışmaya gönüllü olarak katılan çalışanlar ile yapılmıştır. Çalışanlarla yapılan görüşmeler, araştırmacı tarafından katılımcıların ofislerinde ya da kapalı ve sessiz bir mekanda yüz yüze veya online (zoom üzerinden) gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde katılımcıya araştırmanın kapsamı ve amacı açıklanmış; objektif, araştırma konusuna yönelik, yarı yapılandırılmış sorular sorulmuştur. Görüşme soruları, konunun derinliklerine inebilmek adına açık uçlu, yarı yapılandırılmış şekilde ve literatüre uygun olarak oluşturulmuştur. Katılımcılara ayrıca mülakat prosedürleri aktarılarak, etik prensipler ortaya konulmuş ve gizlilik taahhüdünde bulunulmuştur. Bu noktada mülakatlarda ses kayıt cihazı kullanılmasına ilişkin katılımcılardan izin alınmıştır.

3.3.4.4. Görüşme Sürecine İlişkin Analiz ve Bulgular

Nitel araştırma aşamasında ses kayıt cihazı ile kaydedilen görüşmeler, araştırmacı tarafından kelimesi kelimesine deşifre edilerek bilgisayar ortamında yazıya dökülmüştür. Görüşmeler sonrasında elde edilen yazılı veri toplamda 492 sayfadan meydana gelmektedir. Nitel araştırma aşamasında 39 kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiş ancak 4 kişi ile arzu edilen nitelikte bir görüşme gerçekleştirilemediği için bu veri çalışmaya dahil edilmemiştir. Görüşmelere 16'sı kadın 17'si erkek olmak üzere 35 hizmet sektörü çalışanı katılmıştır. Çalışmaya gönüllülük esasına dayalı olarak katılım gösteren katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3. 1 Görüşme Yapılan Katılımcıların Özellikleri

Katılımcı No	Cinsiyet	Çalışılan Sektör	Çalışma Süresi
K1-K	Kadın	Eğitim/Öğretmen	10
K2-K	Kadın	Bankacılık	8
K3-E	Erkek	Bankacılık	11
K4-K	Kadın	Sağlık/Hemşire	7
K5-K	Kadın	Eğitim/Akademisyen	5
K6-K	Kadın	Bankacılık	10
K7-K	Kadın	Eğitim/Akademisyen	15
K8-E	Erkek	Sağlık/Dr	5
K9-K	Kadın	Sağlık/Dr	5
K10-K	Kadın	Sağlık/Dt	7
K11-K	Kadın	Sağlık/Dr	3
K12-K	Kadın	Sağlık/Dt	10
K13-E	Erkek	Perakende	10
K14-K	Kadın	Sağlık/Hemşire	24
K15-E	Erkek	Bankacılık	10
K16-K	Kadın	Sağlık/Hemşire	18
K17-E	Erkek	Bankacılık	14
K18-E	Erkek	Bankacılık	7
K19-E	Erkek	Perakende	10
K20-E	Erkek	Sağlık/Dr	22
K21-E	Erkek	Sağlık/Hemşire	5
K22-E	Erkek	Sağlık/Hemşire	9
K23-E	Erkek	Eğitim/Öğretmen	22
K24-E	Erkek	Eğitim/Öğretmen	25
K25-K	Kadın	Eğitim/Öğretmen	26
K26-E	Erkek	Sağlık/Dr	4
K27-E	Erkek	Perakende	17
K28-K	Kadın	Turizm	10
K29-E	Erkek	Turizm	9
K30-E	Erkek	Perakende	4
K31-K	Kadın	Turizm	10
K32-K	Kadın	Turizm	10
K33-K	Kadın	Turizm	10
K34-E	Erkek	Eğitim/Akademisyen	22
K35-E	Erkek	Eğitim/Akademisyen	25

Mevcut araştırmada içerik analizini gerçekleştirmeden önceki veriler ham veri niteliğindedir. Çalışmaya katılan her bir katılımcıya ait görüşmeler numaralandırılmış (örn. K1, K2, K3) ve içerik analizi aşamasında görüşmeler bu numaralar aracılığı ile tanımlanmıştır. Tüm görüşme verileri sadece bir dosyada toplanmıştır. Görüşmelerin bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmesi ve düzenlenmesi sonrasında veriler bütün olarak tekrar tekrar okunmuş ve verilerin kodlanarak temaların oluşturulması için detaylı bir anlamsal örüntü belirlenmeye çalışılmıştır. Verilerin detaylı bir şekilde okunması sonrasında kodlama aşamasına geçilmiş ve bu aşama olgunun derinlemesine keşfedilmesini sağlamıştır. Verileri kodlamak için MAXQDA 2020 paket programı kullanılmıştır. Her bir katılımcının görüşme dosyaları paket programa ayrı ayrı yüklenerek kodlama işlemi yapılmıştır. Katılımcıların deneyimledikleri yaşantıların özünü aktaran ifadelerin içeriğine ve anlamlarına dayanarak, olgu ile ilgili literatüre ara ara geri dönülerek kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir.

Bu tez çalışmasının nitel araştırma kısmında veriler içerik analizi ile değerlendirilmiş ve temalar belirlenerek olgu derinlemesine anlaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan içerik analizi sonucunda bireysel ve ilişkisel olmak üzere iki ana tema ortaya çıkmıştır:

-Bireysel açıklayıcılar ana temasının altında yer alan alt temalar: Öz yeterlilik, iyimserlik ve umut etmek, dayanıklılık ve sabır, kabullenme, maneviyat.

-İlişkisel açıklayıcılar ana temasının altında yer alan alt temalar: Empati, diğergamlık, vefakarlık, saygı ve sevgi/nezaket/hoşgörü, alçakgönüllülük (Bakınız Tablo 3.2). İçerik analizi sonrasında elde edilen temalar alanda uzman iki araştırmacıya gönderilerek araştırmacılar arasındaki uyum Kappa katsayısı ile incelenmiştir. Kappa katsayısı istatistiksel olarak 0.00-0.20 arasında bir değer aldığında önemsiz, 0.21-0.40 arasında bir değer aldığında çok düşük bir düzeyde, 0.41-0.60 arasında bir değer aldığında orta düzeyde, 0.61-0.80 arasında bir değer aldığında yeterli düzeyde ve 0.81-1.00 arasında bir değer aldığında mükemmel düzeyde kabul edilmektedir (Landis ve Koch, 1977: 165). İki araştırmacı arasındaki karşılaştırmalı uyumun güvenirliğini ölçen Kappa tutarlılık katsayısı 0,74 düzeyinde anlamlı olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla, Kappa katsayısının yeterli düzeyde olması araştırmanın güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

İçerik analizi sonrasında belirlenen ana temalar ve alt temalar ve alt temaların açıklamaları Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3. 2 Psikolojik Sermaye Olgusuna Dair Ana ve Alt temaları

Ana Temalar	Alt Temalar	Açıklamalar
Bireysel Açıklayıcılar	Öz yeterlilik	Deneyim ve tecrübelerden öğrenmek, sürekli gelişmek ve öğrenmek, planlı ve programlı olmak olma, çözüm odaklı bir anlayış benimsemek, herhangi bir zorluk karşısında verilen emekleri kaybetmek istememek, güvendiğin kişiye danışmak, herhangi bir zorlukla karşılaşıldığında başkalarının deneyimine ve fikrine başvurmak, kendine güvenerek pes etmemek, kendi kendini desteklemek, iş-yaşam dengesini sağlayabilmek, soğukkanlı olabilmek, işini hakkıyla yapabilmek, hatalardan ders çıkarmak, başarılı olma arzusu
	İyimserlik ve Umut etmek	Zorluklar karşısında iyi kısmı görmek, olumlu bakmak, umut beslemek, her şey güzel olacak anlayışına sahip olmak, zorlukların geçeceğine dair inanç beslemek, karanlıktan sonra ışık beklentisi, gerçekleri göz ardı etmeden olumlu bir bakış sergilemek, ihtiyatlı olmak
	Dayanıklılık ve Sabır	Zoru başarmak, hedef koymak ve ulaşmaya çalışmak, Zorluklar karşısında mücadele etmek, mücadelecilik, yılmamak, peşinden gitmek (konunun), güçlü olmak, dağılmamak, dirençli olmak, sakin ve sabırlı olmak, acele etmemek, beklemeyi bilmek, sosyal destek almak, zorluklar karşısında telkin yapmak, Zorluklar karşısında sorumluluk duygusunun ve sorumlulukların ayakta tutması
	Kabullenme	Şikayet etmeme, kendi haline bırakma, emek verip akışına bırakma, değiştiremeyeceğin şeyleri zorlamamak, hayatta inişlerin ve çıkışların olabileceğini kabullenmek, farkındalık
	Maneviyat	Hayırlısı demek, tevekkül etmek, şükür etmek, dua etmek, ibadet etmek, elindekiyle yetinmek, daha güçlü bir varlığa inanmak, herkese kaldırabileceği kadar yük verildiğine inanmak, mücadele gücü dilemek, Allah'tan yardım dilemek, merhametine, affına sığınmak, her kulun kaderi kendi çabasına bağlı, mutluluk şükür etmeye bağlı
İlişkisel Açıklayıcılar	Empati	Diğerlerini düşünme, diğerlerini anlama, anlayışlı olma, halden anlama
	Diğergamlık	Sorumluluk duygusu, fedakârlık, yardımseverlik, iyilikseverlik, dayanışma
	Vefakarlık	İyilikleri unutmamak, kıymetin bilinmesi, değerini bilmek unutmamak, unutulmamak, sözünde durma
	Saygı ve Sevgi/Nezaket/Hoş görü	Tepeden bakmamak, sevmeden de saygılı olabilmek, insana değer vermek, sempati duymak, emrivaki yapmamak, ilişkilerde sınırı aşmamak, üsluba dikkat etmek
	Alçakgönüllülük	Kendini başkalarından üstün görmemek, ego içeren tavır ve davranışlarda bulunmamak, başkalarının başarılarını takdir edebilmek, bir konu hakkında yardım istemekten ve danışmaktan kaçınmamak

Belirlenen her bir alt temaya ait örnek alıntılar Tablo 3.3'te yer almaktadır. Bununla birlikte, her bir alt temaya ilişkin kapsamlı alıntılar EK 2'de sunulmuştur.

Tablo 3. 3 Psikolojik Sermaye Olgusuna Dair Görüşmelerden Alıntılar

Temalar	Örnek Alıntılar
BİREYSEL AÇIKLAYICILAR	
Öz yeterlilik	***K32(K):*** *'…Yaptığımı gördükçe motive oluyorum yani örneğin problemle karşılaştığımda onu çözdüğüm noktada motive oluyorum yapabileceğimi görüyorum yapabilme gücümü görüyorum yapabilme gücümü gördükçe bir sonraki daha büyük zorlukta bunu da yapabilirim diyorum yola devam ediyorum yani bir öncekinde de başarısız olabilirim bu arada bence çok önemli değil yani her seferinde bence süreç en başından sıfırdan başlıyor dolayısıyla tabi ki yapabiliyor olduğumu görüyor olmam benim için çok büyük bir motivatör…'*
İyimserlik ve Umut etmek	***K20(E): '…****geçmişe baktığım zaman da hep böyle karamsar dönemlerimiz olmuştur ama o karamsar dönemlerin çıkışında mutlaka daha iyi şeyler de olmuştur olacaktır da diye düşünüyorum…'*
Dayanıklılık ve Sabır	***K33(K): '..****Mücadele her zaman mücadeleyi elden bırakmıyorum bitti dünyam başıma yıkıldı öldüm bittim falan değil yine kalkıp yoluma devam ediyorum yani zaten bittiğin an insanın kendisinden umudunu kestiği andır bence…'****'…****neden hemen pes edeyim ki düşüncesi yani bu oldu yani neden hemen kolay pes eden kişi ben olayım ki bu düşünce oldu o yüzden mücadele ettim..'*
Kabullenme	***K28(K):****'….bununla ilgili benim yapabileceğim birşey yok yetkim dahilinde engel evet bu bir engel ama benim yapabileceğimi aşıyor o yüzden de artık kabullenip o şekilde devam ediyorum yani çünkü değiştirebileceğim bir şey değil değiştirebileceğim bir şey olsa ya da benim elimde olsa değiştiririm….'*
Maneviyat	***K9(K):*** *'…böyle ya her şeyin hayırlısı vardır herhalde gerçekten de öyle bir an diyorum yani ya hayırlısı demek sığınacağım bir liman oluyor çünkü olumsuz birşey ama bunda bir hayır vardır ben bunu yaşıyorum ama öğreneceğim bir şey vardır, Rabbim hani iyisini bilir, bizim üstümüzde bir güç var çünkü falan diyebilmek yani inanç ve manevi destek de sığındığım ilk şey oluyor….'*
İLİŞKİSEL AÇIKLAYICILAR	
Empati	***K22(E):*** *'…şuradaki hastanın sizin anne babanızın olabileceğini düşünmek çok önemli empati yaparsanız hem işinizi doğru yaparsınız hem işinizden zevk alırsınız tabi etkileyen başka negatif faktörler olabilir her şey maddi boyuta çıkıyor ama yine de empati yaptıktan sonra mutlu oluyorsunuz daha başarılı oluyorsunuz….''…mesela şimdi mesaim bittikten sonra arkadaşıma teslim vereceğim ya o teslimde arkadaşımı yormamış olmam yani onu düşünmek empati yapmak aynı şekilde onu da beklemek onu da aldıktan sonra zaten sizden güçlüsü sizden huzurlusu olmuyor…'*
Diğergamlık	***K22(E):****'….benim gibi 5-10 yıllık hemşireler arasında şu çok fazla var kendi işi bitiyor arkadaşı orada hala çalışıyorsa onun işine yardım ediyor yardımsever davranıyor sonrasında beraber oturup bir sosyalleşme faaliyetine giriyorlar bir kahve içiyorlar bir çay içiyorlar bir sohbet ediyorlar bir dışardaki hayatlarından bahsediyorlar bu insanları aslında güçlendiriyor bu aslında yardımseverlik dediğim olay bu….'*
Vefakarlık	***K13(E):****'..vefa göstermek çok mutlu eder, vefalı olabildiğimi hissettiğim anlar beni çok mutlu eden anlar onun karşılığında gelen tepkilerde o benim için çok önemli…'*
Saygı ve Sevgi /Nezaket/Hoşgörü	***K11(K):****'..herkesin birbiriyle iletişimde olabilmesi birbirine saygı çerçevesi içerisinde hani saygının üzerine sevgi ben hani sadece saygı değil de insanlar her zaman birbirini sevsin de istiyorum o yüzden hani böyle gerçekten insanların birbirini sevdiği bir ortam beni iş anlamında mutlu ediyor…'*
Alçakgönüllülük	***K9(K):*** *'…Çalışma arkadaşlarımıza danışabilmek güzel birşey ya da onların bana danışabileceği ya da birşey rica edebileceği bir hissiyat olması aramızda o iletişimi kurabilmek ben kurmaya çalışıyorum çünkü bir hemşireye bir selam vermeden geçmek istemiyorum…'konunun merkezinde ben olmalıyım benim için çözülmesi merkezidir dolayısıyla senden de yardım alabilirim ondan da hiç tanımadığım birisinden de yardım alabilirim hiçbir şekilde ego yapılacak bir durum yok yani olması gereken şey o problemin çözümüdür çözüme giden yollar da benim için hiç fark etmez…'*

Amerikan literatüründeki psikolojik araştırmalar özellikle bireyci bir dünya görüşüne uygundur. Diğer ülkeler bireycilik ve toplulukçuluk açısından keskin bir şekilde farklıdır (Oyserman vd., 2002: 4). Bu tez çalışmasında psikolojik sermaye olgusunu temsil eden boyutları keşfedebilmek için yapılan nitel araştırma sonucunda hizmet sektörü çalışanlarının psikolojik sermayelerini açıklayan iki temaya ulaşılmıştır: bireysel açıklayıcılar ve ilişkisel açıklayıcılar. Türkiye gibi ağırlıkla toplulukçu bir kültüre sahip olan Çin'de yapılan bağlama özgü psikolojik sermaye ölçeği geliştirme çalışmaları (Jiang-Lin vd., 2009; Wei-Jiong vd., 2012; Lu vd., 2023) sonucunda da ölçek iki ana temaya ayrılarak hem bireysel (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, girişimcilik ve çalışkanlık ruhu, dayanıklılık ve sabır vb.) hem de ilişkisel açıklayıcılar (saygı ve nezaket, alçakgönüllülük, samimiyet, hoşgörü ve bağışlama, minnettarlık, fedakarlık vb.) keşfedilmiştir. Yapılan nitel araştırma sonrasında çalışanların psikolojik sermayelerini açıklayan bireysel açıklayıcılar "öz yeterlilik, iyimserlik ve umut etmek, dayanıklılık ve sabır, maneviyat, kabullenme" ve ilişkisel açıklayıcılar "empati, diğergamlık, vefakarlık, saygı ve sevgi/nezaket/hoşgörü, alçakgönüllülük" olarak tespit edilmiştir. Luthans vd. (2006, 2007) tarafından ortaya konulan psikolojik sermaye boyutları (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) ve önerilen potansiyel psikolojik sermaye boyutları (maneviyat) mevcut araştırmada da ortaya konulmuştur. Fakat mevcut araştırmada bireysel açıklayıcılar kısmında ortaya konulan boyutlar içerdikleri anlamlar açısından farklılık göstermektedir. Bunun yanı sıra, Batı kültüründe psikolojik kapasiteler açıklanırken sadece bireyciliğe vurgu yapılmakta ancak bireyciliğin yanında sosyal ilişkilerde karşılıklı uyumun son derece önemli olduğu ve bireyler arasında karşılıklı bir bağın olduğu Türkiye'de psikolojik kapasiteler açıklanırken kişilerarası ilişkisel meseleler de vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de hizmet sektöründe çalışanların kişilerarası ilişkiler kurarak yönetebilmesi psikolojik kapasiteleri açısından Anglo-Sakson kültürde yer alan ülkelere göre farklı olabilmektedir. Hizmet sektörü doğası gereği insan ilişkilerinin ve iletişim becerilerinin iyi bir şekilde yönetilmesini gerektirmektedir. Mevcut araştırma sonrasında Türkiye'de hizmet sektöründe çalışan bireylerin psikolojik kapasitelerinin hem bireysel hem de ilişkisel olarak çıkmış olması nedeniyle psikolojik olguların anlamlarını açıklarken, toplumsal kültürün hem bireyci hem de toplulukçu bir eğilim gösterdiği ifade edilebilir. Triandis'e (1994) göre her birey, hem bireyci hem de toplulukçu eğilimlere sahip olabilmektedir. Markus ve Kitayama (1991), bireyin bağımsız ve karşılıklı bağımlı benliğinin bir arada olabileceğini belirtmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015: 6614). Kağıtçıbaşı (1999: 363), bireyci ve toplulukçu kültürler arasında bir benlik farklılaşmasının olduğunu fakat bu farklılaşmanın katı sınırlarla ortaya çıkmadığını belirtmektedir. Dolayısıyla, "toplulukçu kültürlerin hepsinde sadece

ilişkisel benliklere rastlanılmadığı gibi, bireyci kültürlerde de sadece ayrışık benliklere rastlanmaz". Buradan hareketle, Kağıtçıbaşı (1997, 1999, 2005) üçüncü bir benlik yapısı tanımlamıştır; özerk-ilişkisel benlik. Bu benlik yapısı, hem ilişkisel (toplulukçu) hem de bireyci unsurları içermektedir. Bu tür bir benlik yapısı, özellikle, toplulukçu kültürlerin gelişmiş kentsel bölgelerinde, kuşaklar arasındaki maddi ilişkilerin azaldığı ama duygusal bağların tamamen kaybolmadığı kültürde ortaya çıkmaktadır (Şah ve Eroğlu-Şah, 2022: 113-114). Türkiye, 1980'lerden itibaren dünya çapındaki liberalleşme ve küreselleşme eğilimine paralel olarak hızlı ekonomik ve sosyal değişimler geçirmiştir. Türk sosyokültürel bağlamı kişiler arası yakın ilişkilerle karakterize edilmektedir. Fakat toplumsal değişimle birlikte farklı yaşam tarzları ortaya çıkmaya ve bireyci kültürde var olan değerler toplulukçu kültürde de görülmeye başlanmıştır. Türkiye'de bireylerin özerklik, özsaygı ve başarı gibi bireyci değerlere yönelim gösterdiği ancak bu değerleri bağlılık, karşılıklı ilişki ve yardımseverlik değerleri ile birlikte yaşadıkları ifade edilmektedir (Karakitapoğlu-Aygün ve İmamoğlu, 2002: 334-335).

Pozitif psikolojik bileşenlerden oluşan psikolojik sermaye kavramı Amerika menşeli bir kavramdır. Batı kültürü, bu kavramı açıklarken, bireyleri bağımsız ve özerk olarak görmekte, bireysel amaçlara ve hedeflere yönelmektedir. Yapılan nitel araştırma neticesinde Türkiye'ye özgü bağlamsal psikolojik sermaye bileşenleri ise hem bireysel meselelerin hem de ilişkisel meselelerin vurgulandığı olgular ile açıklanmıştır. Nitel araştırmaya katılım sağlayan katılımcıların psikolojik sermayelerinin bireysel açıklayıcıları öz yeterlilik, iyimserlik ve umut etmek, dayanıklılık ve sabır, kabullenme, maneviyat boyutlarından oluşmaktadır. *Öz yeterlilik*: sürekli gelişme ve öğrenmeyi, çözüm odaklılığı, kendine güvenerek pes etmemeyi, kendi kendini desteklemeyi, başarılı olma arzusunu, planlı ve programlı olmayı, hatalardan ders çıkarabilmeyi, başkalarının fikirlerine ve deneyimlerine başvurabilmeyi, tecrübelerden öğrenmeyi içermektedir. *İyimserlik ve umut etmek:* zorlukların geçeceğine dair olan inancı, olumlu bakış açısını, umut beslemeyi, ihtiyatlılığı ve gerçekleri göz ardı etmeyen olumlu bir bakış açısını ifade etmektedir. *Dayanıklılık ve sabır:* zorluklarla mücadele etme gücünü, yılmamayı, zorluklar karşısında dağılmamayı, telkin yapmayı, sosyal destek almayı, sabırlı olmayı, sorumluluklar ve sorumluluk duygusundan ötürü ayakta kalmayı içermektedir. Kabullenme deneyimi dünyayı bağlamsal ve diyalektik olarak anlamanın bir sonucudur. Kabullenme pratiği, şu ana odaklanmayı, gerçekliği "sanrılar" olmaksızın olduğu gibi görmeyi ve gerçeği yargılamadan kabul etmeyi içerir (Robins vd., 2004: 38-39). Kabullenme, özellikle de büyük zorlukların ardından geldiğinde, son derece özgürleştirici olarak deneyimlenebilir (Robins vd., 2004: 41). Mevcut tez çalışmasında

Kabullenme: şikayet etmemeyi, gereken emeği verip akışına bırakmayı, değiştirilemeyecek şeyleri zorlamamayı, hayatın inişlerinin ve çıkışlarının olabileceğini kabullenmeyi, farkındalığı ifade etmektedir. *Maneviyat:* tevekkülü, şükretmeyi, dua etmeyi, hayırlısı demeyi, daha güçlü bir varlığa inanmayı, ibadet etmeyi, Allah'tan yardım dilemeyi, meditasyon ve yoga yapmayı ifade etmektedir. Son yıllarda maneviyat kavramı sağlık bilimleri ve sosyal bilimler literatüründe giderek daha fazla kullanılmaya başlanmıştır. Ancak bu kavramın tanımı konusunda henüz bir uzlaşı sağlanamamıştır. Bu sorunla karşı karşıya kalan araştırmacıların önünde üç seçenek bulunmaktadır:

(a) sorunu göz ardı etmek ve kavramın tanımını yapmamak,

(b) kendi görgül ya da kuramsal temelli çalışmalarına ait tanımı geliştirmek,

(c) çalışmalarına katılım gösteren katılımcıların anlayışına göre tanım yapmak.

Bununla birlikte, üçüncü seçeneğin tercih edildiği çalışmalar, hem çeşitliliğe hem de kültürel özgünlüğe sahip anlayışlar ortaya koymaktadır (Cook, 2004: 540). Bu bağlamda mevcut tez çalışmasında maneviyat kavramı çalışmaya katılım gösteren katılımcıların anlayışına göre açıklanmıştır.

Katılımcıların psikolojik sermayelerinin ilişkisel açıklayıcılarını oluşturan *empati:* diğerlerini düşünmeyi ve anlamayı, anlayışlı olmayı ve halden anlamayı; *diğergamlık:* sosyal sorumluluk duygusunu, fedakarlığı, yardımseverliği, iyilikseverliği, dayanışmayı; *vefakarlık:* iyilikleri unutmamayı, kıymetin bilinmesini, değerini bilip unutmamayı ve unutulmamayı, sözünde durmayı; *saygı ve sevgi/nezaket/hoşgörü:* insana değer vermeyi, sevgiyi, saygıyı, emrivaki yapmamayı, ilişkilerde sınırı aşmamayı, üsluba dikkat etmeyi; *alçakgönüllülük:* kendini başkalarından üstün görmemeyi, ego içeren tavır ve davranışlarda bulunmamayı, başkalarının başarılarını takdir edebilmeyi, bir konu hakkında yardım istemekten ve danışmaktan kaçınmamayı ifade etmektedir.

3.3.5. Nicel Araştırma Aşaması

3.3.5.1. Örgütlerde Psikolojik Sermayeye Ait Boyutları Belirlemeye Yönelik Ölçüm Aracının Geliştirilmesi

Araştırma sürecinin bu aşamasında nitel araştırma bulgularından yararlanılarak, ölçek maddelerinin (önermelerin) oluşturulması aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada madde havuzu oluşturulmuş ve sahaya çıkmadan önce ölçeğin yapılandırılması ve değerlendirilmesi için gerekli işlemler yapılmıştır. Bütün bu işlemler sonrasında ölçeğin pilot çalışması 529 kişilik örneklem grubu ile gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonrasında elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçüm aracının boyutları ortaya çıkarılmıştır.

3.3.5.1.1. Madde Havuzunun Oluşturulması

Ölçek geliştirme sürecinde, sağlam bir kavramsal temel sağlamak için hem mevcut kuramı hem de araştırmayı kullanarak yapıyı açık ve somut bir şekilde tanımlamak önem taşımaktadır. Araştırmacıların soyut yapıların niteliklerini belirgin bir şekilde tanımlaması gerektiğinden bu başlangıçta göründüğünden daha zor olabilmektedir. Bu süreçte istenilen yapıya ulaşmak için tasarlanmış bir madde havuzu oluşturmak gerekmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006: 813). Madde oluşturma yöntemleri, tümdengelim, tümevarım veya ikisinin bir kombinasyonu olarak sınıflandırılabilmektedir. Tümdengelim yöntemleri, kapsamlı bir literatür taramasına ve önceden var olan ölçeklere dayalı madde oluşturmayı içermektedir (Hinkin 1995). Öte yandan, tümevarımsal yöntemler, hedef kitleden odak gruplar, görüşmeler, uzman panelleri gibi araştırma yöntemleriyle toplanan görüşlerden elde edilen bir yapıya ilişkin nitel bilgilere dayalı madde geliştirmeyi temel almaktadır (Morgado vd., 2017: 1-2). Nihai olarak amaç, ilgili yapıyı açıkça temsil eden bir dizi maddeye ulaşmaktır ve böylece faktör analizi, veri indirgeme teknikleri yapıyı doğru bir şekilde yansıtan istikrarlı bir temel faktörler dizisi vermektedir. Genel olarak, açık, öz nitelikte, okunabilir, farklı olacak ve ölçeğin amacını yansıtacak şekilde maddeler yazılması önem arz etmektedir. Araştırmacının madde havuzunun kalitesini öncelemesinin ve madde oluşturmaya yönelik dikkatlice planlanmış bir yaklaşımın benimsenmesinin bir ölçüm aracı geliştirme sürecinde kritik bir başlangıç olduğu vurgulanmaktadır (Worthington ve Whittaker, 2006: 813-814). Bu tez çalışmasında nitel araştırma kısmında ortaya çıkan temalar sosyal psikoloji ve pozitif psikoloji literatürünün bilimsel terminolojisine uygundur. Bu noktada araştırmanın ilk kısmı olan nitel araştırma ile elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya konulan boyutlara ilişkin alıntılara ve ilgili literatüre başvurularak ölçek madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek madde havuzunda bireysel açıklayıcılar temasında 61 madde ve ilişkisel açıklayıcılar temasında 55 madde olmak üzere toplamda 116 madde bulunmaktadır.

3.3.5.1.2. Uzman Görüşlerinin Alınması (Kapsam Geçerliliği)

Ölçek geliştirme süreci içerisinde yapılacak tüm çıkarımlarda güvenilirlik sağlamak için madde içeriğinin geçerli olması önem taşımaktadır. Kapsam geçerliliğini sağlamak için maddeler hakkında başka görüşlere de başvurulması gerekmektedir (Nunnally, 1967). Kapsam geçerliliği, temel olarak uzman ve hedef kitle tarafından yapılan inceleme yoluyla değerlendirilmektedir. Ölçek geliştirme sürecinde yer alacak uzmanlar, madde havuzunu geliştirenlerden bağımsız olmalıdır (Boateng vd., 2018: 6-7). Ölçek geliştirme aşamasında uzmanların (ölçek geliştirmede uzmanlar veya ilgili konuda uzmanlar) görüşlerine başvurmak

ilgili yapının uygun bir şekilde temsil edilip edilmediğinin netleştirilmesine olanak tanımaktadır (Nunnally, 1967). Uzman sayısının genellikle 5 ile 40 arasında olması tavsiye edilmektedir. Uzman değerlendirmeleri; üretilen maddelerin söz konusu değişkeni temsil edip etmediği, maddelerin yeterince açık ve yalın bir şekilde ifade edilip edilmediği, maddelerin hedef kitleye uygun olup olmadığı vb. gibi kriterler dahilinde gerçekleştirilmektedir (Alpar, 2014: 438). Bu aşamada geliştirilen ölçek maddelerinin söz konusu değişkeni ölçüp ölçmediğini, yazı dilinin anlaşılıp anlaşılmadığını, tarafsız olup olmadığını, yazım dilinin hedeflenen kitle için uygun olup olmadığını, ilgili maddelerin ilgili boyutları temsil edip etmediğini görmek ve ölçeği bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirmek adına 1'i ölçek geliştirme, 1'i örgütsel psikoloji, 3'ü örgütsel davranış alanında uzman olan toplam 5 araştırmacıya ölçek madde havuzu sunularak uzmanların görüşlerine başvurulmuştur (uzmanlara sunulan form EK 3'te yer almaktadır). Uzmanlar tarafından alınan görüşler doğrultusunda ölçeği oluşturacak maddelerin eksik görülen kısımları düzeltilmiş, ölçeği kalabalıklaştıran ve aynı anlama gelen maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Uzman ortak görüşlerine dayalı olarak düzeltilen ve çıkarılan maddeler ile kapsam geçerliliği sağlanması sonrasında ölçeği oluşturan maddelerin geliştirilmesi ile 105 madde içeren taslak bir form oluşturulmuştur. Maddelere yönelik tutumların ölçülmesinde "dereceleme toplamlarıyla ölçekleme" (Erkuş, 2012) olarak da bilinen 5'li Likert ölçeği (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde Likert tipi ölçek, diğer ölçeklere göre kolay ve kullanışlı görülmesi nedeniyle en yaygın kullanıma sahip ölçektir (Salı, 2018). Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin pilot uygulamasına kadar gerçekleşen tüm aşamalar sonrasında bireysel ve ilişkisel açıklayıcılar temalarının her birinin altında beşer adet bulunan on temayı açıklayan 105 madde ortaya konulmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği, ***Bireysel Açıklayıcılar*****;** *Öz yeterlilik* 15 madde, *İyimserlik ve Umut* 15 madde, *Dayanıklılık ve Sabır* 12 madde, *Kabullenme* 8 madde, *Maneviyat* 7 madde ve ***İlişkisel Açıklayıcılar;*** *Empati* 9 madde, *Diğergamlık* 12 madde, *Vefakarlık* 7 madde, *Saygı ve Sevgi/Nezaket/Hoşgörü* 14 madde, *Alçakgönüllülük* 6 maddeden oluşmaktadır.

3.3.5.2. Örgütlerde Psikolojik Sermayeyi Oluşturan Boyutları Belirlemeye Yönelik Pilot Uygulama

3.3.5.2.1. İşlem

Araştırmacının geliştirdiği 105 maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin araştırma kapsamına uygun olan bir örneklem grubuna uygulanması için google anket form üzerinden

soru formu oluşturulmuştur. Çalışmaya katılım gösteren kişilere çalışmanın amacı yazılı ve sözlü olarak açıklanmış ve hazırlanan soru formu internet ortamında gönderilmiştir. Formun doldurulması 10-15 dakika arasında değişmektedir.

3.3.5.2.2. Örneklem

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yapmak amacıyla google anket form üzerinden anket formu hazırlanarak Türkiye'nin tüm bölgelerindeki hizmet sektörü (sağlık, turizm, bankacılık, eğitim, perakende vb.) çalışanlarına anket formu internet ortamında gönderilmiştir. Anket formunun katılımcılarla paylaşılması sürecinde üç yol izlenmiştir. İlk olarak, araştırmacı çalışma kapsamına giren kurumlarla bire bir iletişim kurarak e-posta ve whatsapp aracılığıyla anket linkini o kurumun yetkilileri ve çalışanları ile paylaşmıştır. İkinci olarak, araştırmacı Linkedln üzerinden ilgili sektör çalışanları ile iletişime geçip anket linkini onlar ile paylaşmış ve verinin bir kısmını Linkedln aracılığıyla sağlamıştır. Üçüncü olarak, araştırmacı anket linkini ilgili sektörde çalışan yakınları ile whatsapp üzerinden paylaşmış ve verinin diğer kısmı kişisel ağı ile elde edilmiştir. Yaklaşık 1000 kişiye gönderilen (E-posta, Linkedln, Whatsapp) anket linkine 540 kişi dönüş yapmış ve 11 kişinin anket formu farklı sektör olma sebebiyle analiz dışı bırakılarak 529 kullanılabilir form elde edilmiştir. Pilot uygulamaya katılım gösteren kişilerin demografik bilgilerine dair bulgular Tablo 3.4'te yer almaktadır.

Tablo 3. 4 Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Sayı (n)	**Yüzde (%)**			**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet	Kadın	265	50,1	**Sektör**	Sağlık Sektörü	107	20,2
	Erkek	264	49,9		Turizm Sektörü	104	19,7
					Perakende Sektörü	88	16,6
					Bankacılık Sektörü	98	18,5
					Eğitim Sektörü	117	22,1
					Diğer	15	2,8
Yaş	20-30 yaş arası	164	31,0	**Meslekte Çalışma Süresi**	1-5 yıl	144	27,2
	31- 40 yaş arası	232	43,9		6-10 yıl	133	25,1
	41-50 yaş arası	102	19,3		11-15 yıl	105	19,8
	51 yaş ve üzeri	31	5,9		15 yıldan fazla	147	27,8
Medeni Durum	Bekar	221	41,8	**Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi**	1 yıldan az	91	17,2
	Evli	308	58,2		1-5 yıl	209	39,5
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	3	0,6		6-10 yıl	123	23,3
	Lise	33	6,2		10 yıldan fazla	106	20,0
	Önlisans	45	8,5	**Bölge**	Akdeniz Bölgesi	124	23,4
	Lisans	272	51,4		Doğu Anadolu Bölgesi	54	10,2
	Yüksek Lisans	77	14,6		Ege Bölgesi	66	12,5
	Doktora	55	10,4		Güneydoğu Anadolu Bölgesi	59	11,2
	Tıpta Uzmanlık Dahil Doktora ve Üzeri	44	8,3		İç Anadolu Bölgesi	63	11,9
					Karadeniz Bölgesi	57	10,8
					Marmara Bölgesi	106	20,0

Tablo 3.4 incelendiğinde, pilot uygulamaya katılan 529 kişi içerisinde kadın ve erkek katılımcı sayısının yarı yarıya olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 20 ve 40 yaş arasında yer aldığı, geri kalanının ise 41 ve üzeri olduğu söylenebilir. Medeni duruma bakıldığında, katılımcıların yarıdan fazlası evli, geriye kalan kısmı ise bekardır. Çok az sayıda katılımcının ortaöğretim ve lise, yarıdan fazlasının lisans, geriye kalan kısmının ise lisansüstü eğitimi derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların sektörel dağılımı birbirine çok yakındır. Meslekte çalışma süreleri incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu 1-15 yıldır ve geriye kalan kısmı ise 15 yıldan fazla süredir mesleklerinde çalışmaktadır. Mevcut iş yerinde çalışma sürelerine bakıldığında ise katılımcıların büyük çoğunluğu 1-10 yıldır ve geriye kalan kısmı ise 10 yıldan fazladır mevcut iş yerlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların yarıya yakın kısmı Akdeniz ve Marmara Bölgesi'nde, diğer yarısı ise hemen hemen benzer dağılım ile Doğu Anadolu, Ege, Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu, Karadeniz Bölgesi'nde yaşamaktadır.

3.3.5.2.3. Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA)

Açıklayıcı faktör analizi, bir ölçme aracının geliştirilmesi sırasında yapı geçerliliğini değerlendirmektedir. İlk madde setini geliştirdikten sonra, araştırmacılar madde setinin altında yatan boyutluluğu incelemek için açıklayıcı faktör analizini uygulamaktadır. Böylece, büyük bir madde seti farklı faktörleri ölçen anlamlı alt kümeler halinde gruplanabilmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006: 807-808). Bir ölçek için oluşturulan maddelerin nasıl şekilleneceği az ya da çok alan uzmanı tarafından tahmin edilse dahi var olan yapının tam olarak ne olduğu, kaç gizil değişken (faktör) olduğu ve hangi maddelerin hangi faktörlere yüklendiği istatistiksel bir teknikle belirlenmektedir. Böylece, maddelerden hangilerinin işe yaradığı (varyasyon açıklayıp açıklamadığı) kolaylıkla belirlenebilmektedir. Dolayısıyla, bir ölçek geliştirme işleminde öncelikle var olan gizil yapıyı ortaya koymada kullanılan açıklayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmaktadır (Orçan, 2018: 413).

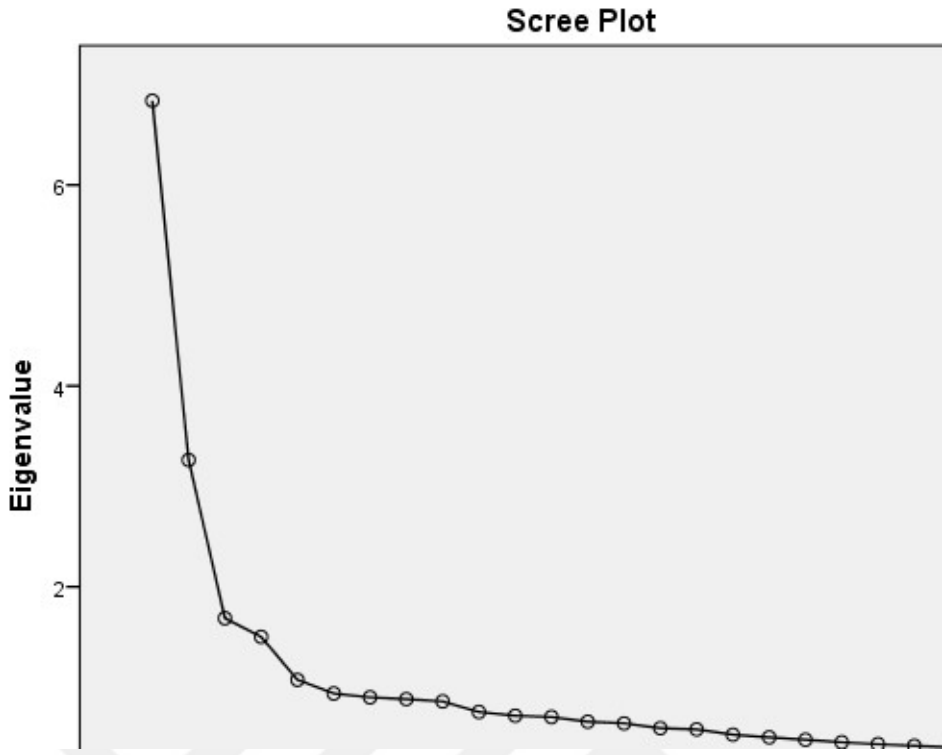
Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısını ortaya koyabilmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin yapılandırılması aşamasında ölçekte yer alan bireysel açıklayıcılar (57 madde) ve ilişkisel açıklayıcılar (48 madde) açıklayıcı faktör analizi ile analiz edilmiş ve çalışanların psikolojik sermaye algılarını oluşturan bireysel ve ilişkisel açıklayıcıların temel faktörleri keşfedilmeye çalışılmıştır. Verileri analiz etmek için SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinin faktörleşmesi için temel bileşenler analizi (Principal Components Analysis) kullanılmıştır. Temel bileşenler analizi, faktörleştirme teknigi olarak

sıklıkla tercih edilen bir istatistiktir. Temel bileşenler analizi (TBA), bileşenleri üretirken; faktör analizi, faktörleri üretmektedir (Tabachnick ve Fideli, 2001; Kline, 1994 akt. Büyüköztürk, 2002: 474). Verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Testi kullanılmıştır. KMO'nun 0,60'dan yüksek çıkması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002: 481). Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısı örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla kullanılmaktadır (Şencan ve Fidan, 2020: 642). Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması gerekmekte ve bu varsayım bütün değişkenler ve değişkenlerin tüm doğrusal kombinasyonları için geçerli olmaktadır. Verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği Barttlett testi ile test edilir ve bu sonucun yüksek olması önemlidir. Bartlett testi yapılamadığı takdirde çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak da normal dağılım için değerlendirme yapılabilir (Tavşancıl, 2010: 51). Bartlett Testi ile korelasyon matrisin birim matrise eşit olup olmadığı araştırılmaktadır. Bartlett testinde korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı çıkması ($p< 0,05$) durumunda eldeki verilerden faktör çıkarılabileceği sonucuna ulaşılmaktadır (Şencan ve Fidan, 2020: 642). Ölçeğin bireysel açıklayıcılarının KMO örneklem uygunluk katsayısı 0,884, Bartlett testi ki kare değeri 4966,744 ve anlamlılık değeri 0,000 bulunmuştur (Bakınız Tablo 3.5). Ölçeğin ilişkisel açıklayıcılarının KMO örneklem uygunluk katsayısı 0,930, Bartlett testi ki kare değeri 5224,997 ve anlamlılık değeri 0,000 bulunmuştur (Bakınız Tablo 3.5). Ölçek geliştirme çalışmaları için bu bulgular kabul edilebilirdir (Hinkin vd., 1997: 101) ve bu durumda elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu ifade edilebilir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında uygulandığı gibi faktör sayısına herhangi bir kısıtlama yapılmadan veri setine temel bileşenler faktör analizi ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Varimax döndürme yönteminde basit yapıya ve anlamlı faktörlere ulaşmada faktör yüklerinin sütunlarına öncelik verilmektedir. Varimax döndürme yönteminde faktör varyanslarının maksimum olması daha az değişken ile sağlanacak şekilde döndürme yapılmaktadır (Tavşancıl, 2010: 50). Bir maddenin faktör yükünün en az (minimum) 0,30 olması gerekmektedir. Ayrıca bir madde birden fazla faktörde faktör yükü verdiğinde iki faktör arasındaki fark en az 0,10 olmalıdır (Stevens, 2002). Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre bir maddenin faktör yük değerinin en az 0,32 olması gerekmektedir (Şahin ve Bilge, 2020: 149). Açıklayıcı faktör analizinde bir maddenin faktör yükünün en az 0,40 olması istenmektedir. Ancak aynı zamanda da bir maddenin 0,40'dan daha yüksek değerle birden fazla faktöre yüklenmesi de istenmemektedir (Hinkin, 1998: 112). Büyüköztürk (2002: 118) faktör yük değerinin, 0,45 ya da daha yüksek olmasının iyi bir ölçü olacağını belirtmektedir.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuçlar incelenerek 0,45'in altında kalan ve birden fazla faktöre yüklenip aralarında 0,10'dan daha az fark olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemler gerekli kriterler sağlanıncaya, ilgili literatür taraması ve görüşme verilerini analiz etmek için yapılan içerik analizi aracılığıyla önceden tahmin edilen boyutlara uygun bir faktör yapısı oluşana kadar birkaç kez tekrar edilmiş ve bireysel açıklayıcılardan 30 madde ve ilişkisel açıklayıcılardan 29 madde olmak üzere ölçekten toplamda 59 madde çıkarılmıştır.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla yapılan temel bileşenler faktör analizi ve varimax döndürme yöntemine destek olarak yamaç birikinti grafiğinden de yararlanılmıştır. Yamaç birikinti grafiği, Cattel (1966) tarafından geliştirilmiştir ve açıklayıcı faktör analizinde faktör sayısına karar verme aşamasında destekleyici bir nitelik taşıyan grafiktir. Yamaç birikinti grafiğinde yer alan Y ekseni özdeğerin büyüklüğünü, X ekseni ise bileşen sayısını göstermektedir. Grafikte Y ekseninden X eksenine doğru eğimli bir iniş söz konusudur. Bu eğim, faktörlerin toplam varyansa olan katkıları doğrultusunda kırılmalarla gösterilmekte ve bir noktadan sonra grafiğin eğiminde önemli bir düşüş yaşanarak yatay bir şekil almaktadır. Bu yönteme göre grafikte eğimin azaldığı kırılma noktasına kadar olan faktörler varyansa katkı sağlamakta ve kırılma noktasından sonra eğimin yataylaşmaya başladığı aşamadaki faktörler varyansa önemli bir katkı sunmamaktadır. Dolayısıyla, kırılma noktasına kadar olan bileşen sayısı faktör sayısı olarak belirlenmektedir (Gorsuch, 1983 akt. Koçak vd., 2016: 336). Bireysel açıklayıcılar için yapılan analiz sonuçlarına ilişkin dikey eksende özdeğerlerin yatay eksende ise faktörlerin yer aldığı Şekil 3.2'deki özdeğer yamaç grafiği eğrisine bakıldığında birinci faktörden itibaren yüksek ivmeli bir düşüş meydana geldiği gözlemlenmiştir. Dördüncü faktörden itibaren bu düşüşün gittikçe azalmaya ve eğrinin yataylaşmaya başladığı görülmüştür. Bu noktadan sonra gelen faktörlerin varyansa yaptıkları katkı azalmaktadır. Kırılma noktasına kadar olan faktörlerin varyansa katkı sağladığı konusu göz önüne alındığında ölçeğin yapısının dört faktörlü bir yapıdan oluştuğuna karar verilmiştir.



Şekil 3. 2 Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin *bireysel açıklayıcıları* için ortaya çıkan faktörler, İyimserlik ve Umut, Öz yeterlilik ve Dayanıklılık, Maneviyat, Kabullenme olarak adlandırılmıştır. Faktörler altında yer alan her bir maddenin faktör yükü değerleri, özdeğer ve açıklanan varyans yüzdeleri, her bir faktöre ait iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.5'te yer almaktadır.

Tablo 3. 5 Psikolojik Sermaye Bireysel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi

No	Maddeler	İyimserlik ve Umut	Öz yeterlilik ve Dayanıklılık	Maneviyat	Kabullenme	
55	İşle ilgili sorunlar yaşadığımda her şeyin zamanla daha iyiye gideceğine inanırım	,789				
56	Sorunları aşabileceğime dair kendimi sürekli telkin ederim	,754				
40	Başarısız olduğumda kolay kolay karamsarlığa kapılmam	,723				
51	Belirsiz durumlarla karşılasam da ümidimi kaybetmem	,699				
38	Kariyer sürecimde zorluklarla karşılaşsam da sabırla yoluma devam ederim	,655				
47	Yaşadığım zorluklar direncimi artırır	,639				
39	Umutlu olmak amaçlarıma odaklanmamı sağlıyor	,582				
1	İşimi iyi yapma konusunda yeteneklerime güvenirim		,691			
11	İşle ilgili yenilikleri ve değişimleri öğrenmede diğerlerinden daha hevesliyimdir		,641			

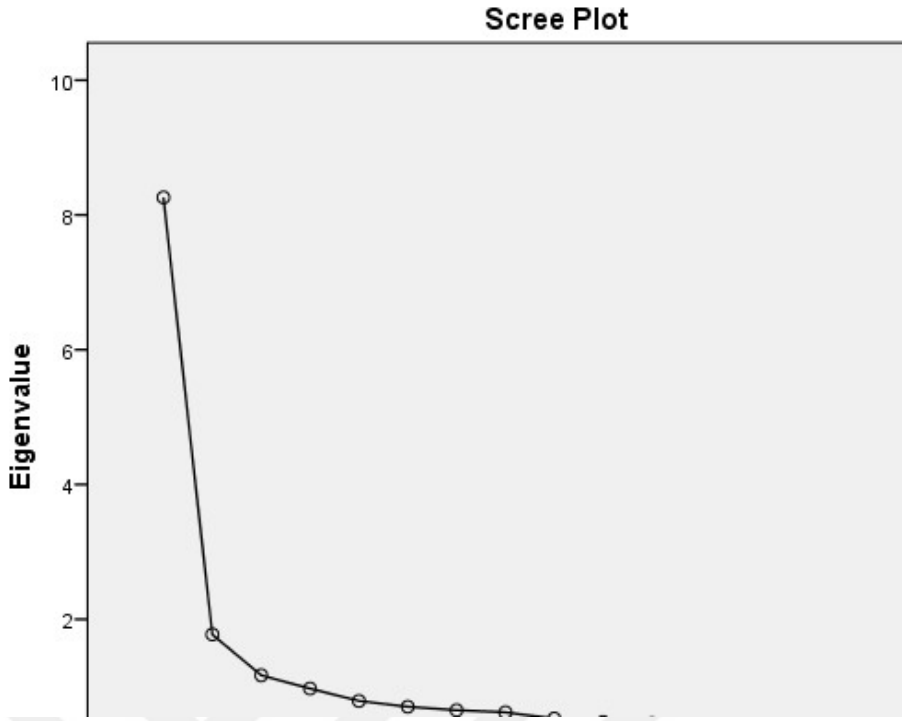
15	Herhangi bir problemle karşılaştığımda kolay kolay pes etmem		,628			
12	Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolaylıkla üstesinden gelirim		,623			
20	Birden fazla görevi aynı anda üstlenebilirim		,621			
8	Zorluklar karşısında mücadeleyi elden bırakmam		,600			
23	Yakın çevremle ilgili (ebeveyn, çocuk, diğer aile fertleri vb.) sorumluluklarım zorluklar karşısında dirençli olmamı gerektiriyor		,505			
32	Aksilikler çıksa da işlerimi çoğu zaman planladığım gibi tamamlarım		,503			
14	Aile ve yakın çevrem zor durumlarla baş etmemde bana yardımcı olur		,445			
24	Kendimi çaresiz hissettiğimde dua ederim			,825		
42	Başarılı olmak için elimden geleni yapar, gerisini Allah'ın takdirine bırakırım			,716		
17	Yaşadığım zorluklar arttığında Allah dağına göre kar verir diye düşünürüm			,715		
10	Olumsuz durumlarla karşılaştığımda her işte vardır bir hayır derim			,715		
54	Bazı aktiviteleri düzenli yapmak fiziksel ve psikolojik olarak beni rahatlatır (ibadet, meditasyon, yoga, nefes egzersizleri vb.)			,532		
5	İş hayatında olumsuz durumlarla karşılaşsam da sahip olduklarıma şükrederim			,521		
52	Sonucu değiştiremeyeceksem kendimi daha fazla yormam				,735	
30	Karşılaştığım bütün sorunlara çözüm bulamayacağımı biliyorum				,684	
26	Güçlüklerle mücadele edemiyorsam oluruna bırakırım				,659	
16	Yaptığım işin her zaman mükemmel olması gerekmez					,620
4	Herhangi bir sorunla uğraşırken bazı şeylerin kontrolüm dışında olduğunu kabullenirim					,584
	Özdeğer	4,108	3,755	3,260	1,846	1,397
	Açıklanan Varyans (%)	15,214	13,906	12,074	6,839	5,173
	Kümülatif Açıklanan Varyans (%)	15,214	29,120	41,194	48,033	**53,206**
	Güvenilirlik (İç Tutarlılık) Katsayısı (α)	,867	,805	,799	,645	
	Ölçeğin Genel Güvenilirlik Katsayısı (α)	**,858**				
	Ölçekteki Toplam Madde Sayısı	**27**				

Örneklem:529 Kişi
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi
Döndürme metodu: Varimax
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,884
Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 4966,744
p Değeri: 0,000 (p<0,005)
Likert tipi ölçek kategorileri: 1= Hiç Katılmıyorum, …… 5= Kesinlikle Katılıyorum

Herhangi bir faktör sayısı belirlemeden yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinin bireysel açıklayıcılarının toplam varyansının % 53,21'ini açıklayan ve öz değerleri 1'in üzerinde olan 5 faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir (Bakınız Tablo 3.5). Faktör analizi sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksek olursa, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır. Sosyal bilimlerde çok yüksek varyans oranlarına ulaşmak mümkün olmamakta, % 40 ile % 60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2010: 48). Açıklanan varyansın toplam varyans üzerinden %50'yi geçiyor olması faktör analizinin önemli bir kriteridir ve temsil yeteneğinden söz edebilmek için oluşturulan faktör yapısının toplam değişken varyansının yarısından fazlasını açıklıyor olması gerekmektedir (Yaşlıoğlu 2017: 77). Tablo 3.5'e bakıldığında birinci faktörde (iyimserlik ve umut) toplam 7 madde yer almıştır. Birinci faktörün açıklanan varyans oranı % 15,21 ve özdeğeri 4,108'dir. Faktör yükleri ise 0,58 ile 0,79 arasında değişmektedir. İkinci faktör (öz yeterlilik ve dayanıklılık) toplam 9 maddeden oluşmuştur. Faktörün açıklanan varyans oranı % 13,91 ve özdeğeri 3,755'tir. Faktör yüklerinin ise 0,45 ile 0,69 arasında değiştiği görülmektedir. Üçüncü faktörün (maneviyat) toplam 6 maddeden oluştuğu saptanmıştır. Faktörün açıklanan varyans oranı %12,07 ve özdeğeri 3,260'tır. Faktör yükleri ise 0,52 ile 0,83 arasında değişmektedir. Dördüncü faktörde (kabullenme) 5 madde yer almıştır. Faktörün açıklanan varyans oranı % 12,01 ve özdeğeri 3,243'tür. Faktör yüklerinin ise 0,58 ile 0,74 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçekte yer alan bütün maddelerin faktör yükleri ise 0,45 ve 0,83 arasında bir değer almaktadır. Her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise sırasıyla, 0,87, 0,81, 0,80 ve 0,65'tir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin bireysel açıklayıcıları içerisinde yer alan boyutları açıklayan maddelerin netleşmeye başladığı görülmektedir. Faktör analizi sonrasında ortaya çıkan dört boyut ve altında yer alan maddelerin, nitel araştırma sonrasında yapılan içerik analizi sonucunda belirlenen bireysel açıklayıcılar teması ve altında yer alan 4 alt tema ile içerik, anlam, madde-boyut ilişkisi bakımından hemen hemen benzer şekilde dağıldığı, içerik analizi ve faktör analizi sonuçlarının birbiriyle ekseriyetle uyum gösterdiği görülmüştür. İçerik analizi sonucunda belirlenen bireysel açıklayıcılar ana temasının alt teması olan dayanıklılık ve sabır boyutunun altında yer alan üç maddenin faktör analizi sonrasında iyimserlik ve umut boyutuna kaydığı görülmüştür. Pilot araştırmaya katılım gösteren kişilerin bu maddelere yükledikleri anlamların nitel araştırma sonuçlarına göre farklılaştığı görülmüş ve ana uygulamaya geçmeden önce bu maddeler üzerinde yeniden bir düzenleme yapılmıştır. Nitel araştırma sonrasında yapılan içerik analizi sonrasında ayrı ayrı belirlenen öz yeterlilik ve dayanıklılık/sabır boyutları faktör analizi sonrasında birleşmiştir.

Bu iki boyutun bu aşamada birleşmiş olması bir sorun olarak görülmemiş ve ana uygulamanın sonucuna göre boyutların ayrışıp ayrışmayacağına odaklanılıp maddeler korunmuştur. Araştırmanın nitel araştırma kısmında yapılan içerik analizi sonucunda belirlenen bireysel açıklayıcılar ana temasının alt teması olan kabullenme boyutu ise faktör analizi sırasında 2 farklı boyut olarak ayrılmıştır. Bu ayrılma sonucunda bir faktörde üç madde diğer faktörde 2 madde olmuştur. MacCallum vd.'ne göre (1999) istikrarlı olan faktörlerin en az üç değişken (3 madde) içermesi gerekmektedir. Bununla birlikte psikolojik bir ölçme aracının yapı geçerliği ortaya konulurken istatistiki analizin kullanılması elbette önem taşımaktadır. Fakat yapı geçerliğini sağlama süreci yalnızca istatistiksel analizlerle gerçekleştirilebilecek bir süreç değildir. Açıklayıcı faktör analizini kullanarak bir ölçme aracının yapı geçerliliğini belirleme aşamasında hem faktör isimlendirme hem de ölçekte yer alacak maddelere karar verme aşamasında araştırmacının yapıya olan hakimliği önemli bir husustur. Süreç açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre yönetilmelidir ancak özel veya istisnai durumlarda yapı geçerliğinin belirlenmesinde alan uzmanlarının görüşlerinin ve değerlendirmelerinin de rol alabileceği ifade edilebilir (Doğan ve Aybek, 2021). Bu bağlamda araştırmacı, kabullenme boyutunun ikiye bölünmesi sonucunda bu iki faktörün anlamlı bir şekilde birbirinden bağımsız olarak değerlendirilemeyeceği ve ölçeğin genel yapısını bozabileceği nedeniyle bu iki faktörü tek faktör altında toplamayı tercih etmiştir. Böylece yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin bireysel açıklayıcılarının 4 faktörden (iyimserlik ve umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık, maneviyat, kabullenme) oluştuğu ortaya çıkmıştır.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin *ilişkisel açıklayıcıları* için yapılan analiz sonuçlarına ilişkin dikey eksende özdeğerlerin yatay eksende ise faktörlerin yer aldığı Şekil 3.3'teki özdeğer yamaç grafiği eğrisine bakıldığında birinci faktörden itibaren yüksek ivmeli bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Üçüncü faktörden itibaren bu düşüşün gittikçe azalmaya ve eğrinin yataylaşmaya başladığı görülmüştür. Bu noktadan sonra gelen faktörlerin varyansa yaptıkları katkı azalmaktadır. Kırılma noktasına kadar olan faktörlerin varyansa katkı sağladığı konusu göz önüne alındığında ölçeğin ilişkisel açıklayıcılar yapısının üç faktörlü bir yapıdan oluştuğuna karar verilmiştir.



Şekil 3. 3 Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin *ilişkisel açıklayıcıları* için ortaya çıkan faktörler, Saygı ve Nezaket, Empati ve Diğergamlık, Vefakarlık olarak adlandırılmıştır. Faktörler altında yer alan her bir maddenin faktör yükü değerleri, özdeğer ve açıklanan varyans yüzdeleri, her bir faktöre ait iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.6'da yer almaktadır.

Tablo 3. 6 Psikolojik Sermaye İlişkisel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi

No	Maddeler	Saygı ve Nezaket	Empati ve Diğergamlık	Vefakarlık
102	İş ortamında kişisel sınırlarıma saygı gösterilmesini beklerim	,800		
104	İşimi yaparken insanların halden anlaması bana kendimi iyi hissettirir	,763		
105	İş hayatında karşı karşıya kaldığım kişilerin (hastalar, öğrenciler, iş arkadaşları, müşteriler gibi) en az benim kadar değerli ve önemli olduğunu düşünürüm	,759		
74	İş ortamında kıdem/yaş gözetmeksizin bütün çalışma arkadaşlarıma saygı duyarım	,717		
98	İş hayatında iletişim kurduğum kişileri kırmamaya özen gösteririm	,717		
77	İş hayatında kişilere olumlu veya olumsuz görüşlerimi söylerken üslubuma dikkat ederim	,701		
101	Karşılıklı hâl hatır sormak beni iyi hissettirir	,657		
63	Arkadaşlarımın beğendiğim yönlerini takdir ederim	,622		
76	Herhangi bir hata yaptığımda bana hoşgörü ile yaklaşılmasını beklerim	,572		
69	Güler yüzlü olmak ilişkileri olumlu etkiliyor	,567		
86	Çalışma arkadaşlarım başarılı olduğu zaman kendim başarılı olmuş gibi hissederim		,800	
84	İş arkadaşlarım için fedakârlık yapmak kendimi iyi hissettirir		,680	
58	İş arkadaşlarım zorluk yaşadığında duygularını anlayabilirim		,673	
87	Zorluk yaşayan arkadaşlarımı ilk teselli edenlerden biri olurum		,669	
65	Çalışma arkadaşlarım haksızlığa uğradığında sessiz kalmam		,526	
72	Kendimi kolaylıkla başkalarının yerine koyabilirim		,458	
71	İş hayatında birine destek olmuşsam vefalı olmasını beklerim			,829
67	Yaptığım iyiliğin kıymetinin bilinmesini isterim			,813
89	Yaptığım işten yarar gören kişilerin (müşteriler, hastalar, öğrenciler gibi) kıymet bilmelerini beklerim			,759
	Özdeğer	5,439	3,424	2,341
	Açıklanan Varyans (%)	28,626	18,019	12,322
	Kümülatif Açıklanan Varyans (%)	28,626	46,645	**58,966**
	Güvenilirlik (İç Tutarlılık) Katsayısı (α)	,917	,820	,766
	Ölçeğin Genel Güvenilirlik Katsayısı (α)		**,918**	
	Ölçekteki Toplam Madde Sayısı		**19**	

Örneklem:529 Kişi
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi
Döndürme metodu: Varimax
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,930
Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 5224,997
p Değeri: 0,000 (p<0,005)
Likert tipi ölçek kategorileri: 1= Hiç Katılmıyorum, …… 5= Kesinlikle Katılıyorum

Açıklayıcı faktör analizi herhangi bir faktör sayısı seçmeksizin yapılmış ve analiz sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinin ilişkisel açıklayıcılarının toplam varyansının % 58,97'sini açıklayan ve öz değerleri 1'in üzerinde olan 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Bakınız Tablo 3.6). Tablo 3.6'ya bakıldığında birinci faktörde (saygı ve nezaket) toplam 10 madde yer almıştır. Birinci faktörün açıklanan varyans oranı %28,63 ve

özdeğeri 5,439'dir. Faktör yükleri ise 0,57 ile 0,80 arasında değişmektedir. İkinci faktör (empati ve diğergamlık) toplam 6 maddeden oluşmuştur. Faktörün açıklanan varyans oranı %18,02 ve özdeğeri 3,424'tür. Faktör yüklerinin ise 0,46 ile 0,80 arasında değiştiği görülmektedir. Üçüncü faktörün (vefakarlık) toplam 3 maddeden oluştuğu saptanmıştır. Faktörün açıklanan varyans oranı %12,32 ve özdeğeri 2,341'dir. Faktör yükleri ise 0,76 ile 0,83 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan bütün maddelerin faktör yükleri ise 0,45 ve 0,83 arasında bir değer almaktadır. Her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise sırasıyla, 0,92, 0,82 ve 0,77'dir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin ilişkisel açıklayıcılarına dahil olan boyutları açıklayan maddelerin netlik kazanmaya başladığı görülmektedir. Faktör analizi sonrasında ortaya çıkan üç boyut ve altında yer alan maddelerin, nitel araştırma sonrasında yapılan içerik analizi sonucunda belirlenen ilişkisel açıklayıcılar teması ve altında yer alan 3 alt tema ile içerik, anlam, madde-boyut ilişkisi bakımından hemen hemen benzer şekilde dağıldığı, içerik analizi ve faktör analizi sonuçlarının birbiriyle çoğunlukla uyumlandığı görülmüştür. Araştırmanın nitel araştırma kısmında yapılan içerik analizi sonucunda belirlenen ilişkisel açıklayıcılar ana temasının alt teması olan saygı ve sevgi/nezaket/ hoşgörü boyutundaki sevgi ile ilgili maddeler faktör analizi sonucunda analizden çıkarılmış ve bu boyut saygı ve nezaket boyutu olarak adlandırılmıştır. İçerik analizi sonucunda belirlenen ilişkisel açıklayıcılar ana temasının alt teması olan alçakgönüllülük boyutu faktör analizi sonrasında ortadan kalkmış ve boyut içerisinde yer alan iki madde saygı ve nezaket boyutuna geçmiştir. Nitel araştırma aşamasında yapılan içerik analizi sonrasında ayrı ayrı belirlenen Empati ve diğergamlık boyutları faktör analizi sonrasında birleşmiştir. Empati ve diğergamlık kavramları birbiri ile iç içe geçmiş kavramlardır ve bu iki boyutun birleşmiş olması bir sorun olarak görülmemiştir. Bu durumda, yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin ilişkisel açıklayıcılarının 3 faktörden (saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık, vefakarlık) oluştuğu ortaya çıkmıştır.

3.3.5.2.4. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirliğin değerlendirilmesi, yeni geliştirilen ölçeğin test aşamasının bir parçası olarak yer almaktadır. Güvenilirlik, bir ölçek içindeki maddelerin tutarlılığı ve ölçeğin zaman içindeki istikrarı ile ilgili iki temel meseleye odaklanmaktadır. Güvenilirlik birkaç yolla hesaplanabilse de, en yaygın olarak kabul edilen ölçü, Cronbach's Alpha'yı kullanan iç tutarlılık güvenilirliğidir (Price ve Mueller, 1986). Genel olarak, iç tutarlılık güvenilirliği için temel kural minimum 0,70'tir ancak yüksek riskli kararlar (örneğin, seçim) için 0,90 veya üstü önerilmektedir. Ayrıca yapının alt boyutlarının güvenilirliğinin de hesaplanması

gerekmektedir (Tay ve Jebb, 2017: 1383). Cronbach alfa katsayısı, ölçek içinde yer alan maddelerin iç tutarlılığını gösteren bir ölçüdür. Bir ölçekte yer alan maddelerin Cronbach alfa katsayısının yüksek olması birbirleriyle tutarlı olduğunu ve aynı özelliği ölçtüğünü göstermektedir (Alpar, 2017: 784). Cronbach alfa katsayısı, 0 ile 1 arasında değişim göstermektedir (Özdamar, 2004: 623). Cronbach alfa katsayısı aşağıdaki gibi nitelendirilmektedir:

$0,80 < \alpha < 1.00$ geliştirilen ölçek yüksek güvenirliğe sahiptir

$0,60 < \alpha < 0,79$ geliştirilen ölçek oldukça güvenilirdir

$0,40 < \alpha < 0,59$ geliştirilen ölçeğin güvenirliği düşüktür

$0,00 < \alpha < 0,39$ geliştirilen ölçek güvenilir değildir (Alpar, 2017: 784).

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel ve ilişkisel açıklayıcılarının tamamının ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları Tablo 3.7'de yer almaktadır.

Tablo 3. 7 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

	Boyutların Cronbach Alfa (İç Tutarlılık) Katsayısı (α)	**Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı (α)**	**Ölçekteki Toplam Madde Sayısı**
BİREYSEL AÇIKLAYICILAR		**0,858**	**27**
İyimserlik ve Umut	0,867		
Öz yeterlilik ve Dayanıklılık/Sabır	0,805		
Maneviyat	0,799		
Kabullenme	0,645		
İLİŞKİSEL AÇIKLAYICILAR		**0, 918**	**19**
Saygı ve Nezaket	0,917		
Empati ve Diğergamlık	0,820		
Vefakarlık	0,766		

Tablo 3.7'ye bakıldığında Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0,858 ve ilişkisel açıklayıcılarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0,918 olduğu görülmektedir. Ölçeğin bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayılarının sırasıyla, 0,87 (İyimserlik ve Umut) , 0,81 (Öz yeterlilik ve Dayanıklılık/Sabır), 0,80 (Maneviyat) ve 0,65 (Kabullenme) olduğu; ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayılarının sırasıyla 0,92 (Saygı ve Nezaket), 0,82 (Empati ve Diğergamlık) ve 0,77 (Vefakarlık) olduğu saptanmıştır.

Ölçeği oluşturan maddeler üretildikten sonra, ölçekte yer alan maddelerin ölçeğe sağladığı katkıyı incelemek amacıyla yapılan işlemlere madde analizi adı verilmektedir (Alpar, 2017: 788). Toplam madde korelasyonu bir madde ile diğer maddelerin toplamından meydana gelen bütün arasındaki korelasyonun hesaplanmasına dayanmaktadır. Bu yöntem bir ölçekteki her maddenin bütün içerisine eklenebilir özelliğe sahip olup olmadığını

göstermektedir (Özdamar, 2004: 623) Toplam madde korelasyonunun negatif olmaması ve 0,25'ten büyük olması istenmektedir (Alpar, 2017: 789). Literatürde bu değer 0,20 ve üzeri şeklinde de değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2015) Bu kurala uymayan maddelerin ölçekten çıkarılması önerilmektedir. Fakat bu kesin bir kural değildir. Bu maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verirken madde silindiği takdirde alfa katsayısındaki değişime ve ortalamadaki değişime bakmak gerekmektedir (Özdamar, 2004: 633).

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nde yer alan her bir maddenin toplam madde korelasyonu değeri, ortalaması ve ölçeğin Cronbach alfa katsayısı Tablo 3.8'de yer almaktadır.

Tablo 3. 8 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği Toplam Madde Korelasyonu

Madde No	Minimun	Maksimum	Ortalama	Toplam Madde Korelasyonu	Cronbach Alfa Katsayısı
Bireysel Açıklayıcılar					
55	1	5	3,78	0,490	0,858
56	1	5	3,95	0,579	0,858
40	1	5	3,70	0,426	0,858
51	1	5	4,01	0,553	0,858
38	1	5	4,13	0,572	0,858
47	1	5	3,93	0,489	0,858
39	1	5	4,18	0,609	0,858
1	1	5	4,49	0,391	0,858
11	1	5	4,15	0,322	0,858
15	1	5	4,26	0,520	0,858
12	1	5	3,90	0,408	0,858
20	1	5	4,08	0,365	0,858
8	1	5	4,28	0,435	0,858
23	1	5	4,18	0,443	0,858
32	1	5	4,01	0,413	0,858
14	1	5	4,00	0,321	0,858
24	1	5	4,01	0,410	0,858
42	1	5	4,16	0,516	0,858
17	1	5	3,51	0,418	0,858
10	1	5	3,66	0,388	0,858
54	1	5	4,05	0,422	0,858
5	1	5	3,85	0,462	0,858
52	1	5	3,20	0,147	0,858
30	1	5	3,58	0,257	0,858
26	1	5	3,11	0,308	0,858
16	1	5	3,25	0,170	0,858
4	1	5	3,68	0,290	0,858
İlişkisel Açıklayıcılar					
102	1	5	4,45	0,661	0,918
104	1	5	4,33	0,740	0,918
105	1	5	4,39	0,658	0,918
74	1	5	4,43	0,659	0,918
98	1	5	4,39	0,721	0,918
77	1	5	4,37	0,635	0,918
101	1	5	4,34	0,714	0,918
63	1	5	4,38	0,635	0,918

76	1	5	4,17	0,604	0,918
69	1	5	4,43	0,624	0,918
86	1	5	4,12	0,565	0,918
84	1	5	4,01	0,516	0,918
58	1	5	4,11	0,611	0,918
87	1	5	4,12	0,598	0,918
65	1	5	4,19	0,594	0,918
72	1	5	4,20	0,593	0,918
71	1	5	3,80	0,389	0,918
67	1	5	3,78	0,338	0,918
89	1	5	3,94	0,488	0,918

Tablo 3.8 incelendiğinde, ölçeğin bireysel açıklayıcılar kısmında iki madde haricindeki tüm maddelerin toplam madde korelasyonu değerlerinin 0,20'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bireysel açıklayıcılarda yer alan sadece iki maddenin (52. ve 16. madde) sırasıyla 0,15 ve 0,17 olarak saptandığı ve maddeler çıkarıldığında Cronbach alfa değerinde ciddi bir yükselme olmaması (maddeler silindiğinde sırasıyla Cronbach alfa değerleri; 0,863, 0,862) sebebiyle ve ölçeğin orijinal yapısının korunması amacıyla ilgili maddeler ölçekten çıkarılmamıştır. Ölçeğin ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan tüm maddelerin toplam madde korelasyonu değerlerinin 0,20'nin üzerinde ve 0,34 ile 0,74 arasında olduğu görülmektedir. Ölçeğin hemen hemen tüm maddelerinin ölçülecek özelliği ayırt etme konusunda kabul edilebilir seviyede olduğu ifade edilebilir.

Yapılan analiz sonuçlarına genel olarak bakıldığında, çalışmanın nitel araştırma aşamasında ortaya konulan psikolojik sermaye olgusu ile ilgili ve nihai ölçekte yer alması beklenen boyutların çoğunlukla gerçekleştiği görülmektedir.

3.3.5.3. Örgütlerde Psikolojik Sermayeyi Oluşturan Boyutları Belirlemeye Yönelik Ana Uygulama

3.3.5.3.1. İşlem

Pilot uygulama sonucunda 46 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği taslak formu oluşturulmuştur. Ana uygulama için taslak forma psikolojik sermaye ölçeği dışında dört ölçek (iş tatmini, algılanan stres, işgören performansı, psikolojik iyi oluş) ve demografik özellikler eklenmiştir. Anket formunda toplam 86 soru bulunmaktadır. Anket formu google anket form üzerinden hazırlanıp pilot çalışma grubunda yer alan örneklem grubundan farklı bir gruba çalışmanın amacı yazılı ve sözlü olarak açıklanmış ve hazırlanan soru formu internet ortamında (e-posta, linkedin, whatsapp) gönderilmiştir. Formların gönderilme işlemi araştırmacı tarafından yapılmış ve katılımcılardan hiçbir kişisel ve kimlik bilgisi talep edilmemiştir. Ana uygulama ile pilot uygulama katılımcılarının aynı olmasının önüne geçmek adına forma uyarı niteliğinde bir ifade konulmuştur.

3.3.5.3.2. Örneklem

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yapmak amacıyla tezin ana uygulaması aşamasında google anket form üzerinden anket formu hazırlanarak Türkiye'nin tüm bölgelerindeki hizmet sektörü (sağlık, turizm, bankacılık, eğitim, perakende vb.) çalışanlarına anket formu internet ortamında gönderilmiştir. Yaklaşık 1500 kişiye gönderilen anket linkine 621 kişi dönüş yapmıştır. Hazırlanan anket formunda araştırmacı tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği dışında dört ölçek (iş tatmini, algılanan stres, işgören performansı, psikolojik iyi oluş) ve demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, yaşanılan bölge, meslek, meslekte çalışma süresi ve mevcut iş yerinde çalışma süresi) yer almaktadır. Anket formuna farklı ölçeklerin eklenme sebebi mevcut çalışmada geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinin nomolojik geçerliliğini değerlendirmektir. Elde edilen verilerin temizlenmesi ve geçerlilik analizlerine hazır hale gelmesi amacıyla ve normal dağılıp dağılmadığını görebilmek adına normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla, skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelenmektedir. Çarpıklık, değişkenin dağılımının simetrik olup olmadığını değerlendiren bir ölçüdür (Özdamar, 2004: 296). Sıfır değeri ortada dengelenmiş bir dağılıma işarettir (Kalaycı, 2010: 58). Basıklık ise değişkenin dağılımının normal dağılıma göre basık ya da tepeleşme gösterip göstermediğini değerlendiren bir ölçüdür (Özdamar, 2004: 296). Sıfıra yakın olan bir basıklık normal dağılıma yakın bir şekil oluşturmaktadır (Kalaycı, 2010: 58). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının –1 ile +1 arasında olması mükemmel kabul edilmektedir. Fakat uygulamaya göre bu katsayıların –2 ile +2 arasında bir değer alması da kabul edilebilmektedir (George ve Mallery, 2020:114). Normal dağılımı engelleyen ve ölçeklerin boyutlarına tutarsız cevap veren 68 katılımcının ve çalışmanın kapsamına uymayan sektörlerde çalışan 3 katılımcının anket formu analiz dışı bırakılarak 550 kullanılabilir form elde edilmiştir. Toplamda 550 kişiden oluşan veri setinde psikolojik sermaye ölçeğinin bireysel açıklayıcılarının çarpıklık değeri 0,16 ve basıklık değeri 0,34 ve ilişkisel açıklayıcılarının çarpıklık değeri -0,09 ve basıklık değeri -0,90 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri 550 kişi üzerinden yürütülmüştür. Ana uygulamaya katılım gösteren kişilerin demografik bilgilerine dair bulgular Tablo 3.9'da yer almaktadır.

Tablo 3. 9 Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Sayı (n)	Yüzde (%)			Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	278	50,5	**Sektör**	Sağlık Sektörü	111	20,2
	Erkek	272	49,5		Turizm Sektörü	105	19,1
					Perakende Sektörü	91	16,5
					Bankacılık Sektörü	105	19,1
					Eğitim Sektörü	109	19,8
					Diğer	29	5,3
Yaş	20-30 yaş arası	189	34,4	**Meslekte Çalışma Süresi**	1-5 yıl	183	33,3
	31- 40 yaş arası	209	38,0		6-10 yıl	114	20,7
	41-50 yaş arası	116	21,1		11-15 yıl	103	18,7
	51 yaş ve üzeri	36	6,5		15 yıldan fazla	150	27,3
Medeni Durum	Bekar	236	42,9	**Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi**	1 yıldan az	90	16,4
	Evli	314	57,1		1-5 yıl	216	39,3
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	0	0		6-10 yıl	129	23,5
	Lise	21	3,8		10 yıldan fazla	115	20,9
	Önlisans	41	7,5	**Bölge**	Akdeniz Bölgesi	113	20,5
	Lisans	274	49,8		Doğu Anadolu Bölgesi	55	10,0
	Yüksek Lisans	92	16,7		Ege Bölgesi	91	16,5
	Doktora	71	12,9		Güney Doğu Bölgesi	63	11,5
	Tıpta Uzmanlık Dahil Doktora ve Üzeri	51	9,3		İç Anadolu Bölgesi	59	10,7
					Karadeniz Bölgesi	44	8,0
					Marmara Bölgesi	125	22,7

Tablo 3.9 incelendiğinde, ana uygulamaya katılan 550 kişi içerisinde kadın ve erkek katılımcı sayısının yarı yarıya olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 20-50 yaş arasında yer aldığı, geri kalan katılımcıların yaşlarının ise 51 ve üzeri olduğu söylenebilir. Medeni duruma bakıldığında, katılımcıların yarıdan fazlası evli, geriye kalan kısmı ise bekardır. Katılımcıların yarıya yakını lisans derecesine sahipken, katılımcıların en az lise mezunu olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcılar sağlık, turizm, perakende, bankacılık ve eğitim sektörlerinde eşit dağılmış görünmektedir. Meslekte çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcı gruplarının birbirine yakın dağıldığı görülmektedir. Mevcut iş yerinde çalışma sürelerine bakıldığında ise katılımcıların büyük çoğunluğu 1-10 yıldır ve geriye kalan kısmı ise 10 yıldan fazladır mevcut iş yerlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların yarıdan fazlası Akdeniz, Marmara ve Ege Bölgesi'nde, diğer yarısı ise hemen hemen benzer dağılım ile Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu, Karadeniz Bölgesi'nde yaşamaktadır.

3.3.5.3.3. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik Analizleri

3.3.5.3.3.1. Kapsam Geçerliliği

Geliştirilen ölçek incelenen konuların tüm önemli alt konularını içeriyorsa ölçeğin kapsam geçerliliğinin olduğu söylenebilir. Bir diğer deyişle, ölçek maddeleri ilgili madde evrenini iyi bir şekilde örnekliyorsa kapsam geçerliliğine sahip bir ölçek olduğu söylenebilir (Alpar, 2014: 437). Örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik analizleri aşamasında kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği incelenmiştir. Ölçülmek istenen olgunun alanını ve kişilerin davranışlarını kapsayan maddeler oluşturularak örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun açıklamasına ulaşılmıştır. Ölçeğin maddelerinin literatüre ve nitel görüşmelere dayanarak oluşturulmuş olması kapsam geçerliliğini güçlü kılmaktadır. Pilot uygulama sonucunda yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizleri de kapsam geçerliliğine dolaylı olarak destek sağlamaktadır. Ana uygulama sonrasında elde edilen verilerle ölçülmek istenen yapının sağlamlılığını test etmek amacıyla yapı geçerliliği gerçekleştirilmiştir.

3.3.5.3.3.2. Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliği, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, yakınsak, ayrışım, nomolojik (öngörücü) geçerlilik kullanılarak değerlendirilebilmektedir (DeVellis, 2003). Bu aşamada, yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinden, yakınsak, ayrışım ve nomolojik geçerlilikten faydalanılmıştır.

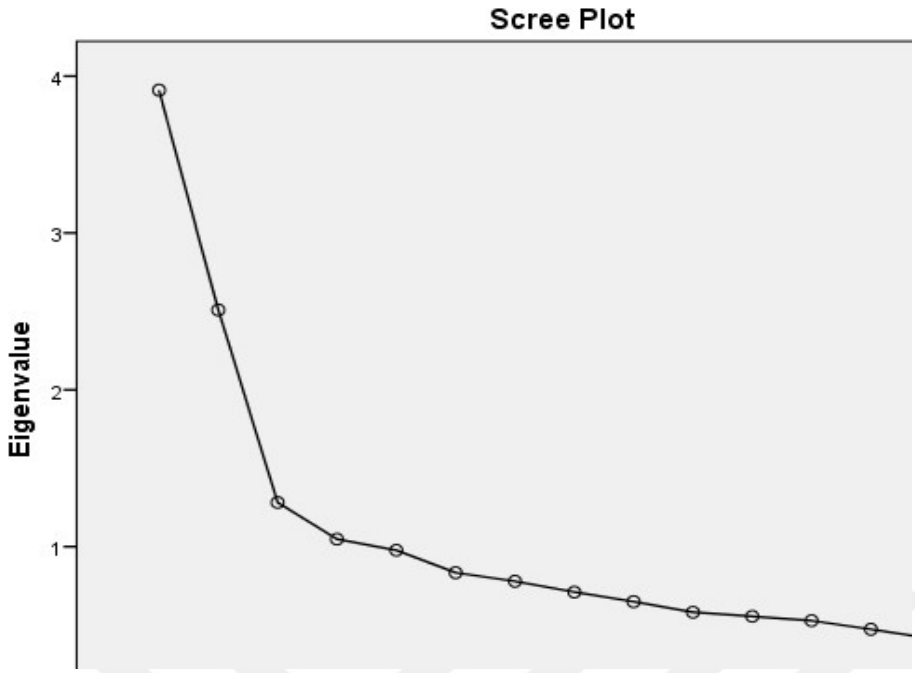
3.3.5.3.3.2.1. Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA)

Ölçek geliştirme süreci için iki temel faktör analizi türü bulunmaktadır. Birincisi, açıklayıcı faktör analizi olarak adlandırılmakta ve genellikle gözlenen değişkenler kümesini daha küçük bir değişkenler kümesine indirgemek için kullanılmaktadır. İkincisi, doğrulayıcı faktör analizi olarak adlandırılmakta ve genel modelin önemini (örneğin, ölçekler arasındaki ayrımı) ve ayrıca maddeler ve ölçekler arasındaki ilişkileri istatistiksel olarak test ederek faktör yapısının kalitesini değerlendirmek için kullanılmaktadır (Hinkin vd., 1997: 108). Ölçek geliştirme çalışmalarında, yeni ölçeğin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi sırasında açıklayıcı faktör analizinin ve doğrulayıcı faktör analizinin birlikte kullanımının dikkate alınması ve daha tutarlı psikometrik sonuçlar sağlamak için çoklu uyum indekslerinin (örneğin, modifikasyon indeksleri) bir kombinasyonunun da uygulaması önem arz etmektedir (Morgado vd., 2017: 11). Ek olarak, temel bir geçerlilik meselesi, yeni bir örneklem kullanılarak varsayılan faktör yapısının tekrarlanmasıdır. Bu nedenle, sonunda ikinci bir doğrulayıcı faktör analizi tarafından takip edilmesi gereken bir doğrulayıcı faktör analizi üretmek yerine, en mantıklı yaklaşım her durumda bir açıklayıcı faktör analizi ve ardından bir

doğrulayıcı faktör analizi yapmak olacaktır. Araştırmacının madde oluşturmanın kuramsallaştırılmış gizli değişkenleri ne kadar etkili bir şekilde yeniden doğruladığına bakılmaksızın, bir aracın ilk doğrulamasının, temel faktör yapısının (yani, açıklayıcı faktör analizinin) görgül olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır (Worthington ve Whittaker, 2006: 815).

Pilot çalışma sonucunda elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçekte istatistiksel olarak yer almaması gereken maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Tüm bu işlemler sonrasında Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar kısmında 4 boyuttan oluşan 27 maddelik ve ilişkisel açıklayıcılar kısmında 3 boyuttan oluşan 19 maddelik bir ölçek ortaya çıkmıştır. Bu durumda ana uygulamaya geçmeden önce Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin tamamının 7 boyut ve 46 maddeden oluştuğu sonucuna varılmıştır. Bu aşamada, ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamlaştırmak amacıyla ana uygulamaya katılım gösteren kişilerin verileri açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve akabinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verileri analiz etmek için SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Testi kullanılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında uygulandığı gibi faktör sayısına herhangi bir kısıtlama yapılmadan veri setine temel bileşenler faktör analizi ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Ana uygulamada verilere uygulanan açıklayıcı faktör analizi sürecinin prosedürü pilot uygulamada elde edilen verilere uygulanan prosedür ile aynıdır.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla yapılan temel bileşenler faktör analizi ve varimax döndürme yönteminin yanında yamaç birikinti grafiğinden de destek alınmıştır. Dikey eksende özdeğerlerin yatay eksende ise faktörlerin bulunduğu, ölçeğin *bireysel açıklayıcılar* kısmının yamaç birikinti grafiği Şekil 3.4'te yer almaktadır. Şekil 3.4 incelendiğinde, özdeğer yamaç grafiği eğrisinde birinci faktörden itibaren yüksek ivmeli bir düşüş olduğu görülmüştür. Bu düşüş dördüncü faktörden itibaren gittikçe azalmış ve eğri yataylaşmaya başlamıştır. Bu kısımdan sonra gelen faktörlerin varyansa yaptıkları katkı azalmaktadır. Kırılma noktasına kadar olan faktörlerin varyansa katkı sağladığı konusu göz önüne alındığında ölçeğin yapısının dört faktörlü bir yapıdan oluştuğuna karar verilmiştir.



Şekil 3. 4 Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ana uygulama verilerine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin *bireysel açıklayıcıları* için ortaya çıkan faktörler, *Dayanıklılık ve Sabır, Maneviyat, Öz yeterlilik, Kabullenme* olarak adlandırılmıştır. Faktörler altında yer alan her bir maddenin faktör yükü değerleri, özdeğer ve açıklanan varyans yüzdeleri, her bir faktöre ait iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.10'da sunulmaktadır.

Tablo 3. 10 Psikolojik Sermaye Bireysel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi

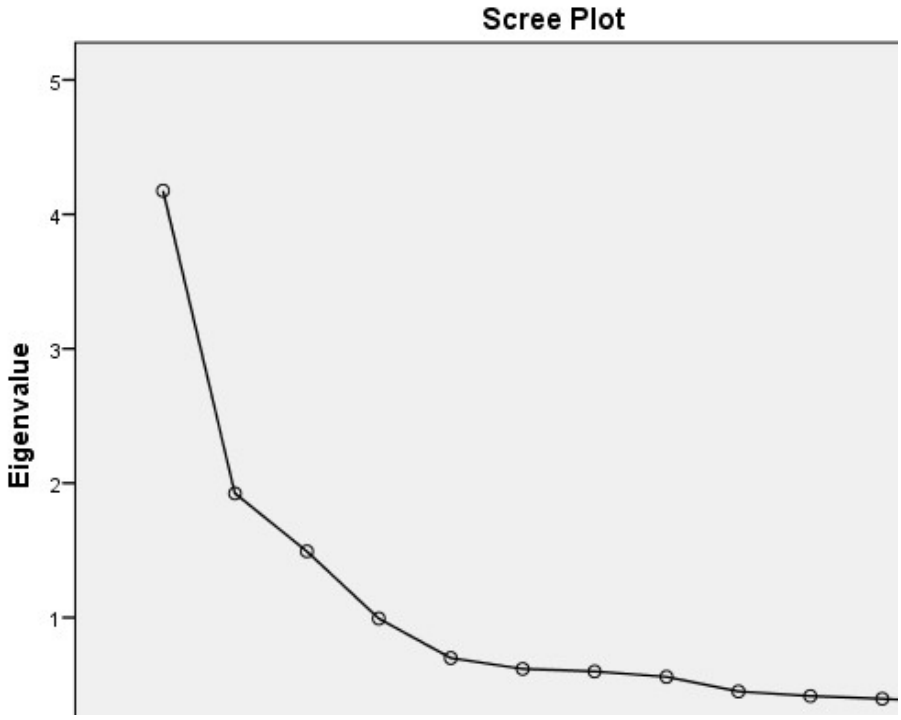
No	Maddeler	Dayanıklılık ve Sabır	Maneviyat	Öz yeterlilik	Kabullenme
PS17	İş hayatında herhangi bir zorlukla karşılaştığımda sabırlı davranırım	,729			
PS21	Zorluklar karşısında mücadeleyi elden bırakmam	,707			
PS13	Herhangi bir problemle karşılaştığımda kolay kolay pes etmem	,655			
PS14	Zorlukları aşabileceğime dair kendimi sürekli telkin ederim	,648			
PS16	Yakın çevremle ilgili (ebeveyn, çocuk, eş, yakınlar vb.) üstlendiğim sorumluluklar, zorluklar karşısında dayanıklı olmamı gerektiriyor	,576			
PS15	Kendimi çaresiz hissettiğimde dua ederim		,831		
PS23	Başarılı olmak için elimden geleni yapar, gerisini Allah'ın takdirine bırakırım		,820		
PS4	Olumsuz durumlarla karşılaştığımda her işte vardır bir hayır derim		,665		
PS19	İş hayatında olumsuz durumlarla karşılaşsam da sahip olduğum imkânlara şükrederim		,611		
PS3	Birden fazla görevi aynı anda üstlenebilirim			,699	
PS1	İşle ilgili yenilikleri ve değişimleri öğrenmeye her zaman hevesliyimdir			,696	
PS8	İşimi iyi yapma konusunda yeteneklerime güvenirim			,635	
PS6	İş hayatında yaşanan zorlukları deneyim olarak görürüm			,539	
PS18	Yaptığım işin her zaman mükemmel olması gerekmiyor				,704
PS11	Sonucu değiştiremeyeceksem daha fazla zaman ve emek harcamam				,688
PS20	Herhangi bir sorunla mücadele ederken bazı şeylerin kontrolüm dışında olduğunu kabullenirim				,685
	Özdeğer	2,630	2,377	2,093	1,649
	Açıklanan Varyans (%)	16,435	14,856	13,084	10,306
	Kümülatif Açıklanan Varyans (%)	16,435	31,291	44,375	**54,681**
	Güvenilirlik (İç Tutarlılık) Katsayısı (α)	**0,756**	**0,752**	**0,650**	**0,509**
	Ölçeğin Genel Güvenilirlik Katsayısı (α)	**,735**			
	Ölçekteki Toplam Madde Sayısı	**16**			

Örneklem:550 Kişi
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi
Döndürme metodu: Varimax
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,812
Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 2180,021
P Değeri: (p<0,005) ,000
Likert tipi ölçek kategorileri: 1= Hiç Katılmıyorum, …… 5= Kesinlikle Katılıyorum

Ölçeğin bireysel açıklayıcılarının KMO örneklem uygunluk katsayısı 0,812, Bartlett testi ki kare değeri 2180,021 ve anlamlılık değeri 0.000 bulunmuştur. Bu değerler istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Herhangi bir faktör sayısı belirlemeden yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinin bireysel açıklayıcılarının toplam varyansının % 54,68'ini açıklayan ve öz değerleri 1'in üzerinde olan 4 faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir (Bakınız Tablo 3.10). Tablo 3.10'a bakıldığında Dayanıklılık ve Sabır boyutunda toplam 5 madde yer almıştır. Birinci boyutun açıklanan varyans oranı %16,44 ve özdeğeri 2,630'dur. Faktör yükleri ise 0,58 ile 0,73 arasında değişmektedir. Maneviyat boyutu toplam 4 maddeden oluşmuştur. İkinci boyutun, açıklanan varyans oranı %14,86 ve özdeğeri 2,377'dir. Faktör yüklerinin ise 0,61 ile 0,83 arasında değiştiği görülmektedir. Öz yeterlilik boyutu toplam 4 maddeden meydana gelmiştir. Faktörün açıklanan varyans oranı %13,08 ve özdeğeri 2,093'tür. Faktör yükleri ise 0,54 ile 0,70 arasında değişmektedir. Kabullenme boyutunda 3 madde yer almıştır. Boyutun açıklanan varyans oranı %10,31 ve özdeğeri 1,649'dur. Faktör yüklerinin ise 0,69 ile 0,70 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçekte yer alan bütün maddelerin faktör yükleri ise 0,54 ile 0,83 arasında bir değer almaktadır. Her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise sırasıyla, 0,76, 0,75, 0,65 ve 0,51'dir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin bireysel açıklayıcıları içerisinde yer alan boyutları açıklayan maddeler netleşmiştir. Ana uygulama verilerine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan dört boyut ve altında yer alan maddelerin, nitel araştırma sonrasında yapılan içerik analizi sonucunda belirlenen bireysel açıklayıcılar teması ve altında yer alan 4 alt tema ile içerik, anlam, madde-boyut ilişkisi bakımından benzer şekilde dağıldığı, içerik analizi ve faktör analizi sonuçlarının birbiriyle uyum gösterdiği görülmüştür. Fakat, içerik analizi sonucunda belirlenen bireysel açıklayıcılar ana temasının alt teması olan iyimserlik ve umut etmek boyutunun maddeleri faktör analizi sonucunda anlamlı bir şekilde bir araya gelerek tek bir boyut oluşturmayarak diğer boyutlara dağılmış ve akabinde açıklayıcı faktör analizi prosedürlerinin izlenilmesi sonucunda boyut ortadan kalkmıştır. Ana araştırmaya katılım gösteren kişilerin bu maddelere yükledikleri anlamların nitel araştırma sonuçlarına göre farklılaştığı görülmüştür. Pilot çalışma sonrasında yapılan açıklayıcı faktör analizinde birleşen öz yeterlilik ve dayanıklılık/sabır boyutları faktör analizi sonrasında ayrı iki boyut olarak nitel araştırma sonrasında yapılan içerik analizi ile uyumlu bir dağılım almıştır. Faktör analizi sonrasında öz yeterlilik boyutunda yer alan iki madde (*''Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolaylıkla üstesinden gelirim'', ''Aksilikler çıksa da işlerimi çoğu zaman planladığım gibi tamamlarım''*), dayanıklılık ve sabır boyutunda yer alan 1 madde *(''Aile ve yakın çevrem zor*

durumlarla baş etmemde bana yardımcı olur''), maneviyat boyutunda yer alan 2 madde (*''Yaşadığım zorluklar arttığında Allah dağına göre kar verir diye düşünürüm'', ''Bazı aktiviteleri düzenli yapmak fiziksel ve psikolojik olarak beni rahatlatır (ibadet, meditasyon, yoga, nefes egzersizleri vb.)''*, kabullenme *(''Güçlüklerle mücadele edemediğimde akışına bırakırım'', ''Karşılaştığım bütün sorunlara çözüm bulamayacağımın farkındayım'')* boyutunda yer alan 2 madde ölçeğin yapısını bozduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Böylece, Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılarının Dayanıklılık ve Sabır, Maneviyat, Öz yeterlilik, Kabullenme olmak üzere 4 boyuttan oluştuğu ortaya konulmuştur.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin *ilişkisel açıklayıcılarının* özdeğerlerinin yamaç birikinti grafiği Şekil 3.5'te bulunmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına ilişkin dikey eksende özdeğerlerin yatay eksende ise faktörlerin yer aldığı Şekil 3.5'teki özdeğer yamaç grafiği eğrisine bakıldığında birinci faktörden itibaren yüksek ivmeli bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Bu düşüş üçüncü faktörden itibaren gittikçe azalmaya başlamış ve eğri yataylaşma seyrine girmiştir. Bu noktadan sonra gelen faktörlerin varyansa yaptıkları katkı azalmaktadır. Kırılma noktasına kadar olan faktörlerin varyansa katkı sağladığı meselesi göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin ilişkisel açıklayıcılar yapısının üç faktörlü bir yapıdan oluştuğuna kanaat getirilmiştir.



Şekil 3. 5 Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılar Özdeğerlerinin Yamaç Grafik Dağılımı

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ana uygulama verilerine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin *ilişkisel açıklayıcıları* için ortaya çıkan

faktörler, *Saygı ve Nezaket, Empati ve Diğergamlık, Vefakarlık* olarak adlandırılmıştır. Faktörler altında yer alan her bir maddenin faktör yükü değerleri, özdeğer ve açıklanan varyans yüzdeleri, her bir faktöre ait iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.11'de sunulmaktadır.

Tablo 3. 11 Psikolojik Sermaye İlişkisel Açıklayıcılar Açıklayıcı Faktör Analizi

No	Maddeler	Saygı ve Nezaket	Empati ve Diğergamlık	Vefakarlık
PS29	İş hayatında kişilere olumlu veya olumsuz görüşlerimi söylerken üslubuma dikkat ederim	,764		
PS31	İş ortamında kıdem/yaş gözetmeksizin bütün çalışma arkadaşlarıma saygı duyarım	,730		
PS28	İş ortamında kişisel sınırlarıma saygı gösterilmesini beklerim	,704		
PS36	İş hayatında etkileşimde bulunduğum herkesi (hastalar, öğrenciler, iş arkadaşları, müşteriler gibi) değerli ve önemli görürüm	,638		
PS35	Karşılıklı hâl hatır sormak beni iyi hissettirir	,571		
PS40	Güler yüzlü olmak ilişkileri olumlu etkiliyor	,566		
PS42	İş hayatında iletişim kurduğum kişileri kırmamaya özen gösteririm		,770	
PS46	İş arkadaşlarım zorluk yaşadığında duygularını anlayabilirim		,755	
PS43	Kendimi kolaylıkla başkalarının yerine koyabilirim		,738	
PS41	İş arkadaşlarım için fedakârlık yapmak kendimi iyi hissettirir		,735	
PS39	Yaptığım iyiliğin kıymetinin bilinmesini isterim			,851
PS32	İş hayatında birine destek olmuşsam vefalı olmasını beklerim			,834
PS45	Yaptığım işten yarar gören kişilerin (hastalar, öğrenciler, müşteriler gibi) kıymetimi bilmelerini beklerim			,777
	Özdeğer	2,864	2,589	2,138
	Açıklanan Varyans (%)	22,033	19,916	16,447
	Kümülatif Açıklanan Varyans (%)	22,033	41,949	**58,396**
	Güvenilirlik (İç Tutarlılık) Katsayısı (α)	**0,775**	**0,783**	**0,780**
	Ölçeğin Genel Güvenilirlik Katsayısı (α)	**,804**		
	Ölçekteki Toplam Madde Sayısı	**13**		

Örneklem:550 Kişi
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi
Döndürme metodu: Varimax
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,813
Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 2300,459
p Değeri: 0,000 (p<0,005)
Likert tipi ölçek kategorileri: 1= Hiç Katılmıyorum, …… 5= Kesinlikle Katılıyorum

Ölçeğin ilişkisel açıklayıcılarının KMO örneklem uygunluk katsayısı 0,813 Bartlett testi ki kare değeri 2300,459 ve anlamlılık değeri 0,000 bulunmuştur. Bu değerler istatistiksel açıdan anlamlıdır. Açıklayıcı faktör analizi herhangi bir faktör sayısı seçmeksizin yapılmış ve analiz sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinin ilişkisel açıklayıcılarının toplam varyansının % 58,40'ını açıklayan ve öz değerleri 1'in üzerinde olan 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu ortaya konulmuştur (Bakınız Tablo 3.11). Tablo 3.11'e bakıldığında, Saygı ve Nezaket

boyutunda toplam 6 madde yer almıştır. Boyutun açıklanan varyans oranı %22,03 ve özdeğeri 2,864'tür. Faktör yükleri ise 0,57 ile 0,76 arasında değişmektedir. Empati ve Diğergamlık boyutu toplam 4 maddeden meydana gelmiştir. Boyutun açıklanan varyans oranı %19,92 ve özdeğeri 2,589'dur. Faktör yüklerinin ise 0,74 ile 0,77 arasında değiştiği görülmektedir. Vefakarlık boyutunun toplam 3 maddeden oluştuğu tespit edilmiştir. Faktörün açıklanan varyans oranı %16,45 ve özdeğeri 2,138'dir. Faktör yükleri ise 0,77 ile 0,85 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan bütün maddelerin faktör yükleri ise 0,57 ve 0,85 arasında bir değer almaktadır. Her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise sırasıyla, 0,76, 0,78 ve 0,78'dir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin ilişkisel açıklayıcılarına dahil olan boyutları açıklayan maddeler netleşmiştir. Faktör analizi sonrasında ortaya çıkan üç boyut ve altında bulunan maddelerin, nitel araştırmanın akabinde yapılan içerik analizi sonucunda belirlenen ilişkisel açıklayıcılar teması ve altında yer alan 3 alt tema ile içerik, anlam, madde-boyut ilişkisi bakımından hemen hemen benzer şekilde dağıldığı, içerik analizi ve faktör analizi sonuçlarının birbiriyle çoğunlukla uyumlandığı görülmüştür. Daha önce saygı ve nezaket boyutunda yer alan 1 madde (*''İş hayatında iletişim kurduğum kişileri kırmamaya özen gösteririm''*) Empati ve Diğergamlık boyutuna kaymıştır. Pilot çalışma sonrasında birleşen Empati ve Diğergamlık boyutları ana uygulama sonrasında yapılan faktör analizinde de birleşerek tek bir boyut oluşturmuştur. Faktör analizi sonrasında saygı ve nezaket boyutunda *(''İşimi yaparken insanların halden anlaması bana kendimi iyi hissettirir'', ''Herhangi bir hata yaptığımda bana hoşgörü ile yaklaşılmasını beklerim'', ''Arkadaşlarımın beğendiğim yönlerini takdir ve tebrik ederim'')* yer alan 3 madde, empati ve diğergamlık boyutunda *(''Çalışma arkadaşlarım başarılı olduğu zaman kendim başarılı olmuş gibi hissederim'', ''Zorluk yaşayan arkadaşlarımı ilk teselli edenlerden biri olurum'', ''Çalışma arkadaşlarım haksızlığa uğradığında sessiz kalmam'')* yer alan 3 madde ölçeğin yapısını bozduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Böylece, Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılarının Saygı ve Nezaket, Empati ve Diğergamlık, Vefakarlık olmak üzere 3 boyuttan meydana geldiği ortaya konulmuştur.

3.3.5.3.3.2.2. Güvenilirlik Analizi

Ana uygulama sonrasında boyutları netleşen Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin *bireysel ve ilişkisel açıklayıcılarının* tamamının ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları Tablo 3.12'de yer almaktadır.

Tablo 3. 12 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

	Boyutların Cronbach Alfa (İç Tutarlılık) Katsayısı (α)	Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı (α)	Ölçekteki Toplam Madde Sayısı
BİREYSEL AÇIKLAYICILAR			
Dayanıklılık ve Sabır	0,756		
Maneviyat	0,752	**,735**	**16**
Öz yeterlilik	0,650		
Kabullenme	0,509		
İLİŞKİSEL AÇIKLAYICILAR			
Saygı ve Nezaket	0,775	**,804**	**13**
Empati ve Diğergamlık	0,783		
Vefakarlık	0,780		

Tablo 3.12 incelendiğinde, Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0,74 ve ilişkisel açıklayıcılarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0,80 olduğu görülmektedir. Ölçeğin bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayılarının sırasıyla, 0,77 (Dayanıklılık ve Sabır), 0,75 (Maneviyat), 0,65 (Öz yeterlilik), ve 0,51 (Kabullenme) olduğu; ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan her bir boyutun Cronbach alfa güvenirlik katsayılarının sırasıyla 0,77 (Saygı ve Nezaket), 0,78 (Empati ve Diğergamlık) ve 0,78 (Vefakarlık) olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin bireysel ve ilişkisel açıklayıcılarının tamamının güvenirlik düzeyinin oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır. Dayanıklılık ve Sabır, Maneviyat, Öz yeterlilik, Saygı ve Nezaket, Empati ve Diğergamlık, Vefakarlık boyutlarının güvenirlik katsayıları oldukça güvenilir ve Kabullenme boyutunun güvenilirlik katsayısı düşük güvenilir olarak saptanmıştır (Alpar, 2017). Sonuç itibariyle, tüm bu değerler göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

3.3.5.3.3.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sıklıkla tercih edilen ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. DFA, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlem olarak değerlendirilmektedir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçülen değişkenlerin bir dizi kuramsal gizli yapıyı ne kadar iyi temsil ettiğini test etmeye olanak tanımaktadır (Hair vd., 2019: 658). Faktör yapıları ve faktör yükleri herhangi bir faktör analizi ile ortaya konulabilir. Faktör analizi ile belirlenen model, DFA ile test edilir. Model uygun ise kabul edilmekte ve uygun değilse model düzeltilerek yeniden analiz gerçekleştirilmektedir. Hangi modelin uygun olduğu tekrarlı analizler ile netleştirilmektedir (Özdamar, 2004a: 266-

267). Önceden belirlenen modellerin veriyi ne kadar iyi açıkladığı meselesi uyum istatistikleri aracılığıyla ortaya konulmaktadır. Modellerin uyum iyiliğini test eden uyum istatistikleri bulunmaktadır. Bu uyum istatistikleri, belirlenen modellerin parametreleri ile örnek veriden elde edilen istatistiklerin uygunluğunu test etmektedir (Özdamar, 2004a: 267). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan modelin gerçek ile ne kadar iyi uyduğunun anlaşılmasına yardımcı olmak için çoklu uyum istatistiklerinin raporlanması gerekmektedir. Uyum iyiliği istatistikleri, ki kare istatistiği ($\chi 2$), serbestlik derecesi (df), ki kare serbestlik derecesi oranı ($\chi 2$/df), GFI (goodness of fit index), AGFI (adjusted goodness of fit index), RMSEA (root mean square error of approximation), CFI (Comparative Fit Index), RFI (Relative Fit Index) NFI (Normed Fit Index), NNFI (non-normed fit index) gibi istatistikleri içermektedir (Hair vd., 2019: 696). Ki-Kare değeri modelin genel uygunluğunu test etmek amacıyla kullanılan en temel ölçüm değeri olarak görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999: 2). Özellikle büyük örneklemler kullanılırken, model uygunluğu konusunda sadece Ki-Kare değerini dikkate alarak bir değerlendirmede bulunmak eksiklik teşkil edecektir. Ki-Kare istatistiğinin sınırlılıklarından ötürü istatistikçiler bu istatistiğin serbestlik derecesinden arınmasını sağlayarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamış ve $\chi 2$/df değerini hesaplamayı önermişlerdir. Ancak, bu değerin hangi aralıkta olacağı konusunda fikir birliği sağlanamamıştır (Yaşlıoğu, 2017: 80-81). GFI, ki kare istatistiğine alternatif olarak model uyumunun örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak değerlendirilebilmesi amacıyla geliştirilmiştir. GFI, modelin örneklemdeki kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü göstermekte ve modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak da kabul edilmektedir. AGFI ise, değişken tahminlerinin sayısını belirlemek için GFI'nın düzenlenmiş bir türü olarak görülmektedir. RMSEA, merkezi olmayan ki kare istatistiği dağılımında, popülasyon kovaryanslarını tahmin etmek amacıyla kullanılan bir indekstir. CFI, modelin uyumunu ya da yeterliliğini çoğunlukla bağımsızlık modeli ya da sıfır modeli (null) olarak adlandırılan ve değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığını varsayan temel bir modelle karşılaştırarak sunmaktadır. CFI, örneklem büyüklüğünü de hesaba katarak örneklemin küçük olduğu durumlarda da oldukça iyi işleyen bir indeks konumunda yer almaktadır. NFI, modelin ki kare değeri ile bağımsızlık ya da sıfır modelinin ki kare değerini karşılaştırarak model tahminlemesini yapmaktadır (Çokluk vd., 2012: 269-270). Fakat, örneklem büyüklüğü 200 kişinin altında kaldığı zaman NFI, modellerin uygunluğunun düşük görünmesine neden olmaktadır (Mulaik vd., 1989). Bu durumda NFI, serbestlik derecesi de dikkate alınarak tekrardan hesaplanmakta ve bu değer NNFI istatistiğidir. NNFI, TLI (Tucker-Lewis Index) olarak da adlandırılmaktadır. NNFI, model karmaşıklaştıkça ve örneklem büyüklüğü

küçüldükçe diğer uyum indekslerinden daha düşük bir değer almaktadır (Çokluk vd., 2012: 270). Bu çalışmada da modelin uygunluğunu test edebilmek adına yukarıda açıklanan uyum iyiliği değerleri kullanılmıştır. Modelin uygunluğu ile ilgili uyum iyiliği değerlerinin değer aralıkları Tablo 3.13'te verilmiştir.

Tablo 3. 13 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Uyum Değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Örneklem Büyüklüğü	**N<250**	**N>250**
χ2/df	χ2/df<3	3<χ2/df≤5
RMSEA	≤0,05	≤0,08
GFI	≥0,95	≥0,90
AGFI	≥0,95	≥0,90
CFI	≥0,95	≥0,90
NFI-NNFI	≥0,95	≥0,90
RFI	≥0,95	≥0,90
χ2/df: Ki-kare Serbestlik Derecesi Oranı, RMSEA: Kök Ortalama Kare Yaklaşımı Hatası, GFI: Uyum İyiliği İndeksi, AGFI Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, NFI: Normlanmış Uyum İndeksi, NNFI: Normlanmamış Uyum İndeksi		

Kaynak: Bollen, 1986; Çokluk vd., 2012; Hair vd., 2019; Hooper vd., 2008; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Sümer 2000

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'ni oluşturan gizil faktörler keşfedilerek her birinin iç tutarlılık katsayıları tespit edilmiş ve bu durumda ölçeğin yapılandırılması gerçekleştirilerek ölçek geliştirme sürecinin ikinci aşaması tamamlanmıştır. Fakat bu faktörlerin örgütlerde psikolojik sermayeyi ne kadar açıkladığı henüz bir netlik kazanmamıştır. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'ni oluşturan faktörlerin bu olguyu ne kadar temsil ettiğini, kalitesini ve yapısal geçerliliğini değerlendirmek amacıyla hizmet sektöründe (sağlık, turizm, eğitim, bankacılık, perakende vb.) çalışan farklı bir örneklem grubu kullanılarak yapılan ana uygulamanın verilerine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamada LISREL 8.7 paket programı kullanılarak *bireysel ve ilişkisel açıklayıcılar* olarak toplamda 29 maddeden ve 7 faktörden oluşan Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin yapısının uygunluğu incelenmiştir. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılarına ve ilişkisel açıklayıcılarına ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Toplam 4 faktörden oluşan *bireysel açıklayıcıların* doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yükü, t değeri, hata varyansı ve açıklanan varyans değerleri Tablo 3.14'te ve uyum iyiliği indeksleri Tablo 3.15'de yer almaktadır. Toplam 3 faktörden oluşan ilişkisel açıklayıcıların doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yükü, t değeri, hata varyansı ve açıklanan varyans değerleri Tablo 3.16'da ve uyum iyiliği indeksleri Tablo 3.17'de yer almaktadır.

Tablo 3. 14 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılar DFA Sonuçları

Faktörler	Madde No	Faktör Yükü (λ)	t Değeri	Hata Varyansı (S.E.)	Açıklanan Varyans (R^2)
Dayanıklılık ve Sabır	**PS17**	0,58	14,09	0,67	0.33
	PS21	0,66	12,90	0,57	0.43
	PS13	0,68	11,80	0,54	0.46
	PS14	0,68	11,78	0,54	0.46
	PS16	0,44	15,31	0,81	0.19
Maneviyat	**PS15**	0,57	13,66	0,68	0.32
	PS23	0,58	13,51	0,67	0.33
	PS4	0,50	14,76	0,75	0.25
	PS19	0,78	7,95	0,39	0.61
Öz yeterlilik	**PS3**	0,55	13,97	0,70	0.30
	PS1	0,60	13,13	0,64	0.36
	PS8	0,56	13,81	0,69	0.31
	PS6	0,58	13,50	0,66	0.34
Kabullenme	**PS18**	0,39	15,27	0,85	0.15
	PS11	0,31	15,92	0,90	0.099
	PS20	0,88	2,22	0,22	0.78

Tablo 3.14 incelendiğinde Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılarını oluşturulan boyutların faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Dayanıklılık ve Sabır boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0,44 ile 0,68 arasında, Maneviyat boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0,50 ile 0,78 arasında, Öz yeterlilik boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0,55 ile 0,60 arasında, Kabullenme boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0,31 ile 0,88 arasında değişmektedir. Faktör yükü değerinin 0.10'dan yüksek olması mükemmel değerler olarak kabul edilmektedir. Faktör yük değeri 0.10'dan küçük olduğunda "küçük etki", 0.30 civarında olduğunda "orta etki" ve 0.50'den büyük olduğunda "büyük etki" gerçekleşmektedir (Kline, 2005 akt. Ömüriş, 2014: 74). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda her bir boyut içerisinde yer alan maddelerin t değerleri 1,96'dan büyük çıkmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan t değeri gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumunu göstermekte ve t değerinin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olabilmesi için 1,96'dan büyük olması gerekmektedir (Çokluk vd., 2014: 304). Böylece bireysel açıklayıcılar boyutlarının her bir maddesinin t değerlerinin 1,96'dan büyük bir değer alması istatistiksel olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla, her bir boyut içerisinde yer alan maddelerin tüm değerlerinin uygun olduğu ifade edilebilir.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar modelinin uygunluğu ile ilgili uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Bu aşamada uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum veya kabul edilebilir uyum değerleri aralığında yer alabilmesi için modifikasyon işlemleri yapılabilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi uygulandıktan sonra analiz çıktılarında uyum iyiliği değerlerine katkıda bulunacak modifikasyon önerileri incelenmiş ve aynı boyut

içerisindeki maddeler arasında olmak üzere üç modifikasyon işlemi ayrı ayrı yapılmıştır. İlk olarak, *Maneviyat* boyutunda yer alan 23. madde (''*Başarılı olmak için elimden geleni yapar, gerisini Allah'ın takdirine bırakırım''*) ile 15. madde (''*Kendimi çaresiz hissettiğimde dua ederim''*) arasındaki modifikasyon önerisi uygulanmıştır. İkinci olarak, *Dayanıklılık ve Sabır* boyutunda bulunan 16. madde (''*Yakın çevremle ilgili (ebeveyn, çocuk, eş, yakınlar vb.) üstlendiğim sorumluluklar, zorluklar karşısında dayanıklı olmamı gerektiriyor''*) ile 17. madde (''*İş hayatında herhangi bir zorlukla karşılaştığımda sabırlı davranırım''*) arasında önerilen modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son olarak da, *Dayanıklılık ve Sabır* boyutunda yer alan 14. madde (''*Zorlukları aşabileceğime dair kendimi sürekli telkin ederim''*) ile 13. madde (''*Herhangi bir problemle karşılaştığımda kolay kolay pes etmem''*) arasında yapılması önerilen modifikasyon işlemi yapılmıştır. Karagöz'e (2016) göre doğrulayıcı faktör analizinde modifikasyon indeksleri incelenerek gerekli düzeltmeler yapılabilir. Modifikasyon indekslerinin işaret ettiği düzeltmeler yapıldığında model daha iyi uyum sağlamaktadır. Düzeltmelerin kuramsal yapıya uygun olması gerekmektedir (Şahin ve Bilge, 2020: 152). Birden fazla modifikasyon yapılması durumunda, bu modifikasyonların ayrı ayrı yapılması gerekmektedir (Çokluk vd., 2014: 312). Bu bağlamda, Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar kısmında yapılan modifikasyon işlemleri $\chi 2$'ye önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Bireysel açıklayıcılara ilişkin modifikasyon öncesi ve sonrası uyum iyiliği değerleri Tablo 3.15'de yer almaktadır.

Tablo 3. 15 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği Bireysel Açıklayıcılara İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Model	$\chi 2$	df	$\chi 2$/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	RFI	NFI	NNFI
Modifikasyon Öncesi	375,36	98	3,83	0,072	0,92	0,89	0,93	0,88	0,90	0,91
Modifikasyon Sonrası	277,09	95	2,91	0,059	0,94	0,92	0,95	0,90	0,92	0,93
İyi Uyum			<3	≤0,05	≥0,95	≥0,95	≥0,95	≥0,95	≥0,95	≥0,95
Kabul Edilebilir Uyum			3<$\chi 2$/df≤5	≤0,08	≥0,90	≥0,90	≥0,90	≥0,90	≥0,90	≥0,90

Tablo 3.15 incelendiğinde, modifikasyon işlemleri sonrasında serbestlik derecesinin ($\chi 2$/df) 2,91 olduğu ve bu değerin iyi uyum düzeyinde olduğu ifade edilebilir. RMSEA, 0,059 değeri ile kabul edilebilir uyum düzeyinde bulunmuştur. GFI ve AGFI değerleri sırasıyla 0,94 ve 0,92 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde yer almıştır. CFI, 0,95 değerini alarak iyi uyum göstermiştir. RFI, NFI ve NNFI değerleri sırasıyla 0,90, 0,92 ve 0,93 ile kabul edilebilir uyum düzeyindedir. Bu doğrultuda, bireysel açıklayıcıların 16 maddeden meydana gelen 4 faktörlü yapısının bir model olarak doğrulandığı ileri sürülebilir.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin *ilişkisel açıklayıcılarına* uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yükü, t değeri, hata varyansı ve açıklanan varyans değerleri Tablo 3.16'da yer almaktadır.

Tablo 3. 16 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılar DFA Sonuçları

Faktörler	Madde No	Faktör Yükü (λ)	t Değeri	Hata Varyansı (S.E.)	Açıklanan Varyans (R^2)
Saygı ve Nezaket	**PS29**	0,50	14,52	0,75	0.25
	PS31	0,66	12,16	0,56	0.44
	PS28	0,48	14,93	0,77	0.23
	PS36	0,65	12,21	0,58	0.42
	PS35	0,58	13,32	0,67	0.33
	PS40	0,58	13,77	0,66	0.34
Empati ve Diğergamlık	**PS42**	0,81	9,54	0,34	0.66
	PS46	0,70	12,96	0,51	0.49
	PS43	0,66	13,77	0,57	0.43
	PS41	0,62	14,34	0,62	0.38
Vefakarlık	**PS39**	0,81	8,19	0,35	0.65
	PS32	0,69	12,30	0,52	0.48
	PS45	0,73	11,21	0,47	0.53

Tablo 3.16'ya bakıldığında Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılarını oluşturan boyutların faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Saygı ve Nezaket boyutunda bulunan maddelerin faktör yükleri 0,48 ile 0,66 arasında, Empati ve Diğergamlık boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0,62 ile 0,81 arasında, Vefakarlık boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0,69 ile 0,81 arasında, değişmektedir. İlişkisel açıklayıcılarda yer alan maddelerin faktör yükleri orta ve büyük etkiye sahiptir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda t değerleri 8,19 ile 14,93 arasında değer almıştır. Her bir boyut içerisinde yer alan maddelerin t değerlerinin 1,96'dan büyük olması istatistiksel olarak anlamlılığın ($p<0,05$) sağlandığını göstermektedir. Bu durumda, her bir boyut içerisinde yer alan maddelerin tüm değerlerinin uygun olduğu ifade edilebilir.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılar modelinin uygunluğu ile ilgili uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Bu aşamada uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum veya kabul edilebilir uyum değerleri aralığında yer alabilmesi için modifikasyon işlemleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulandıktan sonra analiz çıktılarında uyum iyiliği değerlerine katkıda bulunacak modifikasyon önerileri incelenmiş ve aynı boyut içerisindeki maddeler arasında olmak üzere üç modifikasyon işlemi birer birer yapılmıştır. İlk olarak, *Saygı ve Nezaket* boyutunda yer alan 29. madde (*''İş hayatında kişilere olumlu veya olumsuz görüşlerimi söylerken üslubuma dikkat ederim''*) ile 28. madde (*''İş ortamında kişisel sınırlarıma saygı gösterilmesini beklerim''*) arasındaki modifikasyon önerisi yapılmıştır. İkinci olarak, *Saygı ve Nezaket* boyutunda bulunan 31. madde (*''İş ortamında kıdem/yaş gözetmeksizin bütün çalışma arkadaşlarıma saygı duyarım''*) ile 29. madde (''*İş hayatında*

kişilere olumlu veya olumsuz görüşlerimi söylerken üslubuma dikkat ederim'') arasında önerilen modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son olarak da, *Saygı ve Nezaket* boyutunda yer alan 36. madde (*''İş hayatında etkileşimde bulunduğum herkesi (hastalar, öğrenciler, iş arkadaşları, müşteriler gibi) değerli ve önemli görürüm''*) ile 35. madde (*''Karşılıklı hâl hatır sormak beni iyi hissettirir''*) arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Bu doğrultuda, Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılar kısmında yapılan modifikasyon işlemleri $\chi 2$'ye önemli ölçüde katkı sağlamıştır. İlişkisel açıklayıcılara dair modifikasyon öncesi ve sonrası uyum iyiliği değerleri Tablo 3.17'de yer almaktadır.

Tablo 3. 17 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği İlişkisel Açıklayıcılara İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Model	$\chi 2$	df	$\chi 2$/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	RFI	NFI	NNFI
Modifikasyon Öncesi	343,06	62	5,53	0,091	0,91	0,87	0,93	0,89	0,91	0,91
Modifikasyon Sonrası	213.78	59	3,62	0.069	0.94	0.91	0.96	0.92	0.94	0.94
İyi Uyum			<3	≤0,05	≥0,95	≥0,95	≥0,95	≥0,95	≥0,95	≥0,95
Kabul Edilebilir Uyum			3<$\chi 2$/df≤5	≤0,08	≥0,90	≥0,90	≥0,90	≥0,90	≥0,90	≥0,90

Tablo 3.17 incelendiğinde, öneriler doğrultusunda yapılan modifikasyon sonrasında serbestlik derecesinin ($\chi 2$/df) 3,62 değerini alarak kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu söylenebilir. RMSEA, 0,069 değeri ile 0,08'den küçük olduğu için kabul edilebilir uyum düzeyindedir. GFI ve AGFI değerleri sırasıyla 0,94 ve 0,91 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde yer almıştır. CFI, 0,96 değerini alarak iyi uyum göstermiştir. RFI, NFI ve NNFI değerleri sırasıyla 0,92, 0,94 ve 0,94 ile kabul edilebilir uyum düzeyindedir. Böylece, ilişkisel açıklayıcıların 13 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının bir model olarak doğrulandığı ifade edilebilir.

Ana uygulama sonucunda elde edilen verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile bireysel ve ilişkisel açıklayıcılardan oluşan Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin son hali 29 madde ve 7 boyut olarak belirlenmiştir. DFA sonucunda ulaşılan bulgular, maddelerin faktörler tarafından temsil edildiğini ve ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

3.3.5.3.3.3. Yakınsama Geçerliliği

Yakınsama geçerliliği, belirli bir yapıya ilişkin göstergelerin yüksek oranda ortak varyansı paylaşma derecesi olarak ifade edilmektedir (Hair vd., 2019: 659). Yakınsama geçerliliğinin sağlanabilmesi için ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,50 ve üzerinde bir değer alması gerekmektedir Bunun yanı sıra, iç tutarlılık güvenilirliği yorumlanırken yapı güvenirliliği (CR) değerinin 0,70 ve 0,95 arasında olması yüksek

düzeyde güvenilirlik anlamına gelmekte ve keşifsel araştırmalarda CR değerinin 0,60 ile 0,70 aralığında bir değer alması da kabul edilebilmektedir (Hair vd., 2019: 775).

Yakınsama geçerliliğini ortaya koyabilmek amacıyla incelenen AVE ve CR değerleri SPSS veya LISREL paket programları kullanılarak hesaplanamamaktadır. Ortalama açıklanan varyans (AVE) değeri Fornell ve Larckers (1981) tarafından ortaya konulmuştur. AVE'nin hesaplanabilmesi için standardize edilmiş faktör yükü kullanılmaktadır. AVE, ölçekte bulunan maddenin faktör ile ilişkisini göstermektedir (Öz, 2022: 143). AVE, standardize edilmiş faktör yükleri karelerinin toplamının madde sayısına bölünerek hesaplanmaktadır. CR ise, (standardize edilmiş faktör yüklerinin toplamının karesi) / (standardize edilmiş faktör yüklerinin toplamının karesi + hata varyanslarının toplamı) şeklindeki formül ile hesaplanmaktadır (Hair vd., 2019: 676).

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar ve ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlar için hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE) ve yapı güvenilirliği (CR) değerleri Tablo 3.18'de verilmiştir.

Tablo 3. 18 Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Yapı Güvenilirliği

	AVE	CR
Bireysel Açıklayıcılar		
Dayanıklılık ve Sabır	0,38	0,75
Maneviyat	0,38	0,70
Öz yeterlilik	0,33	0,66
Kabullenme	0,34	0,56
İlişkisel Açıklayıcılar		
Saygı ve Nezaket	0,34	0,75
Empati ve Diğergamlık	0,49	0,79
Vefakarlık	0,55	0,79

Örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutların AVE değerlerinin 0,50'nin altında kaldığı ve CR değerlerinin ise Kabullenme boyutu dışında 0,60'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Kabullenme boyutunun CR değeri 0,56 ile 0,60'a yaklaştığı için tatmin edici görülebilir. İlişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan Saygı ve Nezaket boyutunun AVE değeri 0,50'nin oldukça altında kalmıştır. Empati ve Diğergamlık boyutunun AVE değeri ise 0,50'ye çok yakın bir değer almıştır. Vefakarlık boyutunun AVE değeri ise 0,50'nin üzerinde bir değer almıştır. İlişkisel açıklayıcılar kısmında bulunan boyutların CR değerleri 0,60'ın üzerinde bir değer almıştır.

Keşifsel olarak nitelendirilen ve ilk defa denenmiş bir kuramsal modelin test edildiği çalışmalarda AVE değerinin 0,50'nin altında kalması yok sayılabilir. Yapılan ilk testler, ilk kez yeni model testinde kullanılan yeni ölçeklerdir ve dolayısıyla bu yeni ölçeklerin mükemmel olması için ısrarcı olmamak gerekmektedir. Çünkü mükemmel bir çalışmanın sağlanması aşamasına kadar yeni bir bilgi üretilmemiştir. Sonuç itibariyle ilk kez denenmiş

ölçeklerde AVE değerinin yükseltilmesi adına ölçeklerin tekrarlanması gereklilik arz etmektedir (Ping, 2009 akt. Ömüriş, 2014: 78).

Sonuç olarak bazı kriterlerin tam olarak sağlanmaması ile birlikte genel olarak yakınsama geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

3.3.5.3.3.4. Diskriminant (Ayrışma) Geçerliliği

Ayrışma geçerliliği, bir yapının diğer yapılardan ne ölçüde farklı olduğunu değerlendirmektedir. Ayrışma geçerliliğinin altında yatan prensip, bir yapının göstergelerinin o yapıyı ne kadar benzersiz bir şekilde temsil ettiğini (bu yapı içindeki paylaşılan varyans) ve bu yapının modeldeki diğer tüm yapılarla ne kadar ilişkili olduğunu (yapılar arasındaki paylaşılan varyans) değerlendirmektir (Hair vd., 2019: 775-776). Ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin karekökünün (√AVE) boyutlar arasındaki korelasyon değerinden daha yüksek bir değer alması durumunda ayrışma geçerliliği sağlanmış olmaktadır (Hair vd., 2020:663).

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin *bireysel ve ilişkisel açıklayıcılar* kısmında yer alan boyutlar arasındaki ilişkiyi anlayabilmek adına SPSS 21 paket programı kullanılarak Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir ve analiz sonucunda ortaya çıkan korelasyon katsayılarına Tablo 3.19'da yer verilmiştir.

Tablo 3. 19 Boyutların Tanımlayıcı İstatistikleri ve Boyutlar Arası Korelasyonlar

	Pearson Korelasyon						
Bireysel Açıklayıcılar							
	N	**M**	**SD**	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**
(1)Dayanıklılık ve Sabır	550	4,2327	,52363	1	,244**	,551**	-,045
(2)Maneviyat	550	3,8005	,82610	,244**	1	,132**	,268**
(3)Öz yeterlilik	550	4,3545	,50361	,551**	,132**	1	-,058
(4)Kabullenme	550	3,5497	,76151	-,045	,268**	-,058	1
İlişkisel Açıklayıcılar	**N**	**M**	**SD**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	
(5)Saygı ve Nezaket	550	4,6009	,40510	1	,449**	,199**	
(6)Empati ve Diğergamlık	550	4,3064	,55051	,449**	1	,268**	
(7)Vefakarlık	550	4,1067	,77028	,199**	,268**	1	

**p< 0,01

Yakınsama geçerliliği aşamasında Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin her bir boyutunun hesaplanarak belirlenmiş olan ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekökleri alınarak hesaplanan açıklanan varyansın karekökü (√AVE) değerleri Tablo 3.20'de yer almaktadır.

Tablo 3. 20 Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Ortalama Açıklanan Varyansın Karekökü (√AVE)

	AVE	√AVE
Bireysel Açıklayıcılar		
Dayanıklılık ve Sabır	0,38	0,62
Maneviyat	0,38	0,62
Öz yeterlilik	0,33	0,57
Kabullenme	0,34	0,58
İlişkisel Açıklayıcılar		
Saygı ve Nezaket	0,34	0,58
Empati ve Diğergamlık	0,49	0,70
Vefakarlık	0,55	0,74

Bireysel açıklayıcılar ve ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlar için hesaplanan ortalama açıklanan varyansın karekökü (√AVE) değerlerinin korelasyon katsayılarından daha yüksek olması sebebiyle ölçeğin ayrışma geçerliliğini sağladığı ifade edilebilir.

3.3.5.3.3.5. Nomolojik Geçerlilik

Nomolojik geçerlilik ölçülen bir kavramın başka kavramlarla ilişkisinin geçmiş araştırmalardaki bulgulara kıyasla ne derece benzer çıktığını ve literatürle tutarlılığını göstermektedir (Batuk Turan, 2018: 108). Bir başka ifadeyle, nomolojik geçerlilik, ölçme teorisindeki yapılar arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığını inceleyen geçerlilik testidir (Hair vd., 2019: 659). Nomolojik geçerlilik, yapısal eşitlik modelleri ve regresyon temelli yöntemler ile test edilmektedir (Bora, 2013: 44).

Bu aşamada psikolojik sermayenin nomolojik geçerliliğini belirleyebilmek adına taslak forma literatürde kullanılan geçerli ve güvenilir ölçekler olan iş tatmini ölçeği (Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş ve Bilgin (1995) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır), algılanan stres ölçeği (Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiş ve Küçükusta (2007) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır), işgören performansı ölçeği (Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş ve Çöl (2008) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır) ve psikolojik iyi oluş ölçeği (Ryff tarafından (1989) geliştirilmiş, Ryff ve Keyes (1995) tarafından kısaltılmış ve Akın (2008) tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır) dahil edilmiştir.

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin nomolojik geçerliliğinin incelenmesi amacıyla ölçeğin bireysel ve ilişkisel açıklayıcılarında yer alan 7 boyutu ile iş tatmini, işgören performansı, algılanan stres ve psikolojik iyi oluş değişkenleri ile arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon ve regresyon analizi aracılığıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ulaşılan sonuçlara ilişkin değerlere Tablo 3.21, Tablo 3.22, Tablo 3.23 ve Tablo 3.24'te yer verilmiştir.

Tablo 3. 21 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği Arasındaki İlişki

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken İş Tatmini	
	ß Katsayıları	**p Değerleri**
Bireysel Açıklayıcılar		
Dayanıklılık ve Sabır	0,281	0,000
Maneviyat	0,073	0,075
Öz yeterlilik	0,318	0,000
Kabullenme	-0,112	0,010
R	0,379	
R²	0,144	
Adjusted R²	0,137	
F	22,872	
p Değeri	0,000	
Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken İş Tatmini**	
	ß Katsayıları	**p Değerleri**
İlişkisel Açıklayıcılar		
Saygı ve Nezaket	0,475	0,000
Empati ve Diğergamlık	0,144	0,032
Vefakarlık	-0,182	0,000
R	0,308	
R²	0,095	
Adjusted R²	0,090	
F	19,076	
p Değeri	0,000	

**p< 0,01, *p<0,05

Tablo 3.21 incelendiğinde, Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan Dayanıklılık ve Sabır, Maneviyat, Öz yeterlilik boyutları ile iş tatmininin pozitif yönde, kabullenme boyutunun ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Dayanıklılık ve sabır ve öz yeterlilik arttıkça iş tatmininin de arttığı ve kabullenme arttıkça iş tatmininin azaldığı ifade edilebilir. R², bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir (Kalaycı, 2010: 267). Tablo 3.21'e bakıldığında iş tatminin %13,7'sinin bireysel açıklayıcılar tarafından açıklandığı görülmektedir. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık boyutları ile iş tatminin pozitif yönde, vefakarlık boyutu ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık arttıkça iş tatmininin de arttığı ve vefakarlık arttıkça iş tatmininin azaldığı söylenebilir. İş tatminin % 095'inin ilişkisel açıklayıcılar tarafından açıklandığı görülmektedir.

Tablo 3. 22 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İşgören Performansı Ölçeği Arasındaki İlişki

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken İşgören Performansı	
	ß Katsayıları	p Değerleri
Bireysel Açıklayıcılar		
Dayanıklılık ve Sabır	0,337	0,000
Maneviyat	-0,037	0,152
Öz yeterlilik	0,326	0,000
Kabullenme	-0,079	0,004
R	0,554	
R²	0,307	
Adjusted R²	0,302	
F	60,296	
p Değeri	0,000	
Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken İşgören Performansı**	
	ß Katsayıları	**p Değerleri**
İlişkisel Açıklayıcılar		
Saygı ve Nezaket	0,359	0,000
Empati ve Diğergamlık	0,182	0,000
Vefakarlık	0,035	0,235
R	0,396	
R²	0,157	
Adjusted R²	0,152	
F	33,876	
p Değeri	0,000	

**p< 0,01

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan Dayanıklılık ve Sabır, Öz yeterlilik boyutları ile işgören performansının pozitif yönde, kabullenme boyutu ile işgören performansının ise negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Dayanıklılık ve sabır ve öz yeterlilik arttıkça iş işgören performansının da arttığı ve kabullenme arttıkça işgören performansının azaldığı ifade edilebilir. İşgören performansının %30,2'sinin bireysel açıklayıcılar tarafından açıklandığı bulunmuştur. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık, vefakarlık boyutları ile işgören performansının pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık arttıkça işgören performansının da arttığı söylenebilir. İşgören performansının % 15,7'sinin ilişkisel açıklayıcılar tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur (Bakınız Tablo 3.22).

Tablo 3. 23 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Algılanan Stres Ölçeği Arasındaki İlişki

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Algılanan Stres	
	ß Katsayıları	**p Değerleri**
Bireysel Açıklayıcılar		
Dayanıklılık ve Sabır	-0,244	0,022
Maneviyat	-0,024	0,684
Öz yeterlilik	-0,294	0,007
Kabullenme	0,154	0,014
R	0,254	
R²	0,064	
Adjusted R²	0,057	
F	9,370	
p Değeri	0,000	
Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken Algılanan Stres**	
	ß Katsayıları	**p Değerleri**
İlişkisel Açıklayıcılar		
Saygı ve Nezaket	-0,554	0,000
Empati ve Diğergamlık	0,065	0,494
Vefakarlık	0,260	0,000
R	0,242	
R²	0,059	
Adjusted R²	0,053	
F	11,336	
p Değeri	0,000	

**p< 0,01

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan Dayanıklılık ve Sabır, Öz yeterlilik boyutları ile algılanan stresin negatif yönde, kabullenme boyutu ile algılanan stresin ise negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Dayanıklılık ve sabır ve öz yeterlilik arttıkça algılanan stresin azaldığı ve kabullenme arttıkça algılanan stresin arttığı ifade edilebilir. Algılanan stresin % 0,064'ünün bireysel açıklayıcılar tarafından açıklandığı bulunmuştur. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan saygı ve nezaket ile algılanan stresin negatif yönde, vefakarlık boyutu ile algılanan stresin ise pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Saygı ve nezaket arttıkça algılanan stresin azaldığı söylenebilir. Vefakarlık arttıkça algılanan stresin arttığı görülmüştür. Algılanan stresin % 0,059'unun ilişkisel açıklayıcılar tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur (Bakınız Tablo 3.23).

Tablo 3. 24 Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Arasındaki İlişki

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Psikolojik İyi Oluş	
	ß Katsayıları	**p Değerleri**
Bireysel Açıklayıcılar		
Dayanıklılık ve Sabır	0,245	0,000
Maneviyat	-0,036	0,098
Öz yeterlilik	0,215	0,000
Kabullenme	-0,048	0,034
R	0,478	
R²	0,228	
Adjusted R²	0,223	
F	40,297	
p Değeri	0,000	
Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken Psikolojik İyi Oluş**	
	ß Katsayıları	**p Değerleri**
İlişkisel Açıklayıcılar		
Saygı ve Nezaket	0,404	0,000
Empati ve Diğergamlık	0,098	0,006
Vefakarlık	-0,098	0,000
R	0,431	
R²	0,186	
Adjusted R²	0,181	
F	41,499	
p Değeri	0,000	

**p< 0,01

Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bireysel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan Dayanıklılık ve Sabır, Öz yeterlilik boyutları ile psikolojik iyi oluşun pozitif yönde, kabullenme boyutunun ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Dayanıklılık ve sabır ve öz yeterlilik arttıkça psikolojik iyi oluşun arttığı ve kabullenme arttıkça psiklojik iyi oluşun azaldığı ifade edilebilir. Psikolojik iyi oluşun %22,8'inin bireysel açıklayıcılar tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur. Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin ilişkisel açıklayıcılar kısmında yer alan boyutlardan saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık boyutları ile psikolojik iyi oluşun pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık arttıkça psikolojik iyi oluşun da arttığı söylenebilir. Psikolojik iyi oluşun %18,6'sının ilişkisel açıklayıcılar tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur (Bakınız Tablo 3.24).

Sonuç itibariyle, bu tez çalışmasında geliştirilen Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin genel olarak nomolojik geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

SONUÇ

Bu tez çalışmasının amacı, çalışanların psikolojik sermaye olgusuna yükledikleri anlamın ne olduğunu ve psikolojik sermayelerini oluşturan temel boyutların ve bu boyutların içeriklerinin ne olduğunu belirleyebilmektir. Bu noktadan hareketle, psikolojik sermayenin bağlama duyarlı algılarını, çalışanların bakış açısı ile ortaya koyan bir ölçüm aracı geliştirilmiştir.

Araştırma, hizmet sektörü (sağlık, eğitim, bankacılık, perakende, turizm vb.) çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın daha kapsamlı olabilmesi için birden fazla alt hizmet sektörü araştırmaya dahil edilmiştir. Hizmet sektörü, emeğin yoğun olduğu bir yapıda işlevini sürdürmektedir. Hizmet sektörünün doğası gereği karşı tarafa sunulan hizmet kalitesinin yüksek olması ve bunun süreklilik arz etmesi beklenmektedir. Sosyal etkileşimin ön planda olduğu hizmet sektöründe, çalışanların iş ortamında herhangi bir zorlukla veya engelle karşılaştığında ayakta kalıp pozitif duygusal deneyimlerle birlikte çalışması, örgütlerin sürdürülebilirlikleri açısından önemli görülmektedir fakat en başta çalışanların ruhunun sağlıklı olması konusunda ciddi bir önem arz etmektedir.

Bu tez çalışmasında ölçek geliştirme çalışması karma yöntemler araştırmasına dayalı olarak yürütülmüştür. Bağlama özgü bir psikolojik sermaye ölçeği geliştirme amaçlandığından keşfedici sıralı karma desenden yararlanılmıştır. Keşfedici sıralı karma desene göre tasarlanan ölçek geliştirme araştırmasının ilk adımı olan nitel araştırma aşamasında bir grup hizmet sektörü çalışanı ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonrasında psikolojik sermaye olgusunu açıklayan boyutlara ilişkin zengin ve özgün bulgulara ulaşılmıştır. Bu aşamada yapılan görüşmelerin deşifrelerinin analizi sonrasında keşfedilen bireysel açıklayıcılar teması ve bu temanın altında yer alan öz yeterlilik, dayanıklılık ve sabır, iyimserlik ve umut etmek, maneviyat, kabullenme alt temaları ve ilişkisel açıklayıcılar teması altında yer alan empati, diğergamlık, saygı ve sevgi/nezaket/hoşgörü, vefakarlık, alçakgönüllülük alt temaları ölçeğin maddelerinin oluşturulması aşamasında bir zemin oluşturmuştur. Ölçek geliştirme sürecinin ikinci aşaması olan nicel araştırma kısmında nitel araştırma verilerinde yer alan doğrudan alıntılara ve literatüre başvurularak ölçeğin madde havuzu oluşturulmuştur. Bu madde havuzunda yer alan maddelerin ölçülmek istenen olguyu değerlendirmede yeterli olup olmadığını tespit edebilmek maksadıyla uzman görüşlerine başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda madde havuzu revize edilip ölçeğin ilk versiyonu ile pilot çalışma yapılmıştır. Nicel araştırma ile elde edilen verilere uygulanan istatistiki analizler sonucunda *''Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin''* ilk hali

netleştirilmiştir. İstatistiki analizler aracılığıyla ulaşılan bulgulara göre örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin pilot çalışma sonrasında aldığı versiyonun boyutları bireysel açıklayıcılar; iyimserlik ve umut etmek, öz yeterlilik ve dayanıklılık ve sabır, maneviyat, kabullenme, ilişkisel açıklayıcılar; saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık, vefakarlık olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın üçüncü aşamasında ölçeğin nihai haline ulaşabilmek amacıyla pilot çalışmaya katılan gruptan farklı bir grup ile ana uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın üçüncü aşamasında yapılan nicel araştırma verileri istatistiki analizlere (AFA, DFA) tabi tutularak ölçeğin yapı geçerliliği ortaya konulmuştur. Ana uygulamadan elde edilen verilere öncelikle AFA uygulanmış akabinde modelin doğrulanması için DFA uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçek nihai halini almıştır. Bu bağlamda, örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin boyutları bireysel açıklayıcılar; dayanıklılık ve sabır, maneviyat, öz yeterlilik, kabullenme ve ilişkisel açıklayıcılar; saygı ve nezaket, empati ve diğergamlık, vefakarlık olarak kesinleştirilmiştir.

Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunu oluşturan boyutlardan biri öz yeterliliktir. Öz yeterlilik, bir bireyin herhangi bir zorluk karşısında bu zorluğu aşacağına inanarak pes etmeden çaba göstermesi ve başarılı olacağına inanmasıdır. Mevcut araştırma katılımcılarının vurguladıkları noktalara bakıldığında çalışanların sahip oldukları deneyimler ve tecrübeler, sürekli gelişmek ve öğrenmek, planlı ve programlı olmak, zorluklar karşısında çözüm odaklı bir anlayışa sahip olmak, verilen emekleri kaybetmek istememek, kendi kendini desteklemek, kendine güvenerek pes etmemek, herhangi bir zorluk karşısında başkalarının fikirlerine ve deneyimlerine başvurmak, hatalardan ders çıkarmak, işini hakkıyla yapabilmek, soğukkanlı olabilmek ve başarılı olma arzusu öz yeterliliklerine katkı sağlamaktadır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun ikinci boyutu iyimserlik ve umut etmektir. İyimserlik ve umut etmek, bireylere zorluklarla başa çıkma konusunda olumlu bir bakış açısı sunarak geleceğe dair olasılıkların olumlu olacağı beklentisini ve inancını kazandıran bir haldir. Çalışanların zorluklar karşısında iyi kısımları görmesi, zorlukların geçeceğine dair inanç beslemesi, her şeyin güzel olacağı anlayışına sahip olması, yaşanan engeller olsa da başka alternatif yolların olduğuna dair inancı, ihtiyatlı olması, gerçekleri göz ardı etmeden olumlu bir bakış açısı benimsemesi iyimserlik ve umut etme halini desteklemektedir. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun üçüncü boyutu dayanıklılık ve sabır boyutudur. Dayanıklılık ve sabır, zorluklar karşısında mücadele ruhunu kaybetmeden, yılmadan ve sabrederek ayakta kalıp yola devam etmeyi içermektedir. Zorluklar karşısında mücadelecilik ruhunu kaybetmemek, yılmamak, dirençli olmak, sabırlı olmak, acele etmeden beklemeyi bilmek, sosyal destek almak, kendi kendini telkin etmek, sahip olunan sorumluluklar ve sorumluluk duygusu çalışanların

psikolojik kaynağı olan dayanıklılık ve sabır kaynağına katkı sağlamaktadır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun dördüncü boyutu kabullenmedir. Kabullenme, zorlukların olağan olduğunu ve bunu kabul ederek aksiyon almayı içermektedir. Çalışanların zorluklar karşısında şikayet etmemesi, gerekli emeği verip akışına bırakması, değiştirilemeyecek şeyleri bir noktadan sonra zorlamaması, hayatta inişlerin ve çıkışların olmasının olağan olmasına inanması, zorluklara farkındalıkla yaklaşması psikolojik kaynak olan kabullenmeye katkı sağlamaktadır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun beşinci boyutu ise maneviyattır. Maneviyat buradaki anlamıyla zorluklar karşısında bireylerin kendinden güçlü yüce bir varlığa inanıp sığınarak devam etmesidir. Çalışanların herhangi bir olumsuzluk karşısında bunun böyle oluşunda bir hayır olduğuna inanması ve sahip olduklarına şükretmesi, herhangi bir zorluk karşısında ya da başarılı olma yolunda elinden geleni çaba göstererek yapıp gerisini yüce varlığın takdirine bırakması, ibadet, meditasyon, yoga ve nefes egzersizleri gibi rutinler aracılığıyla psikolojik olarak rahatlaması, zorluk karşısında dua ederek yüce varlıktan yardım talep etmesi maneviyatı besleyen unsurlardır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun altıncı boyutu empati boyutudur. Empati, bir insanın karşısındaki insanın içinde bulunduğu durumu ve kendini onun yerine koyup onun duygularını anlama gayretinde bulunmasıdır. Çalışanların etkileşim içerisinde bulundukları insanların yerine kendini koyup onların halinden anlaması, yaşanılan zorluk karşısında kendi halinin anlaşılması meselesi, karşısındaki insanın duygularını anlamaya çalışması empatiyi beslemektedir. Empati yapan ve empatik tutumlarla karşılaşan çalışanlar, bunu iş ortamında psikolojik kaynak olarak kullanmaktadır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun yedinci boyutu diğergamlıktır. Diğergamlık, herhangi bir karşılık beklemeden bireylerin birbirine ya da diğer canlılara karşı iyilikler yapması olarak ifade edilebilir. Çalışanların iş ortamında iş arkadaşları ile birbirine destek olarak bir dayanışma içerisinde birbirini yukarı çekmesi, yaptıkları işin karşı tarafa bir fayda sağlıyor olması, sosyal sorumluluk projelerinde yer alıyor olması, etkileşimde bulundukları kişilere karşı yardımsever ve iyiliksever olması onları zorluklar karşısında ayakta tutup güçlü ve mutlu kılmakta ve tüm bunlar çalışana bir psikolojik kaynak sağlayarak diğergamlığa katkıda bulunmaktadır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun sekizinci boyutu vefakarlıktır. Vefakarlık, yapılan iyiliğin kıymetinin bilinerek unutulmamasını ve verilen sözlerin tutulmasını ifade etmektedir. Çalışanların yaptıkları işe dair verdikleri sözleri tutması, iş yaşamına giden yolda ve iş yaşamı süresince desteğini gördüğü insanların değerini ve hatrını göz önünde bulundurarak zorluklarla baş etmesi, yaptıkları işin ve iyiliğin kıymetinin bilinmesi vefakarlığa katkı sağlamaktadır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun dokuzuncu boyutu saygı ve sevgi/nezaket/hoşgörü boyutudur. Saygı ve

sevgi/nezaket/hoşgörü, bireylerin birbirlerine karşı düşünceli, özenli, nazik ve anlayışlı bir şekilde davranmasını ifade etmektedir. Çalışanların etkileşimde bulundukları insanlar tarafından sayılması ve sevilmesi, çalışanların birbirlerine ve etkileşimde bulundukları diğer insanlara karşı düşünceli olması, üslubuna dikkat etmesi, değer vermesi, emrivaki yapmaması, üstten bakmaması, çalışanların birbirleri ve etkileşimde bulundukları diğer kişiler ile selamlaşması, birbirlerine güler yüz göstermesi ve hal hatır sorması iş ortamında çalışanları psikolojik olarak besleyen bir kaynak teşkil ederek saygı ve sevgi/nezaket/hoşgörü bileşenine katkıda bulunmaktadır. Örgütlerde psikolojik sermaye olgusunun onuncu boyutu ise alçakgönüllülük boyutudur. Alçakgönüllülüğün, bireylerin kendilerini oldukları gibi görerek başkalarından daha üstün olmadıklarını bilerek bu yönde davranışlarda bulunmasını ve gelişim sürecinin bir sonu olmadığının farkında olarak yaşamasını ifade ettiği söylenebilir. Çalışanların iş hayatında bulundukları konumdan veya görevden ya da sahip oldukları kişisel özelliklerden dolayı iş ortamında etkileşim içerisinde bulundukları diğer kişilerden kendilerini üstün görmemesi, diğer kişilerle iletişim kurduklarında kibirli tavır ve davranışlar sergilememeleri aksine kibar ve saygılı davranmaları, iş arkadaşlarının başarılarını takdir edebilmeleri, bir konu hakkında yardım istemekten ve danışmaktan kaçınmaması, mesleğinde ben oldum anlayışını benimsemeden devam edebilmesi alçakgönüllülüğe katkı sağlamaktadır. Sonuç itibariyle, mevcut çalışmanın nitel araştırma aşamasında bireysel ve ilişkisel açıklayıcılar temalarının altında yer alan toplam on psikolojik sermaye boyutu keşfedilmiştir. Bu durumda, Türkiye bağlamında psikolojik sermayenin anlamının hem bireysel hem de ilişkisel bir örüntüye sahip olduğu belirtilebilir. Psikolojik sermaye bireysel anlamda bireylerin zorluklar, engeller ve sıkıntılar karşısında gerçekleri de göz önünde bulundurarak ihtiyatlı bir olumlu bakış açısına ve umuda sahip olduklarını, kendilerine inanarak pes etmediklerini, mücadele ruhunu ve sabrı benimseyerek oldukça savunmacı bir tutum geliştirdiklerini, sahip oldukları sorumluluklardan ötürü ayakta kaldıklarını, değiştiremeyecekleri hususları kabul edip aksiyon aldıklarını, kendilerinden güçlü yüce bir varlığa sığınarak tevekkül ettiklerini ifade etmektedir. Bireylerin empatik tutum içerisinde olması ve aynı zamanda böyle bir tutumla karşılaşması, yaptıkları işin faydalı olduğunu ve bulundukları ortamda dayanışma ruhunun var olduğunu bilmesi, yaptıkları işin kıymetinin bilinerek vefalı olunması, iş ortamında nazik ve saygılı bir üslup ile karşılaşması, güler yüzün olduğu ve hal hatırın sorulduğu bir ortamda olması, iletişim kurdukları kişilerin kibirli tavır ve davranışlarda bulunmaması zorluklarla baş etmede bireylere katkı sağlayarak psikolojik sermayenin ilişkisel anlamını oluşturmaktadır. Konu ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bağlama özgü psikolojik sermaye boyutlarının keşfine ve potansiyel psikolojik

sermaye boyutu olabilecek boyutları araştıran çalışmalar görülmüştür. Han vd. (2012) psikolojik sermaye yapısının anlamını ve içeriğini keşfetmek amacıyla Çin'de farklı sektörlerde görev yapmakta olan çalışanlarla açık uçlu bir anket çalışması yapmıştır. Yazarlar, bağlama özgü bir yaklaşım benimseyerek yaptıkları araştırmanın sonucunda iyimserlik, yaratıcılık, dayanıklılık, öz yeterlilik, nezaket ve tevazu, bağışlama ve minnettarlık, cesaret, umut, soğukkanlılık ve samimiyet boyutlarını psikolojik sermaye boyutları olarak tespit etmiştir. Öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutlarının Çin'de ve Batı'da kültürel geçerlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Toplulukçu toplumlarda birbirine bağımlı olarak çalışan bireyler de bireyci toplumlardaki bireyler gibi gerçekleştirdikleri belirli rollerde yeterli olmaya ihtiyaç duymakta ve yeterli olmayı istemektedir. Kişisel yeterlilik hem bireysel hem de kolektif anlamda başarı elde etmek için önem taşımaktadır (Bandura, 2002: 273). Han vd. (2012), yaptıkları araştırma sonucunda Luthans vd. (2007a, 2007b) tarafından psikolojik sermayenin potansiyel boyutları olabileceği ileri sürülen yaratıcılık, cesaret, bağışlama ve minnettarlık boyutlarına ulaşmıştır. Ayrıca, bunun yanı sıra psikolojik sermayenin Çin'e özgü boyutlarının nezaket ve tevazu, samimiyet ve soğukkanlılık boyutlarından oluştuğu keşfedilmiştir. Zhu vd.'nin (2011) psikolojik sermaye yapısının anlamı ve boyutlarını keşfedebilmek amacıyla Çin'de farklı mülkiyet türlerine ve farklı endüstriyel sektörlere sahip örgüt çalışanları ile bağlama özgü tümevarımsal bir çalışma yapmıştır. Yazarların Çin'de yapmış olduğu çalışmada hem Batı'da hem de Çin'de geçerli olan psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik, yaratıcılık, dayanıklılık, öz yeterlilik, bağışlayıcılık ve minnettarlık, cesaret ve azim (umut) ortaya konulmuştur. Ayrıca, yazarlar nezaket, alçakgönüllülük, soğukkanlılık ve samimiyet gibi Çin'e özgü psikolojik sermaye boyutları olduğu sonucuna vararak Çin bağlamına özgü psikolojik sermaye boyutlarının hem bireysel hem de ilişkisel odaklı boyutları içerdiğini göstermiştir. Mevcut tez çalışmasında da Han vd. (2012) ve Zhu vd'nin (2011) yaptığı çalışmalarda keşfedilen boyutlardan farklı olarak maneviyat, kabullenme, empati, diğergamlık, vefakarlık boyutları keşfedilmiştir. Qi vd. (2019) tarafından Çin'de üniversite danışmanları ile yapılan çalışma sonucunda psikolojik sermaye olgusunun iyimserlik, umut, özgüven, sevgi/ilgi/önemseme, sabır/dayanıklılık, ilerlemeye istekli olma/girişimcilik, sorumluluk ve minnettarlık olmak üzere 8 faktörü içerdiğini göstermektedir. Türk ve Çin kültürünün toplulukçu bir kültürel özelliğe sahip olması nedeniyle ilişkilerin ön plana çıktığı bir bağlam söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, Batı kültüründen farklı olarak psikolojik sermaye boyutları arasında ilişkisel boyutların keşfedilmiş olması oldukça olağan görülmektedir. Dhir ve Sharma (2020) tarafından Hindistan'da yapılan çalışmada mevcut psikolojik sermaye bileşenlerini genişleten bir sonuca

ulaşılmıştır. Öz yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık bileşenlerine ek olarak maneviyat ve cesaret bileşenleri ortaya konulmuştur. Mevcut tez çalışmasında da Luthans vd.'nin (2007a, 2007b), önerdiği potansiyel psikolojik sermaye boyutları arasında yer alan maneviyat ortaya çıkarılmıştır. Ghanizadeh vd. (2021) İran'da yönetim alanındaki 11 öğretim elemanıyla nitel araştırma yaptıkları çalışmada öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık alt boyutlarına ilave olarak cesaret, minnettarlık, maneviyat ve yaratıcılık gibi psikolojik özelliklerin yöneticilerin çok yönlü davranışlarına işaret ederek bu sekiz boyutun pozitif psikolojik sermayenin üst düzey yapısını oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır (Şevik, 2023: 1054).

Son yıllarda, Anglo-Sakson bağlamları dışındaki kültürlerde bağlama özgü psikolojik sermaye ölçeği geliştirme çalışmaları yapılmaya başlanmıştır. Jiang-Lin vd. (2009) tarafından Çin'de yapılan çalışmada, kültürel bağlama özgü bir psikolojik sermaye yapısı ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Yazarlar, Çin'e özgü yerli psikolojik sermaye ölçeğinin ölçüm öğelerini toplayabilmek amacıyla derinlemesine görüşme, literatür taraması, doküman analizi ve yapılandırılmamış anket araştırması yapmıştır. Sonuçlar, bağlama özgü psikolojik sermaye yapısının, görev odaklı psikolojik sermaye ve ilişkisel (guanxi) odaklı psikolojik sermaye olmak üzere iki üst düzey faktöre sahip olduğunu göstermiştir. Her üst düzey faktörün içerisinde sırasıyla dört alt boyut yer almaktadır. Görev odaklı psikolojik sermaye, kendine güven/öz yeterlilik ve cesaret, iyimserlik ve umut, girişimcilik ve çalışkanlık ruhu, dayanıklılık ve sabır boyutlarından oluşmaktadır. İlişkisel (guanxi) odaklı psikolojik sermaye, hoşgörü ve bağışlama, saygı ve nezaket, alçakgönüllülük ve sağduyu, şükran/minnettarlık ve özveri/fedakârlık boyutlarını içermektedir. Jiang- Lin vd. (2009) tarafından yapılan bağlama özgü ölçek geliştirme çalışması mevcut tez çalışmasında yol gösterici bir çalışma olmuştur. Mevcut tez çalışmasının sonuçları dikkate alındığında Jiang-Lin vd.'nin de tespit ettiği gibi psikolojik sermaye ölçeği bireysel ve ilişkisel açıklayıcılar olmak üzere iki üst düzey faktörden oluşmuştur. Tez çalışmasındaki psikolojik sermaye ölçeğinin nihai hali değerlendirildiğinde her iki çalışmada da öz yeterlilik, dayanıklılık ve sabır, saygı ve nezaket ortak boyut olarak tespit edilmiştir. Çin kültüründe psikolojik sermaye ölçeğinin yapısına girişimcilik ve çalışkanlık ruhu, alçakgönüllülük ve sağduyu, şükran/minnettarlık ve özveri/fedakarlık dahil olurken Türk kültüründeki yapıya dahil olmamıştır. Türk kültürüne özgü psikolojik sermaye ölçeği yapısında ise Çin kültüründen farklı olarak maneviyat, kabullenme, empati ve diğergamlık, vefakarlık yer almıştır. Her iki çalışmanın sonuçları psikolojik sermaye ölçeğinin iki üst düzey yapıya ayrıldığını ve bireyci kültüre sahip Angola-Sakson kültürden farklı olarak bu yapıyı açıklamada kişilerarası ilişkileri vurgulayan kavramların da var olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, bünyesinde toplulukçu kültürü

barındıran Türkiye ve Çin için oldukça olağan görülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye yapısının her iki çalışmada da hem bireysel hem de ilişkisel üst düzey faktörlere sahip olması, her iki kültürün hem bireyselleşmeyi hem de toplulukçu bir kültürü taşıdığını göstermektedir. Wei-Jiong vd.'nin (2012), Çin'de öğretmenler üzerine yaptıkları ölçek geliştirme çalışmasında görev odaklı psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarını içerdiği ve ilişkisel (guanxi) odaklı psikolojik sermayenin kendine güven/öz yeterlilik, duygusal zekâ, fedakârlık, şükran/minnettarlık ve alçakgönüllülük boyutlarından oluştuğu görülmüştür. Yazarlar, yapmış oldukları çalışmada hem bağlama özgü boyutları hem de potansiyel psikolojik sermaye boyutları olduğu vurgulanan minnettarlık, duygusal zeka boyutlarını keşfetmiştir. Wei-Jiong vd.'nin (2012) çalışması ile tez çalışmasındaki ortak boyutlar sadece dayanıklılık ve öz yeterliliktir. Wu vd. (2012), Çinli eğitim çalışanları için bağlama özgü bir psikolojik sermaye ölçeği geliştirmiştir. Yazarlar, psikolojik sermaye ölçeğinin ölçüm maddelerini toplamak için gözlem, derinlemesine görüşme, literatür taraması ve yapılandırılmamış anket araştırması dahil olmak üzere çeşitli yöntemler kullanmıştır. Yapılan araştırma sonrasında psikolojik sermayenin görev odaklı ve ilişkisel odaklı iki ana boyuttan oluştuğu ortaya konulmuştur. Görev odaklı psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve dayanıklılığı içerdiği, ilişkisel odaklı psikolojik sermayenin ise kendine güven/öz yeterlik, duygusal zeka, fedakarlık, şükran ve alçakgönüllülükten oluştuğu görülmüştür. Mevcut tez çalışması ile bu çalışma arasındaki en önemli benzerlik psikolojik sermayeyi açıklayan boyutların iki üst düzey temaya ayrılmış olmasıdır. Dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutu her iki çalışmada da ortak tespit edilen boyutlar arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, mevcut tez çalışmasının nitel araştırma kısmında psikolojik sermayeyi açıklayan boyutlar arasında yer alan iyimserlik ve umut etmek, alçakgönüllülük nihai ölçekte ortadan kalkmıştır ve dolayısıyla Wu vd'nin nihai ölçeğinde yer alan iyimserlik, umut ve alçakgönüllülük tez çalışmasında ortaya konulan nihai ölçekte yer almamıştır. Lu vd. (2023), Çin'de literatür analizi ve yarı yapılandırılmış görüşmeler yaparak hemşirelerin psikolojik sermayelerini değerlendiren bir ölçüm aracı geliştirmiştir. Yazarların yaptığı çalışmada ölçeğin görev odaklı psikolojik sermaye (sakinlik, işe odaklanma, dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik, mesleki sorumluluk, uyum), kişilerarası ilişki odaklı psikolojik sermaye (fedakarlık, kapsayıcılık, alçakgönüllülük, topluluk duygusu)ve öğrenme gelişimi odaklı psikolojik sermaye (yansıtma/derinlemesine düşünme, faydalanmak için öğrenme, girişkenlik, yenilikçilik) olmak üzere üç faktörden oluştuğu görülmüştür. Mevcut tez çalışmasında psikolojik sermayeyi açıklayan boyutlar iki üst düzey temaya ayrılırken bu çalışmada üç üst düzey temaya ayrılmıştır. Dayanıklılık ve öz yeterlilik her iki çalışmada da yer alan ortak boyutlardır. Genel

olarak, Çin'de geliştirilen psikolojik sermaye ölçekleri ile mevcut tez çalışmasında geliştirilen psikolojik sermaye ölçekleri arasındaki temel farklılıklar değerlendirildiğinde maneviyat, kabullenme ve vefakarlık boyutlarının Türk kültürüne özgü olduğu ifade edilebilir. Her kültürün kendine özgü toplumsal normları ve kuralları bulunmakta ve toplumsal etkileşim boyunca bireyler söz konusu normlar ve kurallar çerçevesi içerisinde davranmaktadır (Ünalan, 2018: 438). Dolayısıyla birey, kendi kültürü ile ilgili pek çok kodu sorgulamadan, kendiliğinden yapar hale gelmektedir. Kendine özgü pek çok farklı özelliğe sahip olan Türk kültürü, başta aile bağları olmak üzere, akrabalık ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri, duygusallık, dostluk, yardımseverlik, samimiyet, merhamet, vefa, temizlik vb. özellikleriyle diğer kültürlerden ayrışmaktadır (İnce ve Yılmaz, 2020: 557). Anglo-Sakson kültür ile bir karşılaştırma yapıldığında, bireyci kültürde psikolojik sermayeyi oluşturan boyutların toplulukçu bir kültüre sahip olan Türkiye bağlamında da ortaya çıktığı fakat bu boyutların anlamlarının farklılaştığı görülmüştür. Örneğin, çoğunlukla toplulukçu kültürün hakim olduğu Türkiye'de dayanıklılık boyutunu açıklamada başkalarının sorumluluğunu almış olmanın önem taşıdığı görülmüştür. Anglo-Sakson kültürlerde geçerli olan psikolojik sermaye ölçeğinden farklı olarak çoğunlukla toplulukçu bir yapıya sahip olan Türkiye bağlamında psikolojik sermayenin, bireysel açıklayıcıların yanında ilişkisel açıklayıcılar ile de açıklanıyor olması bağlamın etkisinin ortaya konulması açısından oldukça önem arz etmektedir.

Araştırmanın önemli bir sonucu, nitel araştırma sonucunda psikolojik sermaye boyutları arasında keşfedilen iyimserlik ve umut etmek boyutunun yapılan nicel araştırmalar sonrasında ölçeğin nihai halinde ortadan kalkmış olmasıdır. Wernsing (2014), Luthans vd'nin geliştirdiği (2007, 2007a) psikolojik sermaye ölçeğinin 12 maddelik versiyonunun değişmezliğini doğrulamak amacıyla, 12 farklı ülkede aynı şirketin çalışanları üzerine uygulama yapmıştır. Çalışmanın sonuçları, iyimserlik faktörünün ortadan kaldırılmasıyla üç faktörlü modelin daha iyi bir uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Wernsing'in yapmış olduğu çalışmanın sonucu ile mevcut tez çalışmasının sonucu benzerlik göstermektedir. Literatürde psikolojik sermayenin temel boyutları arasında yer alan iyimserlik ve umut etmek boyutunun, mevcut tez çalışmasında geliştirilen örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinde yer almamış olması sosyo-ekonomik, politik, pandemik, konjonktürel koşulların dalgalı bir seyir izlemesine dayandırılabilir. Koşulların dalgalı bir seyirde olduğu ve dolayısıyla belirsizliğin hakim olduğu bir ortamda bireylerin iyimser ve umutlu olması beklenmeyebilir. Ayrıca, 2024 yılında yayınlanan Dünya Mutluluk Raporu'nda (World Happiness Report) Türkiye, üç yıllık ortalamaya dayalı mutluluk sıralamasında (2021-2023) incelenen 143 ülke arasında 98. sırada yer almıştır (Helliwell vd., 2024). Gallup'un yaptığı mutluluk araştırmasındaki endeks

"World Happiness Report" adıyla ilk kez 2012 yılında yayınlanmış, 2014 yılı dışında 2015 yılından günümüze kadar her yıl aralıksız şekilde yayınlanmaktadır (İmamoğlu vd., 2023: 852). Mutluluk endeksini oluşturan faktörlerin başında gelir yer almakta ve gelirdeki artışlar, mutluluk endeksinin artmasına olanak tanımaktadır. İşgücü açısından değerlendirildiğinde ise çalışanların verimliliğini arttıracak en önemli faktörün insani olarak yaşama koşullarının iyileştirilmesi olduğu görülmektedir. Mutluluk endeksinin ölçülmesinde kullanılan bir diğer faktör ise sosyal desteklerdir. Ülkelerin vatandaşlarına sunduğu sosyal desteklerin artması, mutluluk seviyelerini artırmaktadır. İşgücünün, sosyal destek haklarının yasalar tarafından güvence altına alınması, işgücünün kendini güvende hissetmesine olanak sağlayarak işine olan aidiyetini ve verimliliği artıracaktır (İmamoğlu vd., 2023: 857). Pozitif psikolojinin iki temel kavramı olan iyimserlik ve mutluluk oldukça önemlidir. Sapmaz ve Doğan'ın (2012: 64) üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu araştırmada, iyimserliğin mutluluğu pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, bireyler iyimser oldukça mutluluklarının da artacağı ifade edilebilir. Bu bağlamda, Dünya Mutluluk Raporu sonuçları dikkate alındığı zaman Türkiye'nin mutluluk sıralamasında oldukça geride kaldığı gözlenmekte ve dolayısıyla mevcut tez çalışmasında iyimserlik ve umut etmek boyutunun nihai ölçekte yer alamamış olması anlaşılmaktadır.

Tez çalışmasında geliştirilen örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin, literatürde kullanılan diğer ölçeklerle arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre, mevcut çalışmada kurulan psikolojik sermayenin bireysel açıklayıcıları modeli ve ilişkisel açıklayıcılar modeli ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu modellerin iş tatminini yordadığı ifade edilebilir. Literatürde farklı sektörlerde (sağlık, eğitim, makine, bilgi teknolojileri, ilaç, turizm vb.) yapılan çalışmaların sonucunda psikolojik sermayenin iş tatminini etkilediği ortaya konulmuştur (Akçay, 2011; Wu vd., 2012; Biçkes vd., 2014; Badran ve Youssef-Morgan, 2015; Çelik ve Bilginer, 2018; Zeynel, 2018; Koçak ve Elçiçek-Boyalı, 2019; Yücel, 2019; Macit vd., 2020). Tez çalışmasında kurulan psikolojik sermayenin bireysel açıklayıcılar modeli ve ilişkisel açıklayıcılar modeli ile işgören performansının birbirleriyle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve bu modellerin işgören performansını yordadığı belirtilebilir. Benzer şekilde, literatürde yapılan araştırmaların nihayetinde psikolojik sermayenin işgören performansını etkilediği tespit edilmiştir (Luthans vd., 2005; Peterson vd., 2011; Wu vd., 2012; Rabenu vd., 2017; Uğur, 2017; Ateş vd., 2018; Karatepe vd., 2019; Çavmak ve Acar, 2020; Karaman vd., 2020; Aslaner ve Artan, 2019; Nguyen ve Ngo, 2020). Tez çalışmasında oluşturulan psikolojik sermayenin bireysel açıklayıcıları modeli ve ilişkisel açıklayıcılar modeli ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı

bir ilişki olduğu ve bu modellerin psikolojik iyi oluşu yordadığı ifade edilebilir. Çeşitli sektörlerde yapılan bilimsel araştırmalarda da psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır (Avey vd., 2010a; Akdoğan ve Polatçı 2013; Singh, 2015; Manzano-García ve Ayala, 2017; Malekitabar vd., 2017; Gyu Park vd., 2017; Amin ve Shah, 2020; T. Alshahrani ve Iqbal, 2021; Eryeşil ve Bedük, 2021). Psikolojik sermaye açıklanırken bazı kuramlardan yararlanılabilmektedir. Bandura tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kuram insan eyleyenliğini, kendi kendini organize eden, proaktif, kendi kendine düşünen ve kendi kendini düzenleyen mekanizmaları kapsayan bir benlik kuramına temellendirilmiştir (Bandura, 1999a: 21). Psikolojik sermaye, sosyal bilişsel kurama dayanarak göz önüne alındığında olumlu bir bakış açısını, zorlu hedeflerin seçimini ve engellere rağmen arayışlarına enerji ve kaynak yatırımı sağlayan içselleştirilmiş bir eyleyenlik, kontrol ve niyet duygusu ile karakterize edilmektedir (Youssef-Morgan, 2014: 132-133). Bu bağlamda, engellerin, zorlukların ve başarısızlıkların olduğu iş ortamında çalışanların eyleyenlik ile karakterize edilen psikolojik sermayeye sahip olması işlerinden tatmin olmalarına, iyi bir performans göstermelerine, psikolojik olarak iyi olmalarına katkı sağladığı ifade edilebilir. Hobfoll (2001) tarafından geliştirilen kaynakların korunması kuramı psikolojik sermayeyi açıklamada kullanılan bir diğer kuram olarak kullanılmaktadır. Özellikle zorlu çalışma koşullarında kaynakların elde edilmesi, korunması ve kaybının azaltılması önem arz etmektedir. Bu kuram, bazı psikolojik kaynakların üst düzey bir faktör aracılığıyla temsil edilmesinin daha büyük bir etkiye sahip olabileceğini savunmaktadır. Bu bağlamda, Hobfoll'un (2001) kaynakların korunması kuramına dayanarak üst düzey bir faktör olan psikolojik sermayenin çalışanların iş tatminini, performansını, psikolojik iyi oluşunu etkileyebileceği ifade edilebilir. Halbesleben vd. (2009) kaynakların korunması kuramı çerçevesinde bireye değer sağlayan her türlü kaynağın elde edilmesi ve korunmasının bir amaç olduğunu ileri sürmektedir. Dolayısıyla, psikolojik sermayenin çalışanların iş tatminini, iş performansını ve psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkileyerek onlara değer sağladığı söylenebilir. Psikolojik sermayenin iş tatminine, işgören performansına, psikolojik iyi oluşa olan katkısı, Fredrickson'ın (2001, 2003, 2004, 2013) pozitif duyguları genişletme ve inşa etme kuramına da dayandırılabilmektedir. Bu kurama göre, pozitif duygular, bireyin fiziksel, entelektüel, sosyal ve psikolojik kaynaklar inşa etmesini desteklemekte ve bu da bireye zorluklar, olumsuzluklar ve belirsizlikler karşısında başarılı bir şekilde başa çıkma olanağı tanımaktadır. Bu kuramda pozitiflik, çözüm odaklılığı yeteneğini genişletmekte ve dolayısıyla bu da, psikolojik bir kaynak olan psikolojik sermayenin inşa edilmesini desteklemektedir. Bu bağlamda, çalışanlar iş ortamında herhangi bir zorluk ve olumsuzluk ile karşılaşsa dahi sahip

oldukları psikolojik kaynak olan psikolojik sermayenin katkısı ile iş tatminine, olumlu yönde seyreden bir performansa ve iyi düzeyde bir psikolojik iyi oluşa sahip olabilir. Fredrickson (2001) pozitif duyguları genişletme ve inşa etme kuramı kapsamında olumlu duygusal deneyimlerin düşünce ve eylem repertuarını genişleterek kalıcı bireysel kaynaklar oluşturabileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayenin bireysel bir kaynak olan psikolojik iyi oluşu kalıcı hale getirebileceği ifade edilebilir. Tez çalışmasında ortaya konulan psikolojik sermayenin bireysel açıklayıcılar modeli ve ilişkisel açıklayıcılar modeli ile algılanan stres arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu modellerin algılanan stresi yordadığı söylenebilir. Farklı sektörlerde yürütülen araştırmalar sonucunda psikolojik sermayenin stres üzerinde negatif bir etki göstererek stresi düşürdüğü bulgusu literatürde yer almıştır (Lee ve Kim, 2012; Abbas ve Raja, 2015; Şen vd., 2017; Demir, 2018; Gautam ve Pradhan, 2018; Ceylan ve Okun, 2021; Patnaik vd., 2021; Yeni ve Sezici, 2022; Nazlı ve Aktaş, 2023). Lazarus ve Folkman (1984), pozitif bilişsel süreçlerin ve başa çıkma mekanizmalarının stresin azaltılmasına yardımcı olduğunu ileri sürmektedir. Benzer şekilde Hobfoll'un (1989) kaynakların korunması kuramı da pozitif psikolojik kaynakların stres algılarını azaltmaya yardımcı olduğunu öne sürmektedir (Patnaik vd., 2021: 1089). Bu kuram kapsamında, güçlü bireysel kaynaklara sahip olan kişilerin olumsuz ve zorlu deneyimler karşısında kendilerini koruyabilecekleri vurgulanmaktadır (Hobfoll, 2001). Psikolojik sermaye, zorlu koşullarla başa çıkma ve yaşanan olayların olumlu bir perspektifle değerlendirilmesi açısından önemli bir pozitif psikolojik kaynak işlevi görmektedir. Hobfoll'un (1989, 2012) kaynakların korunması kuramına dayanarak, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin zorluklar ve olumsuzluklar ile başa çıkabilecekleri pozitif psikolojik kaynaklara sahip olduklarına inanmalarının stres düzeylerinin daha düşük olmasına olanak tanıdığı söylenebilir. Fredrickson'ın (2004) pozitif duyguları genişletme ve inşa etme kuramı ile bir bağlantı kurularak, genişleyen pozitif duygular sayesinde inşa edilen psikolojik kaynakların bireyin hayatta kalmasını ve karşılaştığı zorluklara daha geniş çerçevede yaklaşmasını desteklediği ve dolayısıyla bireyin stresle başa çıkmasının sağlandığı ifade edilebilir.

Birbirine bağlı üç aşamadan oluşan araştırmadan elde edilen tüm sonuçlara dayanarak geliştirilen örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin ve bu ölçeğin literatürde kullanılarak farklı tutum ve davranışları ölçen kavramlar üzerindeki etkisini tespit etmiş olmanın konu ile ilgili literatürlere katkı sağladığı düşünülmektedir. Tez çalışmasında ulaşılan bulgular neticesinde psikolojik sermayenin kültüre özgü anlamını ve boyutlarını keşfederek psikolojik sermaye kavramının genişletilip derinleştirilmesine ve dolayısıyla örgütsel davranış

alanındaki kültürler arası araştırma alanının genişleyip derinleşmesine katkıda bulunulduğu ifade edilebilir. Ayrıca, araştırma sonuçlarının hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki psikolojik ve sosyal dinamiklerin gözlemlenip anlaşılmasına ilişkin zemin hazırladığı ifade edilebilir. Amerikan merkezli kuram ve yöntemlerin yerel literatürde tek dayanak olduğu ve bu durumun bağlamın etkisini göz ardı ederek toplumlumuza ait sosyal gerçekliklerin anlaşılabilmesini zorlaştırdığı ve özgün ölçüm araçlarının örgütsel davranış örüntülerinin anlaşılmasında önem taşıdığı ileri sürülmektedir (Özen, 2002; Erdem, 2009; Ömüriş, 2014). Üretilen bilginin veri yığını olmaması ve evrensel bilgiye katkı sağlaması için yerel bağlama uyum göstermeyen ölçekler yerine Türk kültürüne özgü ölçeklerin geliştirilebileceği vurgulanmaktadır (Erdemir, 2018). Dolayısıyla, bağlama özgü ölçüm araçlarının geliştirilmesi toplumumuzdaki örgütsel davranışın sosyal gerçekliklerinin anlaşılması konusunda önem arz edecektir. Ayrıca, mevcut çalışmanın yürütüldüğü sektörler dışındaki hizmet sektörlerinde veya herhangi bir alt hizmet sektöründe bu tür araştırmaların tekrarlanmasının evrensel bilgiye katkı sağlayabilmesi ve genellenebilirlik bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin nihai hali Ek 6'da yer almaktadır.

Bu çalışmada kapsamlı bir sonuç elde edebilmek amacıyla farklı hizmet sektörlerinde (sağlık, eğitim, bankacılık, turizm, perakende vb.) çalışmakta olan kişilerle araştırmalar yürütülmüştür. Bu çalışmada geliştirilen Örgütlerde Psikolojik Sermaye Ölçeği, gelecek araştırmalarda belirli bir hizmet sektörü veya karşılaştırmalı olarak iki veya daha fazla hizmet sektörü çalışanlarına uygulanarak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlayabilir. Mevcut araştırmanın modeli, sonraki araştırmalarda belirli bir hizmet sektöründe görev yapmakta olan daha geniş bir çalışan grubuna veya belirli bir hizmet sektöründe yer alan bir meslek grubuna uygulanarak o sektöre veya meslek grubuna özgü çıkarımlar elde edilebilir. Gelecek araştırmalar için, mevcut çalışmada geliştirilen ölçeğin boyutlarına ek olarak bağlama özgü farklı boyutların keşfine yönelik bir öneride bulunulabilir. Gelecek araştırmalarda mevcut araştırmanın modeli kullanılarak kuşaklar arasındaki farklılıkların ortaya konulması öneri olarak sunulabilir. Sonraki araştırmalarda örgütlerde psikolojik sermaye ölçeğinin farklı örgütsel ve bireysel olgular ile arasındaki ilişkilere odaklanılarak ilgili alanın örüntüsünün anlaşılması öneri niteliği taşımaktadır. Ayrıca, psikolojik sermaye olgusu ile ilgili yapılacak çalışmaların bağlamın etkisinden kopmamak adına farklı araştırma yöntemleri ile desteklenerek yapılmasının üretilen bilgiyi derinleştirip zenginleştireceği düşünülmekte ve bu gelecek araştırmalar için öneri olarak sunulmaktadır.

KAYNAKÇA

Abbas, M. ve Raja, U. (2015). "Impact of Psychological Capital on Innovative Performance And Job Stress". *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2): 128-138.

Acaray, A. (2019). "Pozitif Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık ve Sigortacılık Sektöründe Bir Çalışma". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi,* 9(1): 73-99.

Adams, V. H. C., Snyder, R., Rand, K. L. King, E. A. Sigmon, D. R. ve Pulvers, K. M. (2003). ''Hope in The Workplace''. R. A. Giacolone ve C. L. Jurkiewicz (ed). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY, 367-377.

Adams, G. ve Salter, P. (2009). ''Culture''. S. J. Lopez (ed.). *The Encyclopedia of Positive Psychology.* Oxford: Wiley-Blackwell, USA, 266-269.

Akçay, V. H. (2012). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2(1): 123-140.

Akdoğan, A. ve Aydemir, C. (2018). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi". *UİİİD-IJEAS,* 17. UİK Özel Sayısı: 307-318.

Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). ''Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi''. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 17(1): 273-294.

Akduru, H. A. ve Semercioöz, F. (2020). "Farklılık İkliminin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü"**.** *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 12(3), 2260-2275.

Akın, A. (2008). ''Scales of Psychological Well-Being: A Study of Validity and Reliability''. *Educational Science: Theory & Practice,* 8*:* 721-750.

Akkuş, D. B., Najimudinova, S. ve Gül, H. (2021). "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü: Bir Araştırma". *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi,* 8(1): 27-46.

Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. ve Borgogni, L. (2018). "Testing A Dynamic Model of The Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance". *Career Development International,* 23(1): 33-47.

Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler.* Detay Yayıncılık, Ankara.

Alpar, R. (2014). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik.* Detay Yayıncılık, Ankara.

Allport, G.W. (1955). *Becoming.* Yale University Press, New Haven, CT.

Alshahrani, S. T. ve Iqbal, K. (2021). ‘‘Influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-Being’’. *International Journal of Organizational Leadership*, *10*(3): 299-312.

Altıntaş, B. (2022). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Öz Liderlik Davranışının Aracı Rolü.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Alanya.

Amin, N., ve Shah, S. A. (2020). ‘‘Psychological Capital as Predictor of Psychological Well-Being Among Doctors’’. *Indian Journal of Positive Psychology*, 11(4): 389-391.

Antunes, A. C., Caetano, A. ve Pina-Cunha, M. (2017). ‘‘Reliability and Construct Validity of the Portuguese Version of the Psychological Capital Questionnaire’’. *Psychological Reports*, 120(3): 520-536.

Archana, U. K. ve Parkash, V. (2016). *Positive Psychology Applications In Work, Health And Well-Being.* Pearson India Education Services Pvt. Ltd, India.

Archana, U. K., Parkash, V. ve Kumar, U. (2016). ‘‘Positive Psychology in Suicide Prevention’’. U. Kumar, U. K. Archana ve V. Parkash (ed.). *Positive Psychology Applications in Work, Health and Well-being*. Pearson India Education Services, Delhi, Chennai, 194-208.

Argyle, M. (1987). *The Psychology of Happiness.* Methuen, London.

Arıbaş, A. N. ve Esmer, Y. (2022). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü: Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma’’. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,* 13(33), 204-220.

Arslan, G. (2015). ‘‘Çocuk ve Genç Psikolojik Sağlamlık Ölçeği’nin (ÇGPSÖ) Psikometrik Özellikleri: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması’’. *Ege Eğitim Dergisi,* 16(1): 1-12.

Aslaner, F. ve Artan, İ. H. (2019). “Pozitif Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Vasıtasıyla Bireysel Performansı Etkilemedeki Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma”. *Business & Management Studies: An International Journal,* 7(4): 1657-1689.

Aspinwall, L. G. ve Brunhart, S. M. (2000). ‘‘What I Do Know Won’t Hurt Me: Optimism, Attention to Negative Information, Coping, and Health’’. J. E. Gillham (ed.). *Laws of Life Symposia Series. The Science of Optimism and Hope: Research Essays in Honor of Martin E. P. Seligman.* John Templeton Foundation Press, Philadelphia, 163-200.

Ateş, M. F., Turgut, H. ve Çelik, M. (2018). "Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü". *UİİİD-IJEAS,* 17. UİK Özel Sayısı: 781-798.

Averill, J. R., Catlin, G. ve Chon, K. K. (1990). *Rules of Hope*. Springer Verlag, New York.

Avey, J. B., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). ''The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism''. *Journal of Leadership And Organizational Studies,* 13(2): 42-60.

Avey, J. B., Luthans, F. ve Mhatre, K. (2008). ''A Call for Longitudinal Designs in POB and PsyCap Research''. *Journal of Org. Behavior*, 29: 1-7.

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

Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover". *Human Resource Management,* 48(5): 677-693.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010a). ''Impact of Positive Psychology Capital on Employee Well-Being Over Time''. *Journal of Occupational Health Psychology,* 15(1): 17-28.

Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). ''The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors''. Journal of Management, 36(2): 430-452.

Avey, J. B., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. G. (2010b). "Two Field Studies Examining The Association between Positive Psychological Capital and Employee Performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5): 384-401.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). ''Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, And Performance''. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2): 127-152.

Avolio, B. J., ve Luthans, F. (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development.* McGraw-Hill, New York.

Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A., ve Molero, F. J. (2014). ''Capital Psicológico Positivo: Validación Del Cuestionario PCQ en España''. *Anales de Psicología*, 30(1): 294-301.

Badran, M. A. ve Youssef-Morgan, C. M. (2015). "Psychological Capital and Job Satisfaction in Egypt". *Journal of Managerial Psychology,* 30(3): 354-370.

Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). ‘‘Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış’’. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 11(42): 1-21.

Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2008). ‘‘Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations’’. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2): 147-154.

Bandura, A. ve Walters, R. H. (1963). *Social Learning and Personality Development.* Holt Rinehart and Winston, New York.

Bandura, A. (1982). ‘‘Self-Efficacy Mechanism in Human Agency’’. *American Psychologist,* 37: 122-147.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought And Action: A Social Cognitive Theory.* Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Bandura, A. (1995). *Self Efficacy in Changing Societies.* Cambridge University Press, NY.

Bandura A. (1997). *Self-Self Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman, New York.

Bandura, A. (1999). ‘‘A Social Cognitive Theory of Personality’’. L. Pervin ve O. John (ed.). *Handbook of Personality.* Guilford Publications, New York, 54-196.

Bandura, A. (1999a). ‘‘Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective’’. *Asian Journal of Social Psychology*, 2: 21-41.

Bandura, A. (2001). ‘‘ Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective’’. *Annu. Rev. Psychol.,* 52: 1-26.

Bandura, A. (2002). ‘‘Social Cognitive Theory in Cultural Context’’. *Applied Psychology: An International Review,* 51(2): 269-290.

Batuk Turan, S. (2018). ‘‘Yapısal Güçlendirme: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması’’. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi,* 13(49): 101-111.

Bayarçelik, E. B., Vatansever-Durmaz, B. ve Gürler, E. N. (2019). ‘‘İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma’’. *İnsan&İnsan*, 6(21): 493-523.

Baytaş, B. (2018). *Psikolojik Sermayenin, İKY Uygulamalarının ve Hat Yöneticileri İKY Etkililiğinin Çalışanların İş Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı, Ankara.

Becker, D. ve Marecek, J. (2008). ‘‘Positive Psychology History in the Remaking?’’. *Theory & Psychology,* 18(5): 591-604.

Benard, B. (1993). “Fostering Resiliency in Kids”. *Educational Leadership,* 51(3): 44-48.

Berry, J. W. (1969). ‘‘On Cross-Cullural Comparability’’. *International Journal of Psychology,* 4: 119-128.

Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H. ve Dasen, P. R. (1992). *Cross-cultural Psychology: Research and Applications.* Cambridge University Press, Cambridge.

Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). **‘‘**Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması’’. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi,* 9(2), 97-121.

Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikoloji’de Yöntem ve Pratik Çalışmalar.* Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Bitmiş, M. G. ve Ergeneli, A. (2013). ‘‘The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model’’. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 99: 173-179.

Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve Sonuçları ile Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R. ve Young, S. L. (2018). ‘‘Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer’’. *Frontiers in Public Health*, 6(149): 1-18.

Bollen, K. A. (1986). ‘‘Sample Size and Bentler and Bonett's Nonnormed Fit Index’’. *Psychometrika, 51*(3): 375-377.

Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology In A Nutshell The Science of Happiness.* Open University Press By PWBC, London.

Bouckenooghe, D., Clercq, D. D. ve Raja, U., (2019). ‘‘A Person-Centered, Latent Profile Analysis of Psychological Capital’’. *Australian Journal of Management,* 44(1): 91-108.

Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). ‘‘Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi’’. *Turkish Studies,* 12(6): 103-122.

Bora, B. (2013). *Pazarlama Araştırmalarında Kullanılan Likert Türü Ölçeklerin Uygulanabilirliğinin İncelenmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, Üretim Yönetimi Ve Pazarlama, Sakarya.

Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). ‘‘An Index of Job Satisfaction’’. *Journal of Applied Psychology*, 35(5): 307-311.

Brown, K., ve Holt, M. (2011). ‘‘Experiential Processing And The Integration of Bright and Dark Sides of The Human Psyche’’. K. M. Sheldon, T. B. Kashdan ve M. F. Steger (ed.). *Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward.* Oxford University Press, New York,147-159.

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. 4th Edition, Oxford University Press.

Bulut, S. ve Subaşı, M. (2020). ‘‘Pozitif Psikolojiye Giriş’. S. Bulut (ed.). *Pozitif Psikoloji*. Nobel, Ankara, 1-16.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik.* (Çev. İ. Deniz ve E. Sarıoğlu), Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Burrell, G. ve Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms And Organizational Analysis: Elements of The Sociology of Corporate Life.* Heinemann Educational Books Inc, London.

Büyükkaymakçı, Y. ve Sundu, M. (2021). ‘‘Lider Üye Etkileşiminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü’’. *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,* 18(42): 5276-5313.

Büyüköztürk, Ş. (2002). ‘‘Faktör analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı’’. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32: 470-483.

Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı.* Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). ‘‘Optimisim’’. C. R. Synder ve S. J. Lopez (ed.). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford Unversity Press, USA, 231-243.

Carver, C. S. ve Scheier, M. S. (2005). ‘‘Optimism’’. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (ed.). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press, Oxford, UK, 231-243

Cattell, R. B. (1966). ‘‘The Scree Test for The Number of Factors’’. *Multivariate Behavioral Research,* 1(2): 245-276.

Ceyhan, S. ve Okun, O. (2021). ‘‘Psikolojik Sermaye İle Çalışan Sesliliği Arasındaki İlişkide Algılanan Stresin Aracılık Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma’’. *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,* 18(39): 255-276.

Churchill, G. A. (1979). ‘‘A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs’’. *Journal of Marketing Research*, 16(1): 64-73.

Cid, D. T., Martins, M. C. F., Dias, M. ve Fidelis, A. C. F. (2020). ‘‘Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary Evidence of Psychometric Validity of the Brazilian Version’’. *Psico-USF, Bragança Paulista,* 25(1): 63-74.

Cohen, S., Kamarck, T. ve Mermelstein, R. (1983). “A Global Measure of Perceived Stress”. *Journal of Health and Social Behavior,* 24(4): 385-396.

Collins, K. M. T., Onwuegbuzie, A. J. ve Sutton, I. L. (2006). ‘‘A Model Incorporating The Rationale and Purpose For Conducting Mixed-Methods Research in Special Education and Beyond’’. *Learning Disabilities: A Contemporary Journal,* 4(1): 67-100.

Combs, G., Clapp-Smith, R. ve Nadkarni, S. (2010). ‘‘Managing BPO Service Workers in India: Examining Hope on Performance Outcomes’’. *Human Resource Management*, 49(3): 457-476.

Compton, W, C. ve Hoffman, E. (2020). *Positive Psychology The Science of Happiness and Flourishing.* SAGE Publications, Inc. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne.

Conley, J. J. (1984). ‘‘The Hierarchy of Consistency: A Review and Model of Longitudinal Findings on Adult Individual Differences in Intelligence, Personality and Self-Ppinion’’. *Personality and Individual Differences,* 5(1): 11-25.

Cook, C. C. H. (2004). ‘‘Addiction and Spirituality’’. *Addiction,* 99: 539-551.

Cowen, E. I., Gardner, E. A. ve Zax, M. (ed.). (1967). *Emergent Approaches to Mental Health Problems: An Overview and Directions for Future Work.* Appleton-Century-Crofts, New York.

Cowen, E. I. (1994). ‘‘The Enhancement of Psychological Wellness: Challenges and Opportunities’’. *American Journal of Community Psychology,* 22: 149-179.

Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü’’. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi,* 5(3): 17-34.

Creswell, J. W., ve Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research.* Sage Publications, New York.

Cresswell, J. W. ve Plano Clark, V. L. P (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research.* Sage Publications, Inc. Book, New York.

Creswell, J. W. (2012). *Educational Research Planning, Conducting And Evaluating Quantitative And Qualitative Research.* Pearson Education, Boston.

Creswell, J. W. ve Plano Clark, V. L. (2020). *Karma Yöntem Araştırmaları: Tasarımı ve Yürütülmesi.* (Çev. Y. Dede ve S. B. Demir), Anı Yayıncılık, Ankara.

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches.* Sage Publications, New York.

Crowley, B. J., Hayslip, B., Jr., ve Hobdy, J. (2003). ‘‘Psychological Hardiness And Adjustment to Life Events in Adulthood’’. *Journal of Adult Development, 10*(4): 237-248.

Çağlar, B. (2019). *Özel Sektörde Çalışan Bireylerde Psikolojik Dayanıklılık İle Öfke Denetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.

Çavmak, D. ve Acar, F. (2020). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma’’. *İş ve İnsan Dergisi,* 7(2): 203-212.

Çelik, M. ve Bilginer, F. G. (2018). ‘‘Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma’’. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 2(31): 138-160.

Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). *“*Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 16(4): 559-585.

Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). ‘‘Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü’’. *İş ve İnsan Dergisi,* 2(2): 105-113.

Çetin, G. (2015). *Individual and Organizational Antecedents of Psychological Capital.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme İngilizce Anabilim Dalı, İstanbul.

Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). ‘‘Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması’’. *Amme İdaresi Dergisi,* 45: 121-137.

Çiçeklioğlu, H. (2020). ‘‘Psikolojik Sermayenin Lider Üye Etkileşimine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması’’. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41: 192-208.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik.* Pegem Yayınları, Ankara.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS Ve LISREL Uygulamaları.* Pegem Akademi, Ankara.

Çöl, G. (2008). ‘‘Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri’’. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 9(1): 35-46.

Dağıstan, U. (2016). ‘‘Yönetim Biliminde Sosyo-Kültürel Bağlamın Önemi’’. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi:* 17(1): 1-16.

Dawadi, S., Shrestha, S., ve Giri, R. A. (2021). ‘‘Mixed-Methods Research: A Discussion on Its Types, Challenges, and Criticisms’’. *Journal of Practical Studies in Education*, 2(2): 25-36.

Demir, S. (2018). ‘‘The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement’’. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75: 137-154.

DeVellis, R. F. (2003). *Scale Development: Theory And Applications.* Sage Publications, New York.

DeVellis, R. F. (2021). *Ölçek Geliştirme: Kuram ve Uygulamalar.* (Çev. T. Totan), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Dhir, R. ve Sharma, V. (2020) ‘‘Exploring Dimensions of Psychological Capital Through Grounded Theory Investigations’’. *Int. J. Indian Culture And Business Management,* (20)1: 109-132.

Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). “Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi”. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 11(3): 112-125.

Doğan, C. D. ve Aybek, E. C. (2021). *R-Shiny İle Psikometri ve İstatistik Uygulamaları.* Etkileşimli E-Kitap. Pegem Akademi, Ankara.

Dollwet, M. ve Reichard, R. (2014). ‘‘Assessing Cross-Cultural Skills: Validation of A New Measure of Cross-Cultural Psychological Capital’’. *The International Journal of Human Resource Management,* 25(12): 1669-1696.

Dufault, K., ve Martocchio, B. C. (1985). ‘‘Hope: Its Spheres and Dimensions’’. *Nursing Clinics of North America,* 20: 379-391.

Dukes, S. (1984). ‘‘Phenomenological Methodology in Die Human Sciences’’. *Journal of Religion And Health,* 23(3): 197-203.

Duplessis, Y. ve Barkhuizen, N. (2012). ‘‘Psychological Capital, A Requisite for Organizational Performance in South Africa’’. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1): 16-30.

Duran, V., Barut, Y. ve Mertol, H. (2021). ‘‘Türkiye’de İyimserlik Araştırmaları; Pozitif Psikoloji Temelli Bir Arayış Bağlamında Bir Eğitim Programı Taslak Önerisi’’. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi,* 5(9): 31-43.

Dzurec, L. C. ve Abraham, J. L. (1993). ‘‘The Nature of Inquiry: Linking Quantitative and Qualitative Research’’. *Advances in Nursing Science.* 16(1): 73-79.

Ekland, E. S. (1991). *Hopelessness. Psychiatric Mental Health Nursing: Application of the Nursing Process*. J.B. Lippincott Company, Pennsylvania.

Erdem, F. (2009). ‘‘Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme’’. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi,* 4(1): 65-78.

Erdemir, E., (2018). ‘‘Yönetim Araştırmalarında Ölçek Kullanımı’’. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi,* 3: 5-32.

Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). ‘‘Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması’’. *Öneri,* 10: 23-30.

Erkuş, A. (2012). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme-1: Temel kavramlar ve İşlemler.* Pegem Akademi, Ankara.

Eryeşil, K. ve Bedük, A. (2021). ‘‘Psikolojik Sermayenin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektöründe Bir Araştırma’’. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.* (45): 306-316.

Etebarian, A., Tavakoli, S. ve Abzari, M. (2012). ‘‘The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment’’. *African Journal of Business Management,* 6(14): 5057-5060.

Feldman, R. S. (2018). *Essentials of Understanding Psychology.* McGraw-Hill Education, New York.

Feilzer, M. Y. (2010). ‘‘Doing Mixed Methods Research Pragmatically: Implications for The Rediscovery of Pragmatism as A Research Paradigm’’. *Journal of Mixed Methods Research,* 4(1): 6-16.

Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). ‘‘Psychological Resilience’’. *European Psychologist,* 18(1), 12-23.

Frankl, E. V. (1997). *İnsanın Anlam Arayışı.* (Çev. S. Budak), Öteki, Ankara.

Fredrickson, B. L. (1998). “What Good Are Positive Emotions?”. *Review of General Psychology,* 2(3): 300-319.

Fredrickson, B. L. (2001). ‘‘The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions’’. *American Psychologist,* 56(3): 218-226.

Fredrickson, B. L. (2003). ‘‘The Value of Positive Emotions’’. *American Scientist,* 91: 330-335.

Fredrickson, B. L. (2004). ‘‘The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions’’. *Phil. Trans. R. Soc. Lond. B,* 359: 1367-1377.

Fredrickson, B. L. ve Losada, M. F. (2005). ‘‘Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing’’. *American Psychologist, 60*(7): 678-686.

Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Top-Notch Research Reveals the 3 to 1 Ratio That Will Change Your Life.* Three Rivers Press, New York.

Fredrickson, B. L., (2013). ‘‘Positive Emotions Broaden and Build’’. *Advances in Experimental Social Psychology,* 47: 1-53.

Freeman, B. (2015). Compassionate Person-Centered Care for the Dying: An Evidence-Based Palliative Care Guide For Nurses. Springer Publishing Company, USA.

Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.

Fowler, S. B. (2022). ‘‘The Power of Hope’’. *Nursing made Incredibly Easy!,* 20(4): 28-32.

Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). ‘‘What (and Why) Is Positive Psychology?’’. *Review of General Psychology*, 9: 103-110.

Gallagher, M. W., D’Souza, J. M. ve Richardson, A. L. (2019). ‘‘Hope in Contemporary Psychology’’. C. Blöser ve T. Stahl (ed.). *The Moral Psychology of Hope (Moral Psychology of the Emotions).* Rowman & Littlefield International, London, New York, 189-208.

Gardner, D. G., ve Pierce, J. L. (1998). ‘‘Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context: An Empirical Examination’’. *Group & Organization Management*, 23(1): 48-70.

Gautam, P. ve Pradhan, M. (2018). ‘‘Psychological Capital as Moderator of Stress and Achievement’’. *Indian Journal of Positive Psychology,* 9(1): 22-28.

Geçkil, T. ve Koçyiğit, N. (2017). ‘‘Örgütsel Demokrasi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma’’. *Social Sciences Research Journal,* 6(4): 331-346.

Gelfand, M. J., Erez, M. ve Aycan, Z. (2007), “Cross-Cultural Organizational Behaviour”, *Annual Review of Psychology,* 58(2): 479-514.

George, D. ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step A Simple Guide and Reference.* Routledge, New York.

George, O. J., Okon, S. E. ve Akaighe, G. O. (2023). ‘‘Psychological Capital and Work Engagement among Employees in the Nigerian Public Sector: The Mediating Role of

Emotional Intelligence''. *International Journal of Public Administration,* 46(6): 445-453.

Ghanizadeh, S., Ardabili, F. S., Kheirandish, M., Rasouli, E. ve Hassanzadeh, M. (2021). ''Ambidexterity in Public Organizations with An Emphasis on Managers' Psychological Capital''. *International Journal of Organizational Leadership,* 10(1), 72-88.

Gilligan, R. (2000). ''Adversity, Resilience and Young People: The Protective Values of Positive School and Spare Time Experiences''. *Children and Society,* 14(1): 37-47.

Gillham, J. (2000). *The Science of Optimism and Hope.* Templeton Foundation Press, Radnor, PA.

Glaser, B. G. ve Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research.* Aldine de Gruyter, New York.

Gorman, C. (2005). ''The Importance of Resilience''. *Time,* 165(3): A52-A55.

Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis.* Saunders, Philadelphia.

Greene, J. C., Caracelli V. J. ve Graham, W. F. (1989). ''Toward A Conceptual Framework For Mixed-Method Evaluation Designs''. *Educ. Eval. Policy Anal.,* 11: 255-274.

Greene, J. C. (2007). *Mixed Methods in Social Inquiry.* Wiley, USA.

Gunasekare, T. (2015). ''Mixed Research Method as the Third Research Paradigm: A Literature Review''. *International Journal of Science and Research,* 4(8): 361-367.

Günbayı, I. (2020). ''Knowledge-Constitutive Interests and Social Paradigms in Guiding Mixed Methods Research (MMR)''. *Journal of Mixed Methods Studies,* 1: 44-56.

Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W. ve Joo, B.-K. (2017). ''The Effects of Empowering Leadership on Psychological Well-Being and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital''. *Leadership & Organization Development Journal,* 38(3): 350-367.

Hackman, J. R. (2009). ''The Perils of Positivity''. *Journal of Organizational Behavior,* 30(2): 309-319.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis.* Cengage Learning, EMEA, United Kingdom.

Hair, J. F., Page, M. ve Brunsveld, N. (2020). *Essential of Business Research Methods.* Routledge, New York.

Halbesleben, J. R. B., Harvey, J. ve Bolino, M. C. (2009). ''Too Engaged? A Conservation of Resources View of The Relationship Between Work Engagement and Work İnterference With Family''. *Journal of Applied Psychology*, 94(6): 1452-1465.

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C. ve Westman, M. (2014). ‘‘Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory’’. *Journal of Management,* XX(X): 1-31.

Han, Y., Brooks, I., Kakabadse, N. K., Peng, Z. ve Zhu, Y. (2012). ‘‘A Grounded Investigation of Chinese Employees' Psychological Capital’’. *Journal of Managerial Psychology,* 27(7): 669-695.

Helliwell, J. F., Huang, H., Shiplett, H. ve Wang, S. (2024). ‘‘Happiness of the Younger, the Older, and Those in Between’’. J. F. Helliwell, R. Layard, J. D. Sachs, J.-E. De Neve, L. B. Aknin ve S. Wang (ed.). *World Happiness Report 2024.* University of Oxford: Wellbeing Research Centre, 9-60.

Hinkin, T. R. (1998). “A Brief Tutorial on The Development of Measures for Use in Survey Questionnaires”. *Organizational Research Methods*, 2(1): 104-121.

Hinkin, T. R. (1995). “A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations”. *Journal of Management,* 21(5): 967-988.

Hinkin, T. R., Tracey, J. B. ve Enz, C. A. (1997). “Scale Construction: Developing Reliable and Valid Measurement Instruments”. *Journal of Hospitality & Tourism Research,* 21(1): 100-120.

Hinkin, T. R. (2005). ‘‘Scale Development Principles and Practices’’. R. A. Swanson ve E. F. Holton (ed.). *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry.* Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, California, 161-180.

Hobfoll, S. E. (1989). ‘‘Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress’’. *American Psychologist,* 44(3): 513-524.

Hobfoll, S. E. (2001). ‘‘The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory’’. *Appl. Psychol.,* 50: 337-421.

Hobfoll, S. E. (2002). ‘‘Social And Psychological Resources And Adaptation’’. *Review of General Psychology*, *6*: 307-324.

Hobfoll, S. E. (2011). ‘‘Commentary Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings’’. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84: 116-122.

Hobfoll, S. E. (2012a). ‘‘Conservation of Resources and Disaster in Cultural Context: The Caravans and Passageways For Resources’’. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes,* 75(3): 227-232.

Hobfoll, S. E. (2012). ‘‘Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience’’. S. Folkman (ed.). *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping.* Oxford Handbooks Online, 1-38.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. ve Westman, M. (2017). ‘‘Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences’’. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,* 5: 10.1-10.26.

Hockley, J. (1993). ‘‘The Concept of Hope And The Will to Live’’. *Palliative Medicine*, 7(3): 181-186.

Hodges, T. D. (2010). *An Experimental Study of The Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and The Contagion Effect.* Degree of Doctor of Philosophy, Interdepartmental Area of Business (Management), A Dissertation Presented To The Faculty of The Graduate College At The University of Nebraska.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences.* Sage Publication, California.

Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit". *Electronic Journal of Business Research Methods,* 6(1): 53-60.

Howell, A. J., Jacobson, R. M., ve Larsen, D. J. (2015). ‘‘Enhanced Psychological Health Among Chronic Pain Clients Engaged in Hope-Focused Group Counseling’’. *The Counseling Psychologist*, 43(4): 586-613.

Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). ‘‘Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives’’. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal,* 6(1): 1-55.

Hu Yueqin ve Gan Yiqun (2008). ‘‘Compilation and Validation of Psychological Resilience Scale Chinese Adolescent’’. *Psychological journal,* 8: 902-912.

Hui, Q. S. (2009). *Chinese Worker's Psychological Capital Content Structure and Empirical Study of Its Relation with Attitude Behavior Variables.* Doctoral Dissertation, Jinan University, Guangzhou.

Hui, Q., Cao, X., Lou, L. ve He, H. (2014) "Empirical Research on the Influence of Organizational Support on Psychological Capital". *American Journal of Industrial and Business Management,* 4: 182-189.

Işık, Ş. (2016). ‘‘Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması’’. *The Journal of Happiness & Well-Being,* 4(2): 165-182.

İmamoğlu, İ. K., Bozma, K. ve Bozma, G. (2023). ‘‘İşgücü Verimliliği ve Mutluluk: OECD Ülkelerinden Kanıtlar’’. *Alanya Akademik Bakış Dergisi,* 7(2): 847-864.

İnce, M. ve Yılmaz, M. (2020). ‘‘Olağanüstü Olayların Sosyal Yaşam ve Kültürlere Etkisi; Covid-19 Salgınının Türk Kültürüne Etkisi Üzerine Bir Araştırma’’. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD),* 6(2): 552-571.

James, W. (1902). *The Varieties of Religious Experience: A Study In Human Nature.* Longman, Green, New York.

James, W. (1985). *Varieties of Religious Experience.* Harvard University Press, Cambridge, MA.

Jensen, S. M. ve Luthans, F. (2006). ‘‘Relationship Between Entrepreneurs’ Psychological Capital and Their Authentic Leadership’’. *Journal of Managerial Issues,* 18(2): 254-273.

Jiang-Lin, K., Jian-Min, S. ve Yong-Rui, L. (2009). ‘‘Psychological Capital: Chinese Indigenous Scale’s Development and Its Validity Comparison with the Western Scale’’. *Acta Psychologica Sinica,* 41(9): 875-888.

Jahoda, M. (1958). *Current Concepts of Positive Mental Health.* Basic Books, New York.

Johnson, R. B. B. ve Onwuegbuzie, A. J. (2004). ‘‘Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come’’. *Educational Researcher*, 33(7): 14-26.

Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL:8 Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language.* Scientific Software International, Inc., NewYork.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1990). *İnsan Aile Kültür.* Remzi Kitapevi, İstanbul.

Kağıtçıbaşı, C. (1997). “Individualism and Collectivism”. W. J. Berry, M. H. Segal, C. Kagıtçıbası (ed.). *Handbook of Cross-Cultural Psychology.* Allyn and Bacon, Boston, 1-51.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1998). *Kültürel Psikoloji-Kültür Bağlamında İnsan ve Aile*. YKY, İstanbul.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar.* Evrim Yayınevi, İstanbul.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). *Kültürel Psikoloji: Kültür Bağlamında İnsan ve Aile.* Evrim Yayınevi, İstanbul.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). “Autonomy and Relatedness in Cultural Context”. *Journal of Cross-Cultural Psychology,* 36(4): 403-422.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kang, H. J. A., ve Busser, J. A. (2018). ‘‘Impact of Service Climate and Psychological Capital on Employee Engagement: The Role of Organizational Hierarchy’’. *International Journal of Hospitality Management,* 75: 1-9.

Kant, I. (1793/1998). *Religion within The Boundaries of Mere Reason*. Cambridge University Press, UK.

Kaplan, M. ve Göker, H. (2020). ‘‘Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü’’. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 30(1): 273-289.

Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler.* Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Karaman, M., Macit, M. ve Kuşçu-Karatepe, H. (2020). ‘‘Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama’’. *Optimum Journal of Economics and Management Sciences,* 7(1): 127-146.

Karaırmak, Ö. ve Siviş, R. (2008). ‘‘Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji’’. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30): 102-115.

Karakitapoğlu-Aygün, Z. ve İmamoğlu, E. O. (2002). ‘‘Value Domains of Turkish Adults and University Students’’. *The Journal of Social Psychology,* 142: 333-351.

Karatepe Kuşcu, H., Kuşcu, F. N. ve Karaman, M. (2019). ‘‘Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma’’. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 7(Eğitim & Psikoloji): 105-114.

Keldal, G. ve Bilge, F. (2016). ‘‘Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Karma Yöntemli Araştırmalar: Bir İçerik Analizi Çalışması’’. Ö. Demirel ve S. Dinçer (ed.). *Eğitim Bilimlerinde Yenilikler ve Nitelik Arayışı.* Pegem Akademi, Ankara, 643-654.

Kern, M. L., Benson, L., Steinberg, E. A. ve Steinberg, L. (2015). ‘‘The EPOCH Measure of Adolescent Well-Being’’. *Psychological Assessment*, 27(3): 1-12.

Kersting, K. (2003). ‘‘Turning Happiness into Economic Power’’. *Monitor on Psychology,* 34: 11- 26.

Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). ‘‘Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment’’. *Academy of Management Journal,* 42(1): 58-74.

Kiziroğlu, M. (2012). *Sınıf Öğretmenlerinin Sosyodemografik Özelliklere Göre Umutsuzluk Düzeyleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Erzurum.

Kline, R. B. (2005). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling: Methodology in The Social Sciences.* The Guilford Press, New York.

Kobasa, S. (1979). "Stressful Life Events, Personality And Health: An Inquiry into Hardiness". *Journal of Personality and Social Psychology,* 37: 1-11.

Koçak, D., Çokluk, Ö. ve Kayri, M. (2016). "Faktör Sayısının Belirlenmesinde MAP Testi, Paralel Analiz, K1 Ve Yamaç Birikinti Grafiği Yöntemlerinin Karşılaştırılması". *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 13(1): 330-359.

Koçak, R. D. ve Elçiçek-Boyalı, G. A. (2020). "Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm İlişkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,* 11(26): 136-153.

Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). "Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* 19(3): 271-281.

Kumlu, T. ve Nergiz, H. G. (2018). ''Otel İşletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki''. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 3: 1-13.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Landis, J. R. ve Koch, G. G. (1977). "The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data". *Biometrics,* 33(1): 159-174.

Laschinger, H. K. S. ve Fida, R. (2014). '"New Nurses Burnout and Workplace Wellbeing: The Influence of Authentic Leadership and Psychological Capital". *Burnout Research,* 1: 19-28.

Law, K. S., Wong, C. ve Mobley, W. H. (1998). Toward A Taxonomy of Multidimensional Constructs. *Academy of Management Review,* 23: 741-755.

Lazarus, R. S. (1999). "Hope: An Emotion and A Vital Coping Resource Against Despair". *Social Research,* 66(2): 653-678.

Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping.* New York: Springer.

Lee, M. Y. ve Kim, K. (2012). "Influence of Head Nurses' Transformational Leadership on Staff Nurse's Psychological Well-being, Stress and Somatization-Focused on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration,* 18(2): 166-175.

Leech, N. L. ve Onwuegbuzie, A. J. (2009). "A Typology of Mixed Methods Research Designs". *Quality& Quantity,* 43: 265-275.

Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication, UK, USA.

Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A. M. (2006). "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future". *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research And Promoting Good Practice,* 1(1): 3-16.

Lopez-Fernandez, O. ve Molina-Azorin, J. F. (2011). "The Use of Mixed Methods Research in The Field of Behavioural Sciences". *Quality& Quantity,* 45: 1459-1472.

Lu, X., Wang, L., Xu, G.,Teng, H., Li, J. ve Guo, Y. (2023). ''Development and Initial Validation of The Psychological Capital Scale for Nurses in Chinese Local Context''. *BMC Nurs*, 22(28): 1-13.

Luthans, F. (2002a). ''Positive Organizational Behaviour: Developing and Managing Psychological Strengths''. *Academy of Management Executive,* 16(1): 57-72.

Luthans, F. (2002b). "The Need for and Meaning of Positive Organisational Behaviour". *Journal of Organizational Behaviour,* 23: 659-706.

Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). ''Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development''. *Human Resource Development Review*, 1(3): 304-322.

Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). ''Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital''. *Business Horizons,* 47(1): 45-50.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics,* 33(2): 143-160.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship with Performance". *Management and Organization Review,* 1(2): 249-271.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B., Norman, S. M. ve Combs, G. (2006). *Psychological Capital Development: Toward A Micro-İntervention.* Digitalcommons@University of Nebraska, Lincoln.

Luthans, F. ve Ibrayeva, E. S. (2006). ''Entrepreneurial Self-Efficacy in Central Asian Transition Economies: Quantitative and Qualitative Analyses''. *Journal of International Business*, 37: 92-110.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital*. Oxford University Press, Oxford, United Kingdom.

Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B. J. (2006a). "The Impact of Efficacy on Work Attitudes across Cultures". *Journal of World Business*, 41(2): 121-132.

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology,* 60: 541-572.

Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). *Emerging Positive Organizational Behavior*. Digitalcommons@University of Nebraska - Lincoln.

Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge.* Oxford University Press, UK.

Luthans, F., Avey, J., Clapp-Smith, R. ve Li, W. (2008). "More Evidence on The Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?". *The International Journal of Human Resource Management,* 19(5): 818-827.

Luthans, F., Avey, J. B., ve Patera, J. L. (2008a). "Experimental Analysis of A Webbased Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital". *Academy of Management Learning and Education,* 7(2): 209-221.

Luthans, F., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Avey, J. B. (2008b). "The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship". *Journal of Organizational Behavior,* 29(2): 219-238.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital". *Human Resource Development Quarterly,* 21(1): 41-67.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Rawski, S. L. (2011). "A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation". *Journal of Organizational Behavior Management,* 31(4): 333-350.

Luthans, F. (2012). "Psychological Capital: Implications for Hrd, Retrospective Analysis, and Future Directions". *Human Resource Development Quarterly,* 23(1): 1-8.

Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S. ve Harms, P. D. (2013). "Meeting The Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship Psycap and Health Psycap". *Journal of Leadership & Organizational Studies, 20*(1): 118-133.

Luthans, F., ve Avolio, B. J. (2014). "Brief Summary of Psychological Capital". *Journal of Leadership and Organizational Studies,* 21(2): 125-129.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. ve Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond.* Oxford University Press, New York.

Luthar, S. S., Lyman, E. L. ve Crossman, E. J. (2014). "Resilience and Positive Psychology". M. Lewis ve K. D. Rudolph (ed.). *Handbook of Developmental Psychopathology.* Springer, New York, 125-142.

Lyubomirsky, S., Diener, E. ve King, L. (2005). ''The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?''. *Psychological Bulletin,*131: 803-855.

MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S. ve Hong, S. (1999). ''Sample Size in Factor Analysis''. *Psychological Methods,* 4(1): 84-99.

Macit, M., Karaman, M. ve Ceran, M.A. (2020). ''Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama''. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 17(1): 380-404.

Macit, M., Karaman, M. ve Ekim, H. (2020a). ''Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik''. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi,* 8(2): 423-444.

Malekitabar, M., Riahi, M. ve Reza Malekitabar, A. (2017). ''The Role of Psychological Capital in Psychological Well-Being and Job Burnout of High Schools Principals in Saveh, Iran''. *Iran J Psychiatry Behav Sci.,* 11(1): 1-8.

Manzano-García, G. ve Ayala, J-C. (2017). ''Relationship between Psychological Capital and Psychological Well-Being of Direct Support Staff of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout''. *Frontiers in Psychology,* 8: 1-12.

Marashdah, O. ve Albdareen, R. (2020). ''Impact of Leadership Behavior on Psychological Capital: The Mediating Role of Organizational Support''. *Problems and Perspectives in Management,* 18(2): 46-56.

Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). ''Culture and Self: Implications for Cognition, Emotion and Motivation''. *Psychological Review,* 98(2): 224-253.

Martin, S. (2002). ''Building Resilience from The Grassroots Up''. *Monitor on Psychology,* 33(11): 52-53.

Marques, S. C. ve Lopez, S. J. (2017). ''The Development of Hope''. M. Wehmeyer, K. Shogren, T. Little ve S. Lopez (ed.). *Development of Self-Determination Through the Life-Course.* Springer, Dordrecht, 271-284.

Mao, Y., He, J., Morrison, A. M. ve Coca-Stefaniak, J. A. (2020). ''Effects of Tourism CSR on Employee Psychological Capital in The COVID-19 Crisis: From The Perspective

of Conservation of Resources Theory''. *Current Issues in Tourism*, 24(19): 2716-2734.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation And Personality*. Harper, New York.

Maslow, A. H. (1968). *Toward A Psychology of Being.* Van Nostrand Reinhold, Princeton, NJ.

Maslow, A. H. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature.* Viking, New York.

Masten, A. S., Best, K. ve Garmezy, N. (1990). ''Resilience and Development: Contribution from The Study of Children Who Overcome Adversity''. *Development and Psychopathology,* 2: 425-444.

Masten, A. S. (1994). ''Resilience in Individual Development: Successful Adaptation Despite Risk and Adversity''. Wang, M. C., Gordon, E. W. (ed.) *Educational Resilience in Inner-City America: Challenges and Prospects.* Hillsdale, NJ: Erlbaum, 3-25.

Masten, A. S. (2001). ''Ordinary Magic Resilience Processes in Development''. *American Psychologist,* 56(3): 227-238.

Masten, A. S. ve Reed, M. J. (2002). "Resilience in development". C. R. Snyder ve S. Lopez (ed.). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press, Oxford, UK, 74-88.

Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative Research Design: An Interpretive Approach.* Sage Publications, USA.

Mercan, N., Demirci, K., Ergun-Özler, D. ve Oyur, E. (2015). ''İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma''. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 4(5): 197-211.

Mert, İ. S. ve Şen, C. (2019). ''Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi''. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36: 213-231.

Meseguer de Pedro M., Fernández-Valera M. M., García-Izquierdo M., Soler Sánchez M. I. (2021). ''Burnout, Psychological Capital and Health during COVID-19 Social Isolation: A Longitudinal Analysis''. *International Journal of Environmental Research and Public Health,* 18(3):1064: 1-11.

Miller, J. F. (1986). *Development of An Instrument To Measure Hope.* Thesis Submitted As Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Doctor of Philosophy. Nursing Sciences in The Graduate College of The University of Illinois At Chicago Health Sciences Center, Chicago, Illinois.

Morgado, F. F. R., Meireles, J. F. F., Neves, C. M., Amaral, A. C. S., ve Ferreira, M. E. C. (2017). ‘‘Scale Development: Ten Main Limitations and Recommendations to Improve Future Research Practices’’. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30(3): 1-20.

Morse, J. M. (1991). ‘‘Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation’’. *Nurs. Res.,* 40(2):120-123.

Moyer, F., Aziz, S. ve Wuensch, K. (2017). ‘‘From Workaholism to Burnout: Psychological Capital as a Mediator’’. *International Journal of Workplace Health Management,* 10(3): 213-227.

Mruk, C. J. (2013). *Self-Esteem and Positive Psychology Research, Theory, and Practice.* Springer Publishing Company, New York.

Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S. ve Stilwell, C. D. (1989). ‘‘Evaluation of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models’’. *Psychological Bulletin,* 105(3): 430-445.

Mutonyi, B. R. (2021). ‘‘Employees’ Psychological Capital and Innovative Behavior in Higher Education’’. *International Journal of Quality and Service Sciences,* 13(2): 198-215.

Myers, D. G. (2000). ‘‘The Funds, Friends and Faith of Happy People’’. *American Psychologist,* 55(1): 56-67.

Myerson, A. (1917). ‘‘Eupathics-A Program for Mental Hygiene’’. *Journal of Abnormal Psychology,* 12(5): 343-347.

Nagpal, D., Kornerup, I. ve Gibson, M. P. (2021). ‘‘Mixed-Method Research: A Basic Understanding’’. *CODS Journal of Dentistry*, 12: 11-16.

Nath, P. ve Pradhan, R. K. (2016). ‘‘Psychological Capital as a Catalyst to Positive Organizations’’. U. Kumar, U. K. Archana ve V. Parkash (ed.). *Positive Psychology Applications in Work, Health and Well-being*. Pearson India Education Services, Delhi, Chennai, 95-107.

Nazir, T. (2020). ‘‘Pozitif Psikoloji ve Umut’’. S. Bulut (ed.). *Pozitif Psikoloji*. Nobel, Ankara, 365-393.

Nazlı, İ. ve Aktaş, H. (2023). ‘‘Örgütsel Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin Duygusal Emek ve Stresle Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi: İstanbul’da Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma’’. *Akdeniz İİBF Dergisi,* 23(1): 75-96.

Nguyen, H. M. ve Ngo, T. T. (2020). ‘‘Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam’’. *Journal of Asian Finance, Economics and Business,* 7(5): 269-278.

Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory.* McGraw Hill, New York.

Onwuegbuzie, A. J. ve Collins, K. M. (2007). ‘‘A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research’’. *The Qualitative Report,* 12(2): 281-316.

Orçan, F. (2018). ‘‘Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi: İlk Hangisi Kullanılmalı?’’. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi,* 9(4): 414-421.

Oyserman, D., Coon, H. M. ve Kemmelmeier, M. (2002). ‘‘Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses’’. *Psychological Bulletin, 128*(1): 3-72.

Ömüriş, E. (2014). *İşyerinde Arkadaşlik İlişkilerinin Temel Belirleyicileri ve Örgütsel Sonuçlar Üzerine Etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya.

Öz, Y. (2022). *Fiyat Algısı Perspektifinden Marka Farkındalığının Tüketicilerin Satın Alma Niyetine Etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Antalya.

Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I.* Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özdamar, K. (2004a). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi II.* Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özen, Ş. (2002). ‘‘Türkiye’deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensel Görgülcülük Sorunu’’. *Yönetim Araştırmaları Dergisi,* 2(2): 187-213.

Özkalp, E. (2009). ‘‘Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları’’. *17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir,* 491-497.

Özkan, O. S. (2018). *Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Özkan, O. S. , Omay, T. ve Akyüz, G. A. (2019). ‘‘Psikolojik Sermaye, Bireysel Performans ve Birey-Örgüt Uyumu: Bir Literatür Taraması’’. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (41): 113-126.

Özkan, O. S. ve Tosun, B. (2020). ‘‘Psikolojik Sermaye-İç Girişimcilik İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü’’. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,* 16(2): 326-345.

Özler, N. D. E. ve Yıldırım, H. B. (2015). ‘‘Örgütsel Güven İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma’’. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi,* 5: 163-188.

Öztürk, H. K. (2020). ‘‘Kültürün İşletme Yönetimine Yansımaları Türkiye ve Almanya Örnekleri’’. *İnsan Ve Sosyal Bilimler Dergisi (Johass),* 3(1): 450-464.

Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. ve Lee, G. (2015). ‘‘Why is Hospitality Employees’ Psychological Capital Important? The effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale’’. *International Journal of Hospitality Management,* 50: 9-26.

Patnaik, S., Mishra, U. S. ve Mishra, B. B. (2021). ‘‘Can Psychological Capital Reduce Stress and Job Insecurity? An Experimental Examination with Indian Evidence’’. *Asia Pac J. Manag.,* 39: 1071-1096.

Pawelski, J. O. (2016). ‘‘Defining The ‘Positive’ in Positive Psychology: Part I. A Descriptive Analysis’’. *The Journal of Positive Psychology,* 11(4): 339-356.

Pedrotti, J. T. (2009). ‘‘Collectivism’’. S. J. Lopez (ed.). *The Encyclopedia of Positive Psychology.* Oxford: Wiley-Blackwell, USA, 199-201.

Peterson, C. (2000). ‘‘The Future of Optimism’’. *American Psychologist, 55*(1): 44-55.

Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). ‘‘The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders’’. *Leadership & Organization Development Journal,* 24, 26-31.

Peterson, C. (2006). ‘‘Strengths of Character and Happiness: Introduction to The Special Edition’’. *Journal of Happiness Studies,* 7: 289-291.

Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang, Z. (2011). ‘‘Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach’’. *Personnel Psychology,* 64: 427-450.

Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Pitman Publishing, Marshfield, MA.

Qi, H., Chen, X, Wang, X., Huang, X. ve Chen, X. (2019). ‘‘A Qualitative Study on the Structure of Professional Psychological Capital of College Counselors’’. *Advances in Psychology,* 9(3): 521-528.

Rabenu, E., Yaniv, E. ve Elizur, D. (2017). ‘‘The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance’’. *Curr Psychol,* 36: 875-887.

Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F. ve Pina-Cunha, M. (2010). ‘‘Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in The

Context of an Appraisal System''. *The International Journal of Human Resources Management*, 21(9): 1531-1552.

Robins, C. J., Schmidt, H. ve Linehan, M. M. (2004). ''Dialectical Behavior Therapy: Synthesizing Radical Acceptance with Skillful Means''. S. C. Hayes, V. M. Follette ve M. M. Linehan (ed.). *Mindfulness and Acceptance: Expanding The Cognitive-Behavioral Tradition.* Guilford Press, New York, 30-44.

Rogers, C. R. (1961). *On Becoming A Person: The Struggle Toward Self-Realization.* Constable, London.

Rus, C. L., Baban, A., Jesus, S. N. ve Andrei, D. (2012). ''An Analysis of The Psychometric Properties of The Psychological Capital Questionnaire-12''. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 2(1): 110-122.

Rutter, M. (2006). ''Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding''. *Annuals of the New York Academy of Sciences,* 1094: 1-12.

Ryff, C. (1989). "Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being." *Journal of Personality and Social Psychology,* 4(57): 1069-1081.

Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). "The Structure of Psychological Well-Being Revisited." *Journal of personality and social psychology,* 69(4): 719-727.

Ryff, C. D. ve Singer, B. (2003). ''Flourishing Under Fire: Resilience as A Prototype of Challenged Thriving. C. L. Keyes ve J. Haidt (ed.). *Flourishing: Positive Psychology and The Life Well-Lived.* American Psychological Association, Washington, DC, 15-36.

Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). ''Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi''. *Journal of Yasar University,* 10(40): 6612-6623.

Salı, J. B. (2018). ''Verilerin Toplanması''. A. Şimşek (ed.). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 134-161.

Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). ''Mutluluk ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İyimserlik''. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 8(3): 63-69.

Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A. ve Watakakosol, R. (2013). ''Validation of Psychological Capital Questionnaire in Thai Employees''. *The Asian Conference on Psychology & Behavioral Sciences Official Conf. Proceedings*, 394-399.

Sargut, A. S. (1994), "Bireycilik ve Ortaklaşa Davranış İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları". *Ankara Üniversite Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,* 49(1): 321-332.

Sarı, T. (2015). ‘‘Pozitif Psikoterapi: Gelişimi, Temel İlke ve Yöntemleri ve Türk Kültürüne Uygulanabilirliği’’. *The Journal of Happiness & Well-Being,* 3(2): 182-203.

Sarıçam, H. ve Akın, A. (2013). ‘‘Bütünleyici Umut Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması’’. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 6(15): 291-308.

Sarıçiçek, R. (2023). ‘‘Muhasebe Meslek Mensuplarının Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma’’. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi,* 8(21): 553-567.

Sahoo, B. C., ve Sia, S. K. (2015). ‘‘Psychological Capital and Organisational Commitment: Nature, Structure and Relationship in an Indian Sample’’. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(3): 230-244.

Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). ‘‘Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies’’. *Health Psychology,* 4*(*3): 219-247.

Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1992). ‘‘Effects of Optimism on Psychological and Physical Well-being: Theoretical Overview and Empirical Update’’. *Cognitive Therapy and Research,* 16(2): 201-228.

Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (2009). ‘‘Optimism’’. S. J. Lopez (ed.). *The Encyclopedia of Positive Psychology.* Oxford: Wiley-Blackwell, USA, 656-663.

Schimmack, U. (2008). ‘‘The Structure of Subjective Well-Being’’. M. Eid ve R. Larsen (ed.). *The Science of Subjective Well-Being*. Guilford Press, New York, 97-123.

Schneider, S. (2001). ‘‘In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness’’. *Journal of American Psychologist,* 54: 250-263.

Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2015). *A History of Modern Psychology*. Cengage Learning.

Scioli, A., Ricci, M., Nyugen, T. ve Scioli, R. (2011). ‘‘Hope: Its Nature and Measurement.’’ *Psychology of Religion and Spirituality,* 3: 78-97.

Seligman, M. E. P. (1990). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life.* Pocket Books, New York.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life.* Pocket Books, New York.

Seligman, M. E. P. (1999). ‘‘The President’s Address’’. *American Psychologist,* 53: 559-562.

Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). ‘‘Positive Psychology: An Introduction’’. *American Psychologist,* 55(1): 5-14.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness.* Free Press, New York.

Seligman, M. E. P. (2002a). ‘‘Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy’’. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (ed.). *Handbook of Positive Psychology.* Oxford University Press, New York, 3-13.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A. ve Park, N. (2005). ‘‘Positive Psychology Progress Empirical Validation of Interventions’’. *Tidsskrift For Norsk Psykologforening*, 42: 874-884.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. ve Peterson, C. (2005a). ‘‘Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions’’. *American Psychologist,* 60: 410-421.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness And Well-Being.* Free Press, New York.

Seligman, M. E. P. (2021). *Öğrenilmiş İyimserlik: Zihninizi ve Yaşamınızı Nasıl Değiştirebilirsiniz.* (Çev. S. Kunt-Akbaş), Eksi Kitaplar, Ankara.

Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). ‘‘Why Positive Psychology Is Necessary?’’. *American Psychologist,* 56(3): 216-221.

Shifren, K. ve Hooker, K. (1995). ‘‘Stability and Change in Optimism’’. *Experimental Aging Research,* 21: 59-76.

Singh, J. K. (2016). ‘‘Progress in Positive Psychology: Some Reflections from India’’. U. Kumar, U. K. Archana ve V. Parkash (ed.) *Positive Psychology Applications in Work, Health and Well-being.* Pearson India Education Services, Delhi, Chennai, 19-36.

Singh, K., Junnarkar, M. ve Kaur, J. (2016). *Measures of Positive Psychology Development and Validation.* Springer, India.

Singh, P. (2015). ‘‘Well-Being: Role of Psychological Capital among Employees’’. *Indian Journal of Positive Psychology,* 6(3): 295-298.

Singh, R. ve Gupta, L. (2016). ‘‘Resilience: Relevance to Military Context’’. U. Kumar, U. K. Archana ve V. Parkash (ed.). *Positive Psychology Applications in Work, Health and Well-being*. Pearson India Education Services, Delhi, Chennai, 148-162.

Siu, O. L. (2013). ‘‘Psychological Capital, Work Well-Being, and Work-Life Balance among Chinese Employees A Cross-Lagged Analysis’’. *Journal of Personnel Psychology,* 12(4): 170-181.

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N. Ve Barling, J. (2004) ‘‘Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being’’. P. A. Linley ve S. Joseph (ed.). *Positive Psychology in Practice.* John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, New Jersey, Canada, 241-255.

Snyder, C. R., Harris, C, Anderson, J. R., HoUeran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Hamey, R. (1991). ‘‘The Will and The Ways’’. *Journal of Personality and Social Psychology,* 60: 570-585.

Snyder, C. R., Irving, L. ve Anderson, J. (1991). ‘‘Hope and Health: Measuring The Will and The Ways’’. C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (ed.). *Handbook of Social and Clinical Psychology*. Pergamon, Elmsford, NY, 285-305.

Snyder, C. R., Sympson, S. C, Ybasco, F. C, Borders, T. F., Babyak, M. A. ve Higgins, R. L. (1996). Development and Validation of The State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology,* 70: 321-335.

Snyder, C. R. (1998). ‘‘A Case for Hope in Pain, Loss, and Suffering’’. J. H. Harvey (ed.), *Perspectives on Loss: A Sourcebook.* Brunner/Mazel, Philadelphia, PA, 63-80.

Snyder C. R. (2000). *Handbook of Hope.* Academic Press, San Diego.

Snyder, C. R. (2002). ‘‘Hope Theory: Rainbows in The Mind’’. *Psychological Inquiry*, 13: 249-275.

Sridevi, G. ve Srinivasan, P. T. (2012). ‘‘Psychological Capital: A Review of Evolving Literature’’. *Colombo Business Journal,* 03(01): 25-39.

Staats, S. (1987). ‘‘Hope: Expected Positive Affect in An Adult Sample’’. *The Journal of Genetic Psychology,* 148(3): 357-364.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). ‘‘Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches’’. *Organizational Dynamics,* 26: 62-74.

Stajkovic, A. D. (2006). ‘‘Development of A Core Confidence-Higher Order Construct’’. *Journal of Applied Psychology*, 91(6): 1208-1224.

Stephenson, C (1991). ‘‘The Concept of Hope Revisited for Nursing’’. *Journal of Advanced Nursing,* 16: 1456-1461.

Stevens, J. P. (2002). *Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences*. Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.

Stewart, M., Reid, G. ve Mangham, C. (1997). ‘‘Fostering Children's Resilience’’. *Journal of Pédiatrie Nursing,* 12: 21-31.

Sümer, N. (2000). ‘‘Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar’’. *Türk Psikoloji Yazilari*, 3(6): 49-74

Şah, U. ve Eroğlu Şah D. (2022). ‘‘Kültürel Bir Boyut Olarak “Bireycilik- Toplulukçuluk” ve Türkiye’deki Çalışmalar’’. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi,* XIII(II): 108-121.

Şahin, E. ve Bilge, F. (2020). ‘‘Evlilik Mesajları Ölçeği (EMÖ)’nin Geliştirilmesi, Geçerlilik ve Güvenilirliği’’. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* (53): 137-163.

Şen, C., Mert, İ. S. ve Aydın, O. (2017). ‘‘The Effects of Positive Psychological Capital on Employee’s Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Ability Coping with Stress’’. *Journal of Academic Research in Economics,* 9(2): 164-184.

Şencan, H. ve Fidan, Y. (2020). ‘Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS Yazılımlarıyla Sınanması’’. *BMIJ,* 8(1): 640-687.

Şener, M. (2021). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük.

Şevik, Ü. (2023). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin Mevcut ve Muhtemel Alt Boyutlarının Literatürdeki Seyri: Bibliyometrik Bir Analiz’’. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 12(3): 1044-1061.

Taş, S. (2013). *Düzce Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Hemşirelerinde Psikolojik Dayanıklılık, Depresyon ve Algılanan Stresin Değerlendirilmesi.* Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.

Taşlıyan, M., Güler, B. ve İmer, S. (2023). ‘‘İşyeri Nezaketsizliğinin Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma’’. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi,* 8(20): 198-216.

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi.* Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Tay, L. ve Jebb, A. (2017). ‘‘Scale Creation’’. S. Rogelberg (ed.). *The SAGE Encyclopaedia of Industrial and Organizational Psychology.* Sage, Thousand Oaks, CA, 1381-1383.

Taylor, P. C. ve Medina, M. (2011). ‘‘Educational Research Paradigms: From Positivism to Pluralism’’. *College Research Journal,* 1(1): 1-16.

Teddlie, C. ve Tashakkori, A. (2015). *Karma Yöntem Araştırmalarının Temelleri.* (Çev. Y. Dede ve S. B. Demir), Anı Yayıncılık, Ankara.

TenHouten, W. (2022). ‘‘The Emotions of Hope: From Optimism to Sanguinity, from Pessimism to Despair’’. *The American Sociologist,* 53(3):1-25.

Tian Xizhou (2009). ‘‘Research on the Psychological Capital Structure of Chinese Employees’’. *Journal of China University of Geosciences (Social Sciences Edition),* 9(1): 96-99.

Tiger, L. (1971). *Optimism: The Biology of Hope.* Simon & Schuster, New York.

Tokmak, M. (2018). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma’’. *Yönetim ve Ekonomi,* 25(3): 863-878.

Toraman, S. (2021). ‘‘Karma Yöntemler Araştırması: Kısa Tarihi, Tanımı, Bakış Açıları ve Temel Kavramlar’’. *Nitel Sosyal Bilimler,* 3(1): 1-29.

Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması’’. *EKEV AKADEMİ DERGİSİ,* 18(59): 429-442.

Tösten, R., Arslantaş, H. İ. ve Şahin, G. (2017). ‘‘Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi’’. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi,* 14(1): 726-744.

Triandis, H. C. (1994). *Culture And Social Behavior.* McGraw-Hill, New York.

Türesin Tetik, H. ve Köse, S. (2017). ‘‘Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisinin Hizmet Sektöründe Araştırılması’’. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 22(2): 341-378.

Uğur, D. (2017). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Upadhyay, Y. ve Kumar, D. (2020). ‘‘Leader-Member Exchange, Psychological Capital and Employees’ Creativity’’. *Vision,* 24(4): 406-418.

Ünalan, D. (2018). ‘‘İletişim Biçemleri ve Kültürlerarası Duyarlılık Geliştirme Süreçlerinin “PK” Filmi Özelinde İncelenmesi’’.*Turkish Online Journal of Design, Art and Communication,* 8 (2): 437-446.

Üsdiken, B. (2002). “Tarihsel Bir Bakışla Bilim-Yönetim Birlikteliği”. *Yönetim Araştırmaları Dergisi,* 2(2): 127-154.

Wagnild, G. M. ve Young H. M. (1993) “Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale”. *Journal of Nursing Measurement,* 1(2): 165-178.

Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D. ve Wu, Y. (2012). ‘‘Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers’ Positive Psychological Capital And Relational Processes’’. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1): 5-21.

Wang, Yanfei ve Zhu, Yu (2007). ‘‘Psychological Capital Theory and Related Research Progress’’. *Foreign Economics and Management*, 05: 32-39.

Wei-Jiong, W., Yi, L., Hong, L. ve Xue-Xian, X. (2012). ‘‘The Chinese Indigenous Psychological Capital and Career Well-being’’. *Acta Psychologica Sinica,* 44(10): 1349-1370.

Werner, E. E. ve Smith, R. S. (1982). *Vulnerable But Invincible: A Study of Resilient Children*. McGraw-Hill, New York.

Werner, E. E. ve Smith, R. S. (1992). *Overcoming The Odds: High Risk Children from Birth to Adulthood*. Cornell University Press, Ithaca, NY.

Wernsing, T. (2014). ‘‘Psychological Capital: A Test of Measurement Invariance Across 12 National Cultures’’. *Journal of Leadership & Organizational Studies,* 21(2): 179-190.

Whetten, D. A., Felin, T. ve King, B. G. (2009). ‘‘The Practice of Theory Borrowing in Organizational Studies: Current Issues and Future Directions’’. *Journal of Management, 35*(3): 537-563.

Wright, T. A. (2005). ‘‘The Role of “Happiness” in Organizational Research: Past, Present and Future Directions’’. P. L. Perrewe ve D. C. Ganster (ed.). *Research in Occupational Stress and Well-Being*. JAI, Amsterdam, 221-264.

Wong, P. T. P. (2009). ‘‘Chinese Positive Psychology’’. S. J. Lopez (ed.). *The Encyclopedia of Positive Psychology.* Oxford: Wiley-Blackwell, USA, 199-201.

Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). “Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices”. *The Counseling Psychologist*, 34(6): 806-838.

Wu, V. Y. ve Ho Nguyen, K.V. (2019). ‘‘The Antecedents and Consequences of Psychological Capital: A Meta-Analytic Approach’’. *Leadership & Organization Development Journal,* 40(4): 435-456.

Wu, W. J., Liu, Y. ve Xie, X. X. (2012). ‘‘The Chinese Indigenous Psychological Capital and Career Well-Being’’. *Acta Psychologica Sinica*, 44(10): 1349-1370.

Yang, K. (2006). “Indigenized Conceptual and Empirical Analyses of Selected Chinese Psychological Characteristics”, *International Journal of Psychology,* 41(2): 298-303.

Yanping, X. ve Ao, S. (2019). ‘‘The Structure of Employee Psychological Capital in Organizations’’. *Qualitative and Quantitative Research Review*, 4(2): 141-170.

Yaşar, A. (2018). *Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,* 46/Özel Sayı: 74-85.

Yates, T. M. ve Masten, A. S. (2004). ''Fostering the Future: Resilience Theory and the Practice of Positive Psychology''. P. A. Linley ve S. Joseph (ed.). *Positive Psychology in Practice.* John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, Canada, 521-539

Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). ''Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma''. *KOCATEPE İİBF Dergisi*, 21(2): 70-81.

Yazkan, Ö. ve Ordu, A. (2021). ''Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki''. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 8(1): 274-288.

Yeni, H. ve Sezici, E. (2022). ''Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi''. *Alanya Akademik Bakış,* 6(2): 2379-2397.

Yerlikaya, İ. (2006). *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşıma ve Hobi Terapiye Dayalı 'Umut Eğitimi Programları'nın İlköğretim Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyine Etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yetim, F. (2019). *Kişi-Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.

Yıldırım, E. (2002). "Cogito Ergo Sum'dan Vivo Ergo Sum'a Örgütsel Analiz". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 155-185.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.

Yorulmaz, F. ve Yavan, Ö. (2018). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin İşveren Marka Oluşumu Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektörü Örneği’’. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 22(2): 1007-1027.

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). ‘‘Positive Organizational Behavior in the Workplace The Impact of Hope, Optimism, and Resilience’’. *Journal of Management,* 33(5): 774-800.

Youssef-Morgan, C. M. (2014). ‘‘Advancing OB Research: An Illustration Using Psychological Capital’’. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2): 130-40.

Yücel, E. (2019). ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma’’. *Business & Management Studies: An International Journal,* 7(4): 1136-1154.

Zeynel, E. (2018). ‘‘Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma’’. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 2(31): 454-482.

Zhu, Y., Han, Y., Zeng, Z. ve Huang, B. (2011). “Chinese Psycholgogical Capital: A Grounded Investigation in Public Sector”. *Management and Service Science (MASS), International Conference,* 1-4.

EKLER

EK1- GÖRÜŞME FORMU

1) Sizce mutluluk nedir? Hayatta mutlu olmak neleri ifade eder? Kendinizi psikolojik olarak iyi hissetmeniz nelere bağlıdır? İyi bir yaşam nelere bağlıdır? (İyi bir yaşam nasıl olmalıdır?)

   -Zorluklara karşı dirençli bir insan mısınız? Hayatta karşılaştığınız zorlu durumlara karşı direnciniz nelere dayanıyor?

   -Zorluklarla başa çıkarken en sık hangi yöntemlere başvuruyorsunuz?

2) Ne kadar süredir iş hayatındasınız?

   -Çalışma hayatınızda kendinizi iyi hissetmenizi ve mutlu olmanızı sağlayan faktörler nelerdir? Motivasyonunuzu, moralinizi etkileyen en güçlü unsurlar neler?

   -İş hayatında sizi en fazla zorlayan ve direncinizi zayıflatan konular/durumlar nelerdir? Örnekler veriniz. (İş yaşamında/ meslek hayatınızda zor dönemler geçirdiğiniz zaman nasıl bir bakış açısına sahip olursunuz?).

   -İş hayatınızda karşılaştığınız zorluklar karşısında bugüne kadar yılmadan çalışmaya devam etmenizi sağladığını düşündüğünüz deneyimleriniz nelerdir?

   -Çalışma hayatınızda başarılı olmanızı sağlayan faktörler nelerdir?

   -Çalışma hayatınızda başarılı olmanızı engelleyen en önemli konular neler? Bu engelleri nasıl aşıyorsunuz? Zorlukları aşmayı nasıl öğrendiniz?

   -Çalışma hayatınızda hangi özelliklerinizi güçlü yönleriniz olarak görüyorsunuz? Temel yetenekleriniz, yetkinlikleriniz neler?

   -İş hayatınızda geleceğe yönelik olumlu beklentileriniz, düşünceleriniz neler? Daha iyiye gideceğini umut ettiğiniz gelişmeler var mı? (Mesleğinizde geleceğe dönük olumlu düşünceler beslemenize neden olan faktörler var mı?)

   - Hayata bakış açınızı nasıl tanımlarsınız? Herhangi bir sorunla karşılaştığınızda hissettiğiniz duygular hakkında bilgi verir misiniz?

   - İşyerinde işler belirsiz olduğunda nasıl olumlu bir tutum sergileyebilirsiniz?

EK2- ALT TEMALARA DAİR KATILIMCI İFADELERİ

Alt Temalar	Alıntılar
Öz yeterlilik	***K2(K):*** *'..Ben bir hedef için bu kadar okudum, çalıştıysam bunun sonucunu da almak isterim maddi, manevi olarak iş hayatıma devam etmek isterim, yarı yolda bırakmak istemem, 8 yıllık bir görev geçmişim var o anlamda bunu da korumak isterim o yüzden de çabalarım yani….'* ***K7(K):*** *'…ciddi ciddi iki ya da üç yıldır belli bir arkadaş grubuyla danışmanlık şirketi kurup akademiden ayrılmak gibi birtakım planlamalar içerisinde de buluyoruz zaman zaman kendimizi o noktada da işte hani belki biraz cesaret edememek diyeyim sektördeki arkadaşlar daha cesaretli ama hani ben şunu diyorum ya ben 15 yılımı verdim bu işe ve hani tırnaklarımla kazıdım ben bu işi niye meydanı tırnak içinde o yetersiz gördüğüm, sihirli dokunuşlarla köşeleri kapmış insanlara bırakayım…'* ***K11(K):*** *'…Yani çok fazla emek verdiğim için bu zamana kadar doktor olabilmek için çok fazla emek verdim çok fazla şeyden vazgeçmek zorunda kaldım ne bileyim çocukken oyunumdan vazgeçtim işte genç kızken belki hani birisini sevmekten vazgeçtim yani sürekli hani böyle hayatımız hep ders ve diğerleri şeklinde bir seçim yapmaktan geldiği için hani bunu bu kadar seçimi hep eğitimimden hep kariyerimden yana kullanmışken şu an bundan geriye adım atmak biraz da şu zamana kadar ki yaşadıklarımı çöpe atmak gibi hissediyorum sanırım çok fazla emek verdiğim için böyle hissediyorum sanırım…'* ***K14(K):*** *'…Yılmadan devam etmemi sonuçta oraya kadar gelmişsin artık nerede pes edeceksin evet yeter artık ya dediğim bırakmak istediğim zamanlar oldu ama hep kendimi buraya kadar gelmişim bundan sonra hani ne yapacaksın geri dönüp hani vasıfsız bir eleman olarak çalışmaya devam mı edeceksin…'* ***K16(K):*** *'…pes etsem ben mesleğimi emeğimi her şeyimi çöpe atmış olacağım…'* ***K20(E):*** *'…bu yaptığımız işte gerçekten baş koymak lazım bu işe keyifle yapmak lazım her zaman maddi beklenti için yapmamak lazım birincisi tabi biz bu işten ekmek yiyoruz ama aynı zamanda bu işin neyi var bir cefası var , yılların emeği var, edinilmiş bir tecrübe var tabi bu işe isteyerek baş koymak bu anlamda çok emek vermiş olmak ve geldiğimiz noktada da aslında işte hekimliğin üzerine bir dal o dalın üzerine akademi o dalın üzerine özel alanlar birtakım bu alanlarda farklı uğraşlar yani çok büyük emeğin sonucunda gelinen bir nokta var..'* ***K26(E):*** *'..Emeğinin karşılığını almak ister insan tabi ki ben biraz daha geniş perspektiften bakmaya çalışıyorum sadece kendi perspektifimden değil yani herkes o kadar emek vermemiş olabilir ama kendi açımdan doğru….'* ***K27(E):*** *'..iyi ki de başka bir yere geçmemişim diyorum tabi emek de var sonuçta hani 9 yıldır birşeyleri inşa ettim yani o da var onun inancı da var yani.' '…Vicdan meselesi derken şöyle hani şartları değiştirmek 9 yıl buraya bir emek vermek en azından şu anda yaptığım işe emek verip burayı başkasına bırakıp gitmek değerini bilemeyecek birine bırakıp gitmek ihanet gibi geldi bana…'* ***K29(E):*** *'..Verdiğim emekler çok etkili çünkü şöyle bugün atıyorum x rakamı alıyorum yarın atıyorum x artı 2000 tl teklif edildiğinde yani adım atabilirim zıplayabilirim ama burada verdiğim bir emek var buraya adlettiğim bir değer var…'* ***K34(E):*** *'…çok severek de yaptığım için bırakamıyorsun da zaten o saatten sonra hani başka bir iş düşünmüyorsun tabi emek var bir de ben tırnaklarımla kazıyarak geldim bunu hani söyleyebilirim o nedenle de şey yapamıyorsun artık yani o kadar emeği bir de sevdiğin iş olduğu için çöpe atamıyorsun….'* ***K3(E):*** *'…Zorluklarla başa çıkarken, mesela şöyle o an bir duruyorum, önce diyorum ki klasik neden oluyor? neden oldu ki? neden böyle bir şeyle karşılaştık ki? önce bir karara bağlarım ben, bunu eşim de der. Önce bir karara bağlarım sonra derim ki ne yapmam gerekiyor, nasıl yapılması gerekiyor. Çünkü zorluk bir kere olmuş, o zorluğu aşmak için onun nedenlerini irdelerim bir önce hani zorluk ben kaynaklı mı dışarı kaynaklı mı? ben kaynaklıysa aslında o zorluğun çözümü de bendedir….'* ***K5(K):*** *'…Belirsizlikle karşılaştığım zaman bence olumlu bir tutum sergilediğimi düşünüyorum ben yani herhangi bir belirsizlikle karşılaştığım zaman hemen bunu nasıl çözerim bu belirsizliği nasıl ortadan kaldırırım hemen çözüm yolları üretmeye çalışırım ve bir şekilde o belirsizliği ortadan kaldırmaya ve çözmeye çalışırım diye düşünüyorum….'* ***K7(K):*** *'…zorluklar insanı yiyen bitiren meseleler içten içe kemiren meseleler hani tamam ben otururken geçmeyecek sırtında bir yük var çünkü, o yük daha da artacak mı ya da sen o yükü nasıl hafifletebilirsin bunun çözümüne baktığım bir süreç oluyor benim için…'*

	K11(K): *'...günlük yaşamda hastayla yaşadığım kavgada bile hani o kapıdan çıkmadan onunla konuşacağım yani konuşmak benim için çok önemli mutlaka konuşacağım ve arada bir sorun kalmadığına emin olacağım o şekilde yani o an hemen halletme şeklim oluyor genelde ilişki bazındaki zorluklarla baş etme….'* ***K14(K):*** *'...bak ben de bunu yapamadım bunda da başarısız oldum olmadı hep bir yolunu buldum bulmak zorundasın çünkü yani sonuçta sağlık işi hiçbir zaman ben bunu yapamam ben onu edememe gelmez bir şekilde bir yolunu bulup yaparım ya mesela hastanın ilacı yoktur elinde o anda doktor ameliyata istiyor hastayı şu ilacı koy gönder diyor ee ilaç yok ne yapacaksın karşı servisten bulursun öbür hastanınkini alırsın o ilaç eczaneden gelene kadar onu temin eder gönderirsin bir şekilde hep böyle çözüm yolu yani hiçbir şeyin tıkanmasına izin vermedim meslek hayatımda…'* ***K32(K):*** *'...Ben ilk önce durum analizi yapıyorum aslında yani bu ne neden böyle bir şey yaşandı ve bunun yaşanmasında benim katkım ne ya da ben ne yapsaydım bu durum yaşanmazdı aslında bunun kritiğini yapıyorum önce sonra gerçekten benim bununla alakalı bir katkım varsa onun yaşanması ile alakalı ha yoksa da tabi ki diğer taraftan onunla alakalı nasıl aksiyon alabileceğime bakıyorum yani nasıl çözebilirim ya da bununla alakalı çözüm geliştiren birisi varsa ya da herhangi bir çözüm varsa buna nasıl dahil olabilirim ve nasıl geliştirebilirim aslında ona bakıyorum, problemin değil çözümün bir parçası olmanın gayretinde bulunuyorum…'* ***K2(K):*** *'...Kendi içimde çözemiyorsam, bunu çok yaparım eşimle çok paylaşırım, bu sonuca ulaşamıyorsam beni yönlendirmesini, göremediğim bir şey varsa bana söylemesini, dönem dönem göremiyorum bazen çok duygusal yaklaşabiliyorum olaylara mesela bir erkek zihninin çalışması ile bizimki çok farklı onun dışardan bakarak beni yönlendirmesine çok ihtiyacım olur, o açıdan dışardan destek alarak da ilerliyorum….'* ***K3(E):*** *'....Belli bir görgü sağlıyor illa ki nedir? sonuçta o insanlar her yaşayıştan, eğitimden insan var kimisi işte seni nasıl etkiliyor hayatıyla yaşamış olduğu sıkıntılardan, başarısı ile, başarı hikayesiyle kimi insan nasıl etkiliyor mesela sevdiği işi yaparak işte hobisini işe dönüştürerek görüyorsun bu noktayı, kimisi eğitim hayatını üzerine almış onun üzerine çalışıyor oradan bir şey alıyorsun sen de kendine sonra yine o tecrübelerden bir birikim elde ediyorsun….'* ***K10(K): '…****Kimler çözer? kimler şey yaparım bu konuyla ilgili bir sürü kitap okumuştum çünkü illa bir çözüm yolu bulmak için bilen kişilere danışıyorum, yapabilecek kişilere danışıyorum, fikir verecek kişilere danışıyorum fikrine güvendiğim insanlara danışıyorum…'* ***K13(E):*** *'...etrafımdaki bilen güvendiğim insanlara danışma yolunu tercih ederim çünkü bin bilsen de bir bilene danış sözüne güvenirim eşime danışırım, dostuma danışırım, büyük böyle iş hayatından insanlara danışırım sözüne güvendiğim, gücüne güvendiğim insanlarla konuşurum onların hepsi benim alternatifleri değerlendirmemde, baş etmemde, zorlukları göğüslememde en önemli yöntemlerim olabilir….'* ***K15(E):*** *'...Zorlukları aşmayı bir kendim tecrübe ederek ikincisi de illa kendi başıma gelmesi değil çevremdeki arkadaşlarımın başına gelerek zorlukları öğrendim….'* ***K19(E):*** *'...Parayla satın alamayacağım tek şey tecrübe tecrübeli kişilere soru soruyorum bu da direnç sağlıyor, uzmanları kullanma sanatı diye bir şey var uzmanlara danış işini çöz….'* ***K26(E):*** *'...aynı iş ortamında bulunan kişilerden bu konuda görüşler alabilirsin başarmış olanlardan mesela öneriler alabilirsin….'* ***K27(E):*** *'....çok saygı duyduğum fikirleri bazen benden daha iyi olduğuna inandığım arkadaşlarım vardır hatta çoğu da benden büyüktür ikisi büyüktür onların fikirlerine danışırım…'* ***K29(E):*** *'..O konuda uzmanlığına güvendiğim bir insana danışırım…'* ***K11(K):*** *'...Yani yılmamak, çok hırslıyım aslında çok sevmiyorum bu özelliğimi ama hırslı olmam, vazgeçmemem genelde o oluyor yani hırslı olmam hep en başından beri bu zamana kadar şey yapan hırsım oldu, hırsımdan vazgeçmem hani çok mümkün olmadı birazcık yıpratıyor aslında ama genelde başarımı en çok etkileyen şey hırsım….'* ***K15(E):*** *'...vazgeçen pes eden bir karaktere sahip değilim bu yani bu sebepte olabilir hani bir şeyleri istiyorum yapmak istiyorum…'* ***K16(K):*** *'...Pes etmeyerek yani hiçbir şekilde pes etmiyorum o zorluğun o güçlüğün beni alt etmesine izin vermiyorum…'* ***K24(E):*** *'...yok öyle en ufak zorlukta caymak yok herkes zorluk yaşıyor yaşamalı da zorluk olmasa hayatı geliştiremezsin ki zorluk olacak sıkıntı olacak dediğim gibi hayatın akışı budur su dümdüz akmıyor yani bir kayaya çarpıyor oradan başka bir yere çarpıyor ama bir şekilde yolunu buluyor insan için de öyle ne ile ne zaman nasıl karşılaşacağını*

	bilemezsin ama karşılaştığın zaman da çözümünü bulmak zorundasın çünkü aklın var eğitimlisin pes etmek zayıfların işidir gibi düşünüyorum….' ***K30(E):*** *'…Güçlü yönüm iş ne kadar ağır olursa olsun pes etmeme…'* ***K2(K):*** *'…Kendi kendimi desteklemeseydim zaten ilerleyemezdim, mümkün değil. Kendi kendimi desteklemeseydim, o şekilde ilerlemeseydim zaten sektör çok zor dediğim gibi anlık hedeflerimiz, görevlerimiz var onlara mı odaklanayım çevre baskısına mı atıyorum gün içinde şube içinde giydiğin bir kıyafetle bile yargılanabiliyorsun onu giymiş gelmiş, şu şekilde yürüyor ne bileyim Türk kahvesi içmiyor da filtre kahve içiyor yani bunlar bile çok basit konular olmasına rağmen konuşma söz konusu olabiliyor o da sizi rahatsız ediyor motivasyonunu düşürüyor, o engelleyici olabiliyordu yani. Ama onları kulak ardı edip işime baktığım zaman daha başarılı olduğumu gördüm, önemli olan kendimle barışık bir şekilde kendi ayaklarım üzerinde ilerlememdi bu süreçte. …'* ***K12(K):*** *'…genelde kendi önsezilerimle ben hareket ediyorum çok şey çünkü herkesin farklı düşüncesi olabilir herkesin hani hayatı da farklı karşılaştığı zorluklar ayrı hani onun önerisi bana uyar mı uymaz mı hani daha çok kendimle baş başa kalıyorum zorluklarla karşılaştığım zaman ve kendim bir şekilde çözüm bulmaya çalışıyorum…'* ***K15(E):*** *'…Bazı şeyler de artık kendi gücümüzle zorluklarla başa çıkıyoruz ben kendi kendimle güç buluyorum…'* ***K22(E):*** *'…Zorluklara zorluk durumuna göre dirençliyim aslında ama dışarıya hiçbir şekilde belli etmeyen bir karaktere sahibim kendi içimde çözmeye çalışırım dışardan güçlü durmaya güçlü gözükmeye çalışırım sorunlarımı kendi yöntemlerimle halletmeye çalışırım tabi ki saygı çerçevesinde dışardan güçlü biri olarak gözüküyorum kendi başıma halletmeye çalışırım sorunlarımı kolay kolay kimse ile paylaşmam bu öğrencilik hayatımda da çalışma hayatımda da sosyal hayatımda da bu şekilde…'* ***K30(E):*** *'…Konuşurum kendi içimde konuşurum kafa içinde konuşurum, kafamda tartarım önce durumu ne yapmam gerekiyor ne yaparsam bu işten daha az zararlı çıkarım vesaire. Duygusal olarak ailem onun dışında kendime güvenirim bir destek aramam….'* ***K1(K):*** *'…Devamında mesela eğer konumu daha önceden anlatmışsam, yani şöyle öğretmenliğin ilk dönemlerinde mesela konuya tam hakim olmadığım için gelebilecek sorulardan dolayı çok tedirginlik yaratıyordu bende ama şimdi konularıma bakmadan bile anlatabiliyorum, ucundan tuttuğumda sonu geliyor zaten….'* ***K2(K):*** *'…bundan on yıl önce söyleseydiniz oturur ağlardım, zırlardım böyle hiçbir şey çözemezdim falan ama iş hayatına girmiş olmam, insan odaklı çalışıyor olmam beni mesela zorluklara karşı direncimi daha da körükledi….'* ***K3(E):*** *'…İnsan hayatında zorluklar muhakkak çıkar mı çıkar ama önemli olan o direnme gücünü, nedir o direnme gücü daha önce o yaşanmışlığın varsa, tecrüben varsa öyle direnirsin birinci olarak….'* ***K3(E):*** *'…Zorlukları aşmayı tecrübe ile öğrendim. Sokak ağzıyla tecrübe yediğin kazıkların toplamıdır diye bir söz vardır. Aslında ne olur deneyimle aslında, insan deneyimleye deneyimleye derler ya bu saçları değirmende ağartmadık derler eskiler aslında bu sözün yansımadır bu nedir? insan o zorlukla karşılaşa karşılaşa zorluklarla nasıl baş etmesi gerektiğini öğrenir hani derler ya insan dayak yemeden dayak atmayı öğrenemez diye kavgada yumruk yiye yiye yiye yumruk atmasını öğrenir insan…'* ***K5(K):*** *'…yaşadıkça da gördükçe de bir şekilde o zorlukları atlatacağınızı da düşünüyorsunuz…'* ***K12(K):*** *'…Deneyimlerin etkisi çok büyük oluyor zaten hani o şeyi atlattığın zaman bir sonraki ile karşılaştığında daha o zorluk geçmişti zaten bu da geçer diyorsun hani daha zoruyla zaten daha önce karşılaşmışsın bu daha kolay geliyor mesela bizim bence en zor dönemimiz öğrencilik dönemiydi yani o dönem o kadar zordu ki şu an yaşadığımız hiçbir şey beni o kadar zorlamıyor öyle söyleyeyim sana hani nasıl olsa onu yaptık ya bunu zaten yaparız diye düşünüyorum o gücü kendimde buluyorum evet hani okulun zorlu geçmesi bizi bayağı birçok şeye hazırladı aslında birçok zorluğa büyüttü o yüzden şimdi karşılaştıklarımız o kadar da zor gelmiyor açıkçası…'* ***K15(E):*** *'…Açıkçası önceden çok dirençli olduğumu düşünmüyordum çok kırılgandım çok dirençli olduğumu düşünmüyordum ama dediğim gibi bazı şeyleri okudukça, gördükçe, yaşadıkça, tecrübelendikçe artık güçlü olduğumu düşünüyorum…'* ***K20(E): '…****tecrübe hayatımıza kattığımız deneyimler hep iniş çıkışlarla olan deneyimler yani ineceğiz ki neden indim diye düşüneceğiz nerede yanlış yaptım diyeceğiz ve bunu tecrübe hanemize katarak tekrar o aşamalara inmemeye çalışacağız ve iyiyken de bunun evet geçici bir durum olabileceğini asla pes etmemek gerektiğini salmamak gerektiğini rehavetin aslında insan hayatı için her zaman iyi şeyler getirmediğini belki anlayacağız…'* ***K20(E): '…****her zaman karşına zorlukları çıkarıyor bu meslek ama dönem dönem biraz*

	daha zor oluyor dönem dönem biraz daha rahat oluyorsun böyle inişli çıkışlı dönemler oluyor ama yıllar geçtikçe de tabi ki hem konumun gereği hem yaptığın işteki tecrüben gereği daha rahat çalışıyoruz daha keyifli çalışıyoruz diyebilirim…' ***K23(E): '…****zorluklarla mücadele biraz da sizin yaşam biçiminize de bağlı geçmişinizde yaşadıklarınız kazandığınız tecrübeye bağlı nasıl başa çıkabileceğiniz eğer tecrübesizseniz tabi ki başa çıkamazsınız ama geçmişte o zorluklarla karşılaştıysanız zaten bağışıklık kazanmışsınızdır otomatik olarak aşarsınız…'* ***K5(K):*** *'…Çalışma hayatında başarılı olmamı sağlayan faktörler bence kesinlikle planlı ve programlı olmam diye diye düşünüyorum ki planlı programlı olmak gerekiyor mecburen, böyle her şeyi ben her gün mutlaka yapmam gerekenleri listelerim yani işte ne bileyim tezimle ilgili şunları araştıracağım, görüşme notlarını deşifre edeceğim işte ne bileyim derslerle ilgili planlamayı yapacağım şu programlamayı hazırlamam gerekiyor diye tek tek hepsini yazarım ve tik atarım yanına, planlı programlı olmaya çalışırım bence en önemli etken bu diye düşünüyorum….'* ***K11(K):*** *'…hep çok planlı her şeyi çok kuralına uygun ve yapılması gerekenler listemle hareket eden bir insanım…'* ***K14(K):*** *'…Çok çalışmam, yani planlı olmam, çalışmam, her şeyin iş yaşamında çok kısıtlı gibi geliyor ama şu an yaptığım işe odaklanıyorum hani notu alırım, planımı yaparım ve hani o anki görevim ne ise onun en iyi şekilde nasıl yapacağıma dair kendime bir program yaparım o programa uydukça da çeteler atarım hangi aşamadaysam bakarım planıma hangi aşamada olduğumu görürüm ve ona göre de devam ederim hani bu tarz şeyler….'* ***K17(E):*** *'…kafamda planlamış olmam lazım eğer bir plansızlık programsızlık varsa çok rahatsız eder eğer yapacaklarımız eğer planlı programlıysa ben psikolojik olarak kendimi daha bilmem lazım yani ne yapacağımızı ne edeceğimizi…'* ***K20(E):*** *'…benim düzenli bir hayat tarzım var yani düzenli bir hayat tarzı derken hep kafamda benim yapacağım işler bellidir bir gün öncesinde bir gün sonrasının kafamda bir silsilesi vardır uyarım ya da uyamam dolayısıyla hani planlı olma sevdiğim özelliklerimden bir tanesi bazen plansız yaşamak insanı daha mutlu eder derler anlık yaşamak daha mutlu eder derler ama planlı yaşamanın da çok katkısı olmuştur bana hayatta bizim işlerde de biraz öyle olmak gerekiyor bu da sevdiğim özelliklerimden açıkçası düzenli olmak ve planlı olmak….'* ***K28(K):*** *'…Karşılaştığım zorluğa göre değişiyor işle ilgiliyse örnek veriyorum yapmam gereken bir şey var bekletmeyi sevmiyorum kafamda bir plan oluşturuyorum diyorum ki bunu şöyle yapayım şunu yapayım…'* ***K34(E):*** *'…ben her zaman bütün kadrolar için hani bana söylendiğinde dosyalarımı hazır tuttum mesela planlı programlı çalışmaya devam etmek lazım yani o zorluğu başarmanın en büyük kısmı o hani hadi sana kadro verdik dosyan hazır mı dediklerinde bu sefer yok dersen de gitti treni kaçırdın yani zaten hani vermiyorlar deyip çalışmayı da bir kenara bırakırsan o da sıkıntı bırakmamak lazım….'* ***K1(K):*** *'….Yeri geldiğinde çalışacağız tabi ama o dengeyi kurabilmek lazım yani, o dengeyi iyi ayarlayabilmek lazım…'* ***K12(K):*** *'….işi işte bırakabilen bir insanım onu da seviyorum öyle olmasını istiyorum zaten işin işte kalmasını istiyorum eve gelince ev hayatı başlasın sonra başka şeyler başlasın falan öyle bir yanım var hani işi işte bırakmayı seviyorum…'* ***K13(E):*** *'…iş özel hayat dengesi önemli geceleri mesaiye bırakmamak hafta sonları ödevler vermemek orada hassasiyet göstermek önemli….'* ***K15(E):*** *'…iyi bir yaşam hani sınırları çizilmiş bir yaşamdır hani belirli bir saatte evet iş var ama belirli bir saatten sonra eğlencesi olması gerekiyor ailenle vakit geçirmen gerekiyor ve bunların hepsinin içinde mali kriterlerin yerine getirilmesi gerekiyor açıkçası iyi bir yaşam bence oradan geçiyor hani çünkü bazen kişileri görüyorum inanılmaz çalışıyorlar evet iyi kazanıyorlar ama inanılmaz çalışıyorlar bazı kişileri de görüyorum inanılmaz geziyorlar ama iyi kazanamıyorlar hani onun sınırını çizmek lazım yani örnek veriyorum ben akşam eve geldim ya dur ben buradan biraz daha müşteri vereyim gece 12'ye kadar arayayım benim için hiçbir anlamı yok bu işin çünkü hani öbür türlü de kendine de biraz değer vermelisin bence sınırları çizilmiş bir yer diyebilirim…..'* ***K25(K):*** *'…Aslında direncimi zayıflatan konular olmadı diyebilirim bizde evrak işleri çok fazla yazma işleri çok fazla mesela işimiz burada bitmiyor evde de devam edebiliyor evde de sıkışık anlar olabiliyor öyle yani iş hani iş yerinde kalmıyor bizde bazen eve giden işler zorlayabiliyor ister istemez….'* ***K1(K):*** *'….yaptığım şey de geliştiğimi hissediyorsam, gelişmek benim için çok önemli bir şey, yeri geldiğinde işte nasıl söylesem dedim ya yaptığımız şeyleri tekrar tekrar yapmayı istemeliyiz, yaptığım şey bana işkence gibi gelmemeli, haz vermeli, onu*

	ilerletebilmeliyim….' ***K4(K):*** *'…öğrenmeyi seviyorum yani bir şeyin bana anlatılması yeni bir şeyler öğrenmek hoşuma gidiyor, o yüzden de ilgim ve alakam o konuda açık olduğu için bunlar beni başarılı kıldı bugüne kadar…..'* ***K6(K):*** *'….İş hayatında üzerime çok yüklendikleri dönemlerde çok işte benim başarısız olduğumu düşündükleri zamanlarda ben çok güzel eğitimler ve sertifikalar aldım şubede kimsede olmayan şeyleri aldım mesela. Beni satıştan gişeye geçirmişlerdi hala satıştaki arkadaşta olmayan spk'sı var bes sertifikam var, segem var hani bankada tamamlanması gereken bir çok özel bankada herkeste var ama bizde çok öyle herkeste olan şeyler değildi ben arka arkaya bunların hepsini almıştım aslında bakarsan şeyle almıştım siz beni beğenemediniz ama alın size bak kimsede olmayanı yaptım dediğim bir şeydi iyi hissetmiştim kendimi ama….'* ***K7(K):*** *'…yeni şeyler araştırmak, keşfetmek bununla ilgili işte bir şeyler ortaya koyabilmek işte kongrelerde vs'de paylaşımlar yapmak hani onlar da keyif aldığım meseleler….'* ***K8(E):*** *'…öğrenmeye ve sürekli gelişmeye açık bir insanım….'* ***K9(K):*** *'…Başarılı olmamı engelleyecek şeyleri kırmaya çalışıyorum nasıl çalışıyorum yani bilgi bence başarımı engelliyor ya da güncel şeyleri takip etmemek mesela bazen bizim meslekte öyle değişimler oluyor ki gerçekten D vitamini ampül olarak veriliyordu yıllarca sonra ampül almak zehir hani verme bunu öğrenmediğin zaman devam ediyorsun ve kaynaklarda verme var sen bunu okumadığın zaman veriyorsun yani başarısızsın hatta böyle kötü doktorsun gibi oluyor ya da daha iyi gelen şeyler oluyor hastalıklara hani şöyle yapsan da olur yapmasan da olur tarzında şeyler de oluyor sen eski usül devam edemezsin güncellemen lazım gibi…'* ***K10(K):*** *'…İş hayatında ben kendim nasıl daha iyiye giderim sürekli yani sağlık sektörü şey gidiyor zaten sürekli bir yenilik biliyorsundur zaten ama hani ben de büyüyebilirim hastalara daha fazla katkı sağlayabilirim, daha fazla hastaya nasıl katkı sağlayabilirim hani ben kendimi nasıl büyütebilirim büyüttüğüm zaman nasıl artıları var eksilerini nasıl artıya dönüştürebilirim bu konuda başka hangi katkıları alabilirim falan filan yerim çok fazla var yani açıkçası o yüzden öyle söyleyeyim yani sürekli o şekilde yenilikleri takip etme, katkı sağlama büyüme gelişme gelişmek için ne yapabilirim…'* ***K13(E):*** *'…ben yeniye çok değer veriyorum, yeni bir şey öğrenmek dün dünde kaldı cancağazım şimdi yeni şeyler söylemek lazım sözünü sarf etmek ve bunu felsefi olarak değil hayat olarak da yaşamayı bilmek çok önemli o yüzden her gün kendi haneme her gün kendi hafızama kütüphaneme mutlaka yeni bir kelime yeni bir söz yeni bir öğrenim yeni bir haber eklemeye özel gayret gösteriyorum bu da benim için iyi yaşam rehberlerinden bir tanesi…'* ***K16(K):*** *'…Yeni birşeyler öğrenmek iyi geliyor bana yenileniyorum daha yeni bir kan yeni bir can geliyor yenilendiğimi hissediyorum ruhen bedenen bana iyi geliyor yeni bir şeyler öğrenmek. Yeni birşey öğrenmediğim zaman şey gibi hissediyorum yani kafesin içine konmuş orada dolanıyormuşum gibi bir labirent var ben sadece oradan çıkmaya çalışıyormuşum gibi geliyor başka bir şey keşfedemiyormuşum gibi belli bir yerden sonra da hani yetmiyor o artık….'* ***K17(E):*** *'…ben gelişmek ben öğrenmek ben ilerlemek isteyen bir insanım….' '….gelişmek bana göre bir başarıdır, yeni bir şeyler üretmek, bir yenilik getirmek bana göre başarıdır ondan sonra ezberci sistemden farklı böyle proaktif davranışlar sergilemek bana göre başarıdır…'* ***K20(E):*** *'….tıp mesleğinde cerrahsanız da çalıştığınız alanda mutlaka yenilenmeniz gerekiyor yani eskiden eski bilgilerle kalmamanız gerekiyor günceli iyi takip etmek lazım hasta için en iyi olanı iyi takip etmek lazım dolayısıyla bu da kendinizi yenilemeniz anlamına geliyor hem bilgi anlamında hem donanım anlamında hem beceri anlamında mesleki başarı için biz de bu şart yenilenmek yenilenmek sürekli yenilenmek….'* ***K24(E):*** *'….öğretmenlik çünkü çok hareketli bir iş hiç böyle durağanlığı sevmiyor sürekli yenilenmen değişmen gereken bir iş bu da sizi mutlu ediyor aslında sürekli yani gençlerle böyle içli dışlı olmak da aslında çok iyi birşey kendinizi yenileyebiliyorsunuz bu da sizi mutlu ediyor yani hayattan kopmamış oluyorsunuz sürekli bir taze kan sizi ayrıca da mutlu ediyor sürekli gelişmek; çünkü onlara hitap etmek için bunu yapmak zorundasın eğer bunu kaçırırsan öğrenciden de uzaklaşıyorsun hayattan da uzaklaşıyorsun meslekten uzaklaşıp mutsuz oluyorsun….' '…bizim mesleğimizde durağanlık gerilik olmaz daima gelişme değişme olmalı…'* ***K25(K):*** *'…Öğrenmek çok önemli, yeni şeyler öğrenince insan daha bir keyif alıyor daha bir haz alıyor yani lezzetine varıyorsun ne bileyim yani belki yemek yerken bile bu kadar*

	keyif almıyorsundur ama onlarla bir şeyler yapmak başarmak seni yani daha iyi hale getiriyor başarılı kılıyor….' ***K27(E):*** *'…Hayat şartları olabilir ayakta durmak zorundayız daha doğrusu yerimize gelecek bir sürü insan var biz bu işi daha iyi yapmazsak kurumsal şirketler devlet memurluğu gibi değil daha sert bakıyor olaya yerimize gelebilecek bir sürü belki bizden çok çok iyi vasıflara sahip insanlar vardır kendimizi yenilememiz lazım…'* ***K30(E): '…****kendimi geliştirmeyi isterim bir konu açılınca o konuya dahil olmayı işe de o şekilde yansıyor yani atıyorum işte yeterli vakit olmasa bile belirli programlar üzerinde çalışıyoruz biz stok takibi falan onu eve geldiğimde bilgisayardan araştırırım tabi iş hoşuma da gitmeli çünkü işle ilgili olunca her şey hoşuna gitmiyor ama genel olarak o öğrenmek isteyeceğim bilgi hoşuma da gitmeli o biraz kamçılıyor diyebiliriz….'* ***K31(K): '…****Araştırma hevesim, bilme, ezbere yapmıyorum yaptığım işi ezbere yapmam nereden geliyor nereye gidiyor niye öyle bunları araştırırım ne gelirse gelsin araştırırım o yüzden evet bir şekilde A noktasından B noktasına taşıyan şey ezbere yapmıyor olmam….'* ***K32(K): '….****yaptığım işten keyif alıyor olmam keyif alma noktam da şu o işi yaparken beni geliştiren değiştiren dönüştüren noktalar var mı çünkü kısır döngüye giriyor olmak kişiyi körleştiren birşey ve ben bunun olmasını istemiyorum…'* ***K33(K): '…****İş hayatında beni iyi hissettiren şeyler yeni şeyler öğrenmek üstüne bir şeyler katmak sabit kalmamak yenilenmek…'* ***K2(K):*** *'…Hizmetimi layıkıyla yerine getirmem de önemli….'* ***K3(E):*** *'….Bizim sektörde başarı aslında görecelidir. İki-üç olay anlatayım onun üzerinden başarıyı bir yere koymaya çalışalım. Organize işler filminde şöyle bir sahne vardı, yıllar öncesi o sahneyi hep iş hayatıma uyarlamaya çalıştım, Tolga Çevik supermann oluyordu intihar etmek istiyor o an Yılmaz Erdoğan geliyor onu kurtarıyor ve diyor ki neden intihar ediyorsun? o da diyor ki ben superman'im skeç yapıyorum ama kimse gülmüyor, diyor ki Yılmaz Erdoğan da superman isen eğer üstüne o üniformayı da giydiysen elinden ne geliyorsa onu yapacaksın vazgeçmeyeceksin, pes etmeyeceksin diyor eğer ben de bankacıyım diyorsam bana bir pozisyon verdilerse, koltuk, masa verdilerse, bana bu kadar hak verdilerse ben elimden gelenin en iyisini yapmak zorundayım….'* ***K7(K):*** *'….ben bu işle bir hayat sağlıyorum işte bir geçim sağlıyorum işte çoluğuma çocuğuma buradan bir katkı sağlıyorum dolayısıyla bu işi elimden geldiğince en layık şekilde yapmam gerekiyor yani işte bilişim öğrencilerine ders verdiğim için içeriklerimi hani sürekli bir güncellemek zorunluluğu hissediyorum aslında bununla ilgili bir dış denetim mekanizması yok ben her sene aynı şeyi de anlatabilirim kimse buna karışamaz da aslında ama işte burada içsel birtakım kriterlerim var…'* ***K8(E):*** *'….her gün sabah kalkıp işe gidiyorsun şöyle bir mantarite olabilir eğer tek neden para kazanmak olursa hadi gideyim çalışayım çalışayım para kazanayım geleyim olursa sabah gidip akşam gelirsin eyvallah sabah gidip akşam gel ay sonunda paranı al tamam ama işe gidip gelmek tek neden para kazanmak olursa ay sonu gelince mutlu olursun ama hani bu sefer yaptığın iş içi boş, anlamı olmayınca anlam olmadığını hissediyorsan bu sefer tek verdiğin şey ay sonunda gelecek parayı kazanmak olursa bu sefer her gün insana zehir olabilir yani daha doğrusu yaptığı işin bir anlamı olmaz daha doğrusu verdiği o emeğin bir değeri olduğunu tam değerini hissedemez bence kişi bir böyle yapması var bir de şöyle yapması var; abi işte işe gideceğim bir değer üreteceğim o değer üretip ortaya koyup hani işimi hakkıyla yaptım ve bitirdim evime geldim…'* ***K14(K):*** *'…zorluk çıksa da bu iş yapılacak önümde her şey sunulmuş olsa da bu iş yapılacak ben de bu işi yapmak için oradaysam o bulunduğum sürenin hakkını vereyim bari bu işi yapayım o iş için oradayım zaten….'* ***K15(E):*** *'….bu illa ki bankacılık için de değil ben turizmde çalışırken de örnek veriyorum işimi en iyi şekilde yapmaya çalışıyordum benden sonraki gelecek arkadaşıma problem bırakmamaya çalışıyordum işleri bitirmeye çalışıyordum böyle olduğun zaman kazanıyorsun öbür türlü gerçekten zor….'* ***K17(E):*** *'…kendin için mücadele etmeye gayret gösteriyorsun kendin için derken hem maaşını almaya devam etmek başarılı bir şekilde maaşını almaya devam etmek boynumu bükmemek alnım açık bir şekilde çalışmak başarısız da olabilirim ama ben başarısız olduğum durumlar da dahi başarısızlığın hesabını da verebilecek durumda olmalıyım eğer ben işte 10 tane kredi kartı satmam gerekiyor satamadım tamam şimdi sonuç 10 tane kredi kartı satman gerekiyordu satamadın başarısızsın ama ben bu başarısızlık bana sorulduğunda ben şunu diyorsam eğer ben sabahtan akşama kadar sabah 8'den akşam 5'e kadar 86 tane dükkana girdim 86 dükkanda toplam 115 kişiye kredi kartını tek tek anlattım bakın dilim damağım kurudu bakın dudaklarım çatlak bakın bu konuda ayakkabılarımın altını eskittim terledim diyebiliyorsam gerisi çok umurumda değil…'*

	K21(E): *'...işimin hakkını veriyorsam hastalarıma iyi bakıyorsam doğru tedavilerini verip huzurlu bir şekilde evime gidiyorsam ben işimi iyi yapmışım demektir kendimi huzurlu hissederim yani bu her iş için geçerli sadece kendi işimde değil her insan işini yapsın huzurlu olur zaten eğer hakkını vererek işini yapıyorsa her insan huzurlu olur bence iş hayatında yaptığın işten memnun olmayabilirsin maddi manevi hiç fark etmez ama işini yapmak zorundasın yani mecbursun buna...'* ***K34(E):*** *'....iş hayatımdaki başarımı açıkçası, şeyim yok hani hiç kimseden torpilim yok onu söyleyeyim açıkçası çok şükür hani bütün aşamalarımda hani doçentliğimde, profesörlüğümde yani dedim ya daha önce tırmalayarak geldim öyle de gidiyor şimdilik hakkını vererek geldim....'* ***K2(K):*** *'...Mesela bizim günlük, anlık hedeflerimiz, günlük ürünlerimiz olabiliyor mesela bölgeden talimat geliyor öğlene kadar yeni bir a ürünü çıktı bunu en azından iki kişiye tanıtıp pazarlamamız gerekiyor bunda hemen eyvah bu hiç bilmediğim bir şeydi, nasıl ilerleyecektim diye düşünmüyorum hemen hani kafamda kategorize ediyorum şu şu kişilerle iletişime geçebilirim, gelen kişilerde eğer o sonuca ulaşamazsam hemen müşteri portföyümü tarıyorum hızlı adapte oluyorum yeni bir ürüne karşı da olsa çabuk aksiyon alabiliyorum mesela bu benim güçlü yanım olduğunu düşüyorum diyebilirim.....'* ***K4(K):*** *'...soğukkanlıyımdır, olaylar karşısında dik dururum....'* ***K7(K):*** *'...en son noktaya gelene kadar da şans veriyorum insanlara şimdi bir iletişimsizlik oldu ya da bir şey oldu sakin karşılıyorum hani bunun bir derecesi vardır ya o son ana gelene kadar da o hani profesyonelliğimi, hanımefendiliğimi korumaya çalışıyorum en sonda yine hani kimseye bir kötü söz söylemişliğim bir bağırmışlığım çağırmışlığım, küfretmişliğim, saçını başını yolmuşluğum, fiziksel şiddet uygulamışlığım yoktur en son hamlemde hukuki şeylerle bak kanun böyle diyor ben böyle yapıyorum bak yanlış yapan sensin sen bunu yapmıyorsun şeklinde hukuki boyuttaki yazılarla yazışmalarla işi idari bir boyuta noktaya sokmak oluyor....'* ***K13(E):*** *'....kendi aklıma, sakinliğime, önyargılarımdan arınma tarafıma yani önce bir önyargılarımı silerim ondan sonra karar aşamasına geçerim, bir mektup bir mail bir mesaj yazdıysam onu bekletirim mümkünse çünkü panik ya da o zorlu koşul altında yazılan bir mail bir mektup yazılan bir mesaj yanlış kararlara yöneltebilir o yüzden sakinliği burada tercih ediyorum, sakin kalıp o anda önce kendim düşünmek, kendi aklımı en doğru şekilde kullanmak, mantığımı en doğru şekilde hizalamak kurgulamak diyelim...'* ***K13(E):*** *'...kafanızda dağ olarak gördüğünüz bir şeyi sakinleşerek ben yine sakinliğe dem vuracağım sakin bir şekilde çözme güdüsüne gelirseniz o zaman o daha kolay çözülebilir....'* ***K14(K):*** *'....Başımıza herhangi bir olay geldiğinde bu mesela ailevi olabilir, bireysel olabilir, işyerimde olabilir bunlara nasıl bakarım sakin bakarım böyle çok paniğe kapılmadan dururum ne oldu kim yaptı neden oldu neden bu olay bana oldu olmasaydı ne olurdu oldu ne yapabilirim bu....'* ***K15(E):*** *'...İş hayatında da olabiliyor normal hayatta da olabiliyor öncelikle sakin kalmaya çalışıyorum benim için en önemli nokta bu sakin kalırsan doğru karar verirsin sakin kalmazsan verdiğin kararlar gerçekten kötü olur evet belki bazen şansına doğru karar verirsin ama sakin kalmak bence en önemlisi burada, sakin kalıyorum hani ne yapabileceğimi, elimdeki güce bakmaya çalışıyorum...'* ***K29(E):*** *'...Soğukkanlı olmak ben soğukkanlı olmaya çalışıyorum....'* ***K32(K):*** *'...ben bence biraz haddinden fazla soğukkanlıyım yani bu şekilde tepkiler alıyorum ama o an için duygularımdan öte mantığım ön planda işliyor...' '...birşeyin bende etki etmesi için ilk önce kendi zihnimi durgunlaştırmam lazım yani göle bir taş attığında taşı görmen için ilk önce gölün düzeyinin sessiz ve dingin olması lazım ona benzetiyorum dolayısıyla bir olayla karşılaştığımda bir krizle karşılaştırdığımda ilk önce zihnimi durultmaya çalışıyorum ki o zihnime attığım taşın etkilerini görebileyim istiyorum....'* ***K34(E):*** *'...Psikolojik olarak da ben mesela şeyimdir üzücü bir olay oldu diyelim ani gelişen bir olay oldu diyelim hani onlar da zorluk oluyor mesela çocukların başına bir şey geliyor travmatik birşeyler oluyor eşim mesela o konuda çok paniktir hani ben daha sakinimdir daha şey karşılarım daha ılımlı karşılarım o yüzden de mesela çok kolay ağlayabilen bir insan değilim mesela hani duygularımı bastırabilen bir insanım...'* ***K35(E):*** *'....Bazen sorunun cinsine, çeşidine, türüne göre bazen böyle bir etkilenirim ama soğukkanlıyım sonra yani başkasının çok böyle ortalığı dağıtabileceği bir şeyde hayat der geçerim....'* ***K3(E):*** *'...işte ne yapıyorum en azından zorluk olsa da insan bir şekilde hayat devam ediyor deyip ders alarak aslında, kendimce şöyle yapıyorum bugün ne öğrendim şeklinde*

	akşam kendimin muhasebesini tutuyorum, bugün diyorum ki işte tamam bu müşteri ile şöyle oldu bugün ne öğrendin bir işte asıl sorumlusu kimse ona pas edeceksin diyorum misal ya da başka bir işlem oluyor bugün ne öğrendim insanlara fazla yüz vermeyeceksin, sınırını bildireceksin bu şekilde, zorluklar karşısında dayanmamı sağlayan…' ***K6(K):*** *'…Canın yana yana öğreniyorsun aslında hep hata yaparak öğreniyorsun o zorlukları aşma kısmını ama bir tane hata da değil iki tanede üç tanede hepsinde farklı bir çıkış yolu buluyorsun kendine….'* ***K13(E):*** *'…özeleştiri yapmak, hatalardan ders çıkarmak, hata kültürüne inanmak bizim mesela şirket olarak hata kültürüne inanıyoruz ve hata kültürü whatsapp'ta gruplarımız var orada yaptığımız hataları dahi öğrenim anlamında kazanım anlamında kaydediyoruz kenara bunu sadece öğrenerek değil mizahla da destekliyoruz gülerek yapıyoruz ikonlarla yapıyoruz daha böyle eğlenerek öğreniyoruz yaptığımız hatalardan ders çıkarıp aynısını yapmamak için de özel bir çaba sarf ediyoruz…'* ***K19(E): '….*** *Hata yaparak zorlukları aşmayı öğrendim hata yaptım bol kez iyi ki yaptım ne mutlu bana….'* ***K2(K):*** *'…Daha önce yaptıklarımı düşünüyorum yani şu an yapamadım ama öncesinde yapmıştım bunu yapabiliyorum, yapabilme kabiliyetim var, biraz kendimle de kıyaslıyorum….'* ***K11(K):*** *'….başarısızlık dönemleriniz olabiliyor ama ona rağmen o aslında bir şey gibi bir maraton gibi hani ona rağmen onu tamamlayıp bir sonraki aşamaya geçebilmek bence hani insanı biraz yaralasa da kendini gerçekten zorlayıcı bir süreç çünkü yaralasa da ben bunu başardıysam bunu da başarırım gibi yani bence en büyük bizim hayatımızda etken sınavlar oluyor o şekilde diyebilirim…..'* ***K13(E):*** *'…Geçmiş başarılar yani geçmiş deneyimler değil sadece daha önce çözülen problemler oradan gelen etkiler oradan gelen işte öğretiler, dersler onlardan faydalanmak…'* ***K15(E):*** *'…Bir plan yapıyorsun bazı şeyleri kendine koyduğun hedefler vardır bu hedefleri gerçekleştirdiğin zaman da kendi rozetini ya da örnek veriyorum altın bileziğini koluna taktığın zamanda da ya evet ya bak ben yılmadım bunu ben azmettim bunu hedefledim yaptım demek ki ben bunları bunları da yapabilirim deyip hani devam edebiliyorsun o yıkıldığın zamanda ya evet ya ben yine de buna rağmen ben bunu yapacağım hani demek ki bu zorluğu da geçmem lazım dediğin zamanlar oluyor o da seni tutan bir şey…'* ***K26(E):*** *'…daha önce benzer şeylerde başarılı olmuşsundur iyi bir örnek teşkil eder kendine veya tam tersi benzer şeyde başarılı olamadıysan da daha kolay kırılırsın ama dediğim gibi benzer şeylerde başarılı olduysan o sana daha iyi bir motivasyon olur…'* ***K4(K):*** *'….bir şeyi başarmadığım olmadı daha doğrusu öyle diyeyim hani ben eğer çabalıyorsam yapıyorsam sonucunda bir şey elde ettim hani istediğim ya da istemediğim bir şey oldu sonunda…..'* ***K5(K):*** *'….şekilde kararlı oldum dedim ki ben bunu yapabilirim ben sonuçta çalıştım, emek sarf ettim, konuları da biliyorum ki öğrencilere nasıl yaklaşılması gerektiğini de biliyorum hani onu da nasıl biliyorum aslında kendi yaşadıklarımdan dolayı biliyorum baktığın zaman yani öğrencilere nasıl yaklaşılır ya da benim hocalarım bana nasıl yaklaşıyorlardı örnek aldığım kişiler vardı örneğin hani üniversiteden örnek aldığım bir hocam vardı S hoca hani o da mesela çok güzel yaklaşırdı yani derste o kadar sakinleştirirdi ki insanı, insanlara yaklaşımı üslubu…..'* ***K5(K):*** *'….ben yaparım ben başarırım ve ben bunun sonucunu göreceğim diye bence insanın kendisine inanması gerekiyor bu çok önemli diye düşünüyorum, insanın kendisine güvenmesi inanması gerekiyor yoksa zaten nasıl yaşanır bilmiyorum o zaman hayat daha zor yaşanır….'* ***K6(K):*** *'…bazen hedef veriyorlar mesela eğer ona gerçekten inanıyorsam hani ben de atıyorum bir ürünle ilgili ben de o ürüne inanıyorsam yapabilirsem, taktım mı gerçekten yapabiliyorum ama işte o zamana bağlı her zaman çok hırslı bir şekilde devam etmiyorum ama yapıyorum yani o hırsı bulmak önemli….'* ***K7(K):*** *'….bir amaç uğruna var olduk o amacı tamamlayana kadar da çabalamamız gerekiyor o yüzden bırakmak yok….'* ***K10(K):*** *'….mecbur yapmak zorunda kaldım yani hani yapamama gibi bir seçeneğim yoktu öyle söyleyeyim seçeneğimin olmaması beni yapmak zorunda kıldı belki o yüzden belki etrafımdakiler bana benden daha fazla bile güveniyorlardı belki bu beni şey yapmış olabilir itmiş olabilir yani…..'* ***K11(K):*** *'…..hep bir şekilde en iyisini yapmaya çalıştık aslında bu zamana kadar sanırım ondan gelen bir durumdan dolayı hani her şeyi yapmam gerekiyor yapamadığım noktada ben bunu nasıl yapamam ben bunu nasıl çözemem diye sanırım o yüzden hani bir şey*

	yapıyorum kendimi eksik hissediyorum yapamadığım noktada sanırım buna alışık olmadığım için ama hani aslında artık alışmam gerekiyor hayat sürekli başarı ile geçmiyor genelde o etkili bence…..' ***K12(K):*** *'…bir şeyi çok istiyorsam genellikle vazgeçmem..' '….elimden geldiğince çözüm yolları bulmaya çalışırım birçok konuda bunun temelinde yani kabul etmemek başarısızlığı o zorluğun aslında zorluk olmadığını beynine onu hani şey yapıyorsun bunu yapabilirim gücü o içinden gelen bir şey yani bunu ben yapabilirim yapmalıyım ya da bence o yapabilirim yani o gücü kendinde hissetmen yoksa zaten boşverirsin değil mi yani bence öyle yapabileceğine olan inancın…..'* ***K13(E):*** *'….Özgüven bence çok önemli yani kendine bir kere güveneceksin çözebileceğine inanacaksın, karşındaki insanı ne küçük göreceksin ne büyük göreceksin her zaman kendi aklınla bir şeyleri çözeceğine inanacaksın deneyimler değil akıl yaşta değil baştadır her şey deneyim değil orada kendi mantık ve aklındaki parlaklığa da inanman lazım….'* ***K19(E):*** *'….Zorluklara normal bakıyorum zorluk yoksa gereği yok ki ben orada olmam ki olağandışı bir şey değil benim için zorluk beni besliyor iyi ki var iş hayatında oyun oynuyoruz kolayını da seçebilirsin mesela buradan önceki işimden emekli olabilirdim aynı pozisyonda kolayıydı o easy modda devam ederdim şimdi medium aldık bundan sonra hard moda geçeceksin o senin elinde yani konfor alanı devreye giriyor ee konfor alanını da bozmadan büyüyemiyorsun….'* ***K19(E):*** *'….Neden yılayım bir hedefim var yani çok net tanımlı hedeflerim var onun için çok yılacak bir durum yok yani. Somut hedeflerim var işte 40 yaşına girmeden ulusal ya da uluslararası bir şirkette satış müdürü, 50 yaşına gelmeden de ulusal ya da uluslararası bir şirkette bölge müdürü olmak istiyorum çok net bir hedef ha belki olmayacak ama sorun değil hedeflerim için çabalıyorum….'* ***K20(E):*** *'….yaptığınız işteki nicelikle ilgili değil bu kişisel anlamda kendinizi ne kadar öteye taşıdığınız ile ilgili yani kişisel niteliklerinizle ilgili bir durum dolayısıyla yani başarının kriteri bence aslına bakarsanız bu tanımlanmış normlar değil çünkü eminim ki o titre sahip olup titre sahip olmayanlara göre aslında çok da başarılı olmayan insanlar da var bence hayatta dediğim gibi başarı biraz kişisel anlamda kendi kendinin ötesine geçmekle kendinle rekabet etmekten geçiyor….'* ***K21(E):*** *'…..Ben kendimi başarılı buluyor muyum işimde ben işimi iyi yaptığımı düşünüyorum yani ben öyle düşünüyorum bu işte ben başarılıyım demiyorum ama işimi iyi yaptığımı bu işi yapabildiğimi hakkını verebildiğimi düşünüyorum diyelim başarmak çok farklı yerlere gidebilir…..'* ***K23(E):*** *'….Bir zorlukla karşılaştığım zaman eğer aşabileceğim bir şey ise üstüne giderim inatçıyımdır aşamayacağım bir şey ise vazgeçerim ya da ertelerim….'* ***K24(E):*** *'….kendime güvenirim, dili iyi kullandığıma inanırım bu bana çok büyük bir avantaj sağlar yani birçok insanın önünde konuşmuşluğum vardır birçok il programı ilçe programı protokol programı kültürel ve sanatsal etkinlikleri organize edip bunların sunumunu yaptığım için bu bende çok büyük bir gelişmeye neden oldu yani bir toplumun karşısına çıkıp konuşmanın çok büyük faydalarını görüyorum….'* ***K26(E):*** *'….benzer şeyde başarılı olamadıysan da daha kolay kırılırsın ama dediğim gibi benzer şeylerde başarılı olduysan o sana daha iyi bir motivasyon olur dediğim gibi kendine güven, iyi bir motivasyon iyi bir çevre seni destekleyen insanların olması lazım ki yani seni aşağı çeken sen nasıl bunu yapmazsın diyenlerin olduğu bir ortamda daha kolay kırılırsın işin zorluğu….'* ***K26(E):*** *'….bir şeyi ilk defa yaptığın zaman başaramayabilirsin ama başaramadıkça moralin bozuluyorsa moral olarak çöküyorsan onu tekrardan başarabilme ihtimalin biraz daha düşer ama biraz kafanı toplayıp kendini daha yüksek moral olarak kendini yükseltip tekrar tekrar denersen o zaman başarma ihtimalin daha yüksek olabilir…' '…kendine güven lazım her türlü başarının zemininde her zaman zaten ilk başta kendine güvenmek lazım…'* ***K27(E):*** *'….Hep çaba içerisindeyiz bütün yaptığımız iş içerisinde ne için çalışıyoruz para için çalışıyoruz maaş için çalışıyoruz istenilen yere, hedeflediğimiz yere vaktinde gelmek, demoralize edilmemek, bir de onure edilmek takdir edilmek hani bu karşılığı görebilmek çok önemli…'* ***K27(E):*** *'…En çok zorlayan yaptığımız işin takdir edilmemesi en çok zorlayan yüzümü düşüren o oluyordur hani. Demoralize edilmek ben çok çabuk demoralize olurum hani maddiyatını da geçtim de hani beğenilmemesi artık sıradanlaşması bazı şeylerin bunlar benim artık pek hoşuma gitmiyor yani bunlar beni çok çabuk moddan düşürür çabuk toparlarım ama keyfimi kaçırır…'* ***K28(K):*** *'….Çalıştığım işteki çalışma arkadaşlarımın ya da etrafımdaki kişilerin yaptığım*

	işle ilgili bana olumlu dönüşleri kendimi daha motive olmuş sağlar işimi daha büyük bir hırsla ya da büyük bir şevkle çalışmamı sağlar …' ***K29(E):*** *'…bir işte başarılı olmak, iş bitirmek, bir soruna çözüm üretmek benim mutlu olduğum hani insanların aklında iyi intiba bırakmak….'* ***K30(E):*** *'…Genelde zaten o zorluklar insanlarla ilgili olduğu için aynen hep insanlarla ilgiliydi görüyorum hani ben kendi kendimi bildiğim için kendime olan güvenim onun üstesinden gelmeme yol açıyor…..'* ***K31(K):*** *'…işte bir problem varsa en fazla gecikme yaşanır kimse bir şekilde zarara uğramaz şeyindeyim onun bilincindeyim böyle bir bilinç geliştirdim o zaman bir şekilde çözeriz vaktim var ki problem çözmek vakit alan bir şey şimdi çözemezsem yarın çözersin çözülemeyecek bir şeyde de bir üste devredersin bunun şeyini yaşıyorsun ne derler deneyimini bunun güvenini işte bir de başta bilmediğin şey insanı korkutur artık her şeyi bilmeye başlıyorsun 10 yıl demek bilmek demek bildikçe de bir şekilde çözüleceğinin kanaatini getiriyorsun zamanla…..'* ***K32(K):*** *'…Yaptığımı gördükçe motive oluyorum yani örneğin problemle karşılaştığımda onu çözdüğüm noktada motive oluyorum yapabileceğimi görüyorum yapabilme gücümü görüyorum yapabilme gücümü gördükçe bir sonraki daha büyük zorlukta bunu da yapabilirim diyorum yola devam ediyorum yani bir öncekinde de başarısız olabilirim bu arada bence çok önemli değil yani her seferinde bence süreç en başından sıfırdan başlıyor dolayısıyla tabi ki yapabiliyor olduğumu görüyor olmam benim için çok büyük bir motivatör…'* ***K32(K):*** *'….zor zamanlar geçirdim yani merkez ofise geçtikten sonraki aşamalarım bile o kadar aslında adım attığım andan itibaren o kadar zorlaştı ki iş yükümüz arttı çok farklı dinamikler söz konusu oldu fakat hala büyük bir motivasyonla çalışıyorum yani çünkü o işi yapmam için bana zaman tanınıyor o işi yapmam için bana güven veriliyor o işi yapabileceğimi hissettiriyorlar ve yaptığımda da teşekkür alıyorum bence çok yeterli…'* ***K35(E):*** *'….sonradan fark ettim kendi kendime böyle challangelarla bir özgüven biriktirmişim tamam mı mesela ondan sonra da bir şey olduğunda ben şöyle bir şey ben yaparım kardeşim hani zaman alır zorlanırım ama ben mutlaka bunu çünkü bir sürü şey biriktiririm yani benle ilgili çevremde arkadaşların şeyi böyle özellikleri yakın arkadaşlarıma sor E diyorsa yapar derler bilmiyorum…'* ***K35(E):*** *'….Ben engel olduğunu düşünmüyorum o kadar çok kendimize ait alanımız var ki biri diyorsa ki ben başarılı olacağım da beni engelliyordu ben buna inanmıyorum yani zamanımız var imkanımız var o var bu var hani memnun olmadığın şeyler diye söyleyecek olsan birşeyler söylerim ama başarıyı engelleme diye bir şey olduğunu düşünmüyorum….'*
İyimserlik ve Umut etmek	***K5(K):*** *'…o zorlukları atlatacağıma dair olan inancı yüksek tutuyorum hani bugünler de geçecek hani güzel günler göreceğim bugünleri de atlatacağız bu zorlukları da atlatacağız hani her kara günün bir aydınlığı vardır gün ışığı vardır geçecek…'* *'…umutlarımız hep var ve bunların gerçekleşeceğine inanmamız gerekiyor zaten bence kendimize güvenmemiz gerekiyor diye düşünüyorum yoksa bu kadar zorlukların üstesinden gelmek bence kolay olmayacaktır diye düşünüyorum..'* ***K5(K):*** *'..Geleceğe yönelik kesinlikle olumlu bir bakış açım var çünkü neden şu anda çaba sarf ediyorum yani bir şekilde bir şeyler yapmaya çalışıyorum bir yandan çalışıyorum bir yandan tezimle ilgilenmeye çalışıyorum, kafamı pek çok şeye veriyorum tabi ki de geleceğe yönelik de olumlu bir şeylerin gerçekleşmesini istiyorum tabi ki de yani sonuçta aşama aşama da bunların gerçekleşmesini istiyorum geleceğe yönelik kesinlikle olumlu bir bakış açım var ki öyle olmadan insan yaşayamaz ki düşünsenize bir şeyler yapıyorsun yapıyorsun gelecekte şey diyemezsin ki benim kendimden bir beklentim yok zaten hiçbir şey olmaz falan öyle bir şey olmaz insan yaşayamaz bence tabi ki de olumlu bir bakış açısı olması gerekiyor..' '..her şeyin daha güzel daha olumlu olacağına dair inancının olması gerektiğini düşünüyorum….'* ***K7(K):*** *'…Yani şöyle şu konjonktürden baktığımda şu anda her şey çok karanlık geliyor ama ben işte dediğim gibi döngü devam ettikçe umudun hep var olduğuna inanan bir insanım buna inanmak ve buna inandırmak isteyen bir insanım dolayısıyla işte o işini hani deminden beri konuştuğumuz etik, ahlaki ölçülerde o iyi olma halini kendi bireyselliğinden öte biraz daha topluma, sosyal hayata sistemi yaymaya çalışan insanlar var olduğu ölçüde bu noktada umut var olduğunu düşünüyorum, onlara fırsat yaratıldığı, fırsat sunulduğu ölçüde onlar işte bu mücadele gücünü kaybetmediği ölçüde güzel olacağını düşünüyorum…'* ***K8(E): '…****Zorluklarla başa çıkamayınca bir umutsuzluk girdabına girebiliyor kişi ama hani abi yaşıyoruz ya işte aslında olumsuzluk aslında bu yaşıyoruz ya işte yani yaşıyoruz*

	ya işte dediğinde çıkacak problemlerin ve olumsuzlukların seni o anda oraya çakılı halde bırakmaması ve yolun devam ettiğini bilmek bence çözümlerden biri, yol devam ediyor..' ***K10(K): '..****Beni ayakta tutan şey bir şekilde geçecek zaten bir şekilde başaracağım hani tutan şey aslında sonucun iyi olacağını bilme hali belki sonuç zaten iyi olacak öyle ya da böyle bitecek bu hani öyle ya da böyle ben bunu tamamlayacağım ama nasıl tamamlayabilirim ya her zaman da bir çözüm vardı açıkçası çok şükür her zaman bir çözüm yolu geldi..'* ***K11(K): '…****kendime bu durum için çok fazla emek verdim bu durum için kendimden çok fazla fedakarlıkta bulunduğum için yani bir şeyler hala iyiye gidebilire inanmak istiyorum umuttan ziyade buna inanmak istiyorum aslında ya çünkü buna inanmazsam devam edemeyeceğim o yüzden hani en büyük şey gerçekçi bir umuttan ziyade buna inanmak isteğim oluyor…'* ***K12(K): '..****Tabi ki umut hiçbir zaman bitmemeli bitmesin insan olduğu sürece evet umut hep var..' '…****umut etmekten başka çaremiz yok ya bu diyardan gideceksin ya da bu deveyi güdeceksin diyorlar ya öyle aslında hani çok da şikayet etmeyi seven bir insan değilimdir öyle bir yapımda yok ya olduğun ortamda mutlu olacaksın ya da değiştireceksin başka yolu yok zaten bende olduğum ortamlarda mutlu olmaya çalışıyorum öyle.'* ***K13(E): '..****her türlü zorluk sadece zaman gibi bir ilaçla çözülebilir ama aklımla da çözülebilir çözülmüyorsa da yine alternatif başka bir yol daha her zaman mümkün gözüyle bakarım..' '..****Umut var, verdikçe almaya devam ediyorsun iş hayatında o yüzden üretmek verici olmak yeterli bence yani oradaki gelişme dediğimiz şey aslında senin o rolünün isminin değişmesi aslında sen yine hala üretiyor oluyorsun o yüzden bir yolculuk, bir varış noktasının olduğuna inanmıyorum hayat devam ettiği sürece varış noktası diye bir yer de yoktur diye düşünüyorum…'* ***K14(K): '..****işimi yapmamın her zaman için bir yolunu buldum yani mesleğimin başından beri çok yoksulluklar içinde çalıştığım yerler de oldu ama elimde bulunan imkanlarla en iyisini yapmaya çalıştım her zaman yani başarısız olmamın nedeni şu diyebileceğim bir şey yok her zaman bir alternatif bulmaya çalıştım zaten bizim mesleğimizde biraz pratiklik gerektirir bir şey yoksa onun başka bir alternatifini bulabilirsin kendin yaratabilirsin yani benim servisimde hani burada çay kaşığı yok diye ben bu çayı şekersiz mi içeceğim şeker var çay var bir kaşık yoksa bunu başka bir şeyle karıştırabilirim hep bu başka şeyi bulma yolundaydım..'* ***K15(E): '…****insanların bir şeye inanması gerekiyor bir yerden bir güç hissetmesi gerekiyor evet bugün bir şeyler yolunda gitmemiş olabilir ama yarın yeni bir gün doğuyor yeni bir güneş açacak her şey daha güzel olabilir diye düşünüyoruz…'* ***K20(E): '..****ben iyi bir insanım ben bunları bugün hak etmiyor gibi görünebilirim ama aslında ben bunları hak etmiş bir insan olarak zaten bir gün bunların karşılığını zaten alacağım bazı insanların gözünde belki buna layık görülmeyip kişiselleştirilmiş de olabilirim ama ben bugün yaptığı işle, hobileri ile insan ilişkileri ile zaten mutlu ve sağlıklı bir insanım dolayısıyla bu olayın olay anlamında beni üzüp yıkmasına fırsat vermemek durumundayım çünkü ben iyi olmalıyım ki iyi hissetmeliyim ki motivasyonumu kırmamalıyım ki böyle devam edebileyim aksi takdirde hayatta beni mutlu eden kanallardan da belki haz alamayacağım artık bunun beni esir almasına sebep olacak bu durumlar..'* ***K21(E): '..****umutlu bakabiliyorum ileriye şey değil yani bugün böyle yarın da böyle olacak gibi düşünmüyorum hiçbir zaman….'* ***K23(E): '…****belirsizlikler nelerdir örneğin atıyorum şu anda bizim bölüm kapanıyor mesela bu bir belirsizlik bunu çözmek için ne yaparız adımlar atarız milli eğitime gideriz kurtarmaya çalışırız kapanmasın diye adımlar atarız yani öyle kaderimize de bırakmayız benim yapım daha doğrusu kadere bırakmam bazı şeyleri yapılabilecek birşey varsa yaparım eskiden bırakırdım şimdi bırakmamayı öğrendik iradeyi kullanmayı öğrendik yani…'* ***K28(K): '..****her karanlığın ardından bir ışık gelir aydınlık var güneş doğar derler ya gerçekten de öyle..' '..****Allah korusun eğer ekmeğimi turizmden yiyemeyecek olursam da en olmadı formasyon aldım daha önce de çalıştım gider halk eğitim merkezine başvurur ücretli öğretmenlik yaparım yani çünkü her zaman bence insanın bir a, b, c planları olmalı hele Türkiye'de dengeler bir günde alt üst olup her şey değişebiliyor…'* ***K29(E): '…****Direncimin dayanmadığı oluyor tabiki de yani umut yani umut ediyorum zorluklar sürecinde yapacağıma olan inancıma bağlı bu olay ne kadar inançlı olursanız o kadar sonuç elde ediyorsunuz…'* ***K31(K): '..****insanın peşinden koşacağı bir amacı olmalı….' '..****hiçbir şey olmazsa sabah olsun diye bir şey var…' '..****her şeyin çaresi var ölümün dışında çok şükür bir yolu*

	bulunur..' ***K32(K): '…****ısrar ve inatla bu alanda ilerlemek istedim bu kadar çok istediğiniz noktada da çok dolaylı yollardan yolunuz açılıyor yani ben şöyle örnek vereyim ilk mezun olduktan sonra Dedeman'da bir otele giderken aaa beni mi alacaklar buraya diye gidip kendimi bu kadar küçük görüp orayı çok büyük görüp işe alınarak orada devam ettim ondan sonra da zaten devamı geldi dolayısıyla bir şekilde bir yolunu istenirse bulunabileceğini düşünüyorum bu kolay olmayabilir ama mutlaka başarıyla sonuçlanabileceğini düşünüyorum…'* ***K34(E): '..****hani enseyi karartmak diye bir şey var ya onu yapmamak gerekiyor aslında bir şekilde bir çıkış yolu oluyor mutlaka hani şeyleri denemek lazım..' '..****Bir hocamızın güzel bir sözü var o her zaman şey der her şey güzel olacak yani o yüzden hani kötü bir şeyle de karşılaşsam eninde sonunda bir feraha çıkacağız diye düşünürüm..'* ***K2(K):*** *'...İyimser yaklaşıp yola devam etmeye çalışıyorum yoksa ilerleyemem önüm hemen kapanır yani ben bunu nasıl yapacağım offff bu hedefi nasıl gerçekleştireceğim ya da bir kere yapamadığımda al işte dün yapamamıştım bugün de yapamam dersem zaten baştan kaybetmiş olurum, direkt dilekçeyi vereyim ben evde oturayım, çalışmayayım daha iyi, yoksa ilerleyemem, yapamadığımız zamanlar da oldu geriye düştüğüm zamanlar oldu, tabi ki oluyor ama önemli olan oradan kaldığımız yerden devam etmek, bu çok önemli….'* ***K3(E):*** *'...Hayata karşı şöyle bir bakış açım, hayata karşı küçüklükten beri pozitif bir yaklaşımım var. Pozitif yaklaşım nedir bardağın dolu boş kısmı derler hep, bardağın boş kısmını görmek istersen boş kısmını her zaman görebilirsin, her zaman dolu kısmını görmek, olumlu yaklaşmak yani düştüğün yerden tekrar kalkabilmek şeklinde açabiliriz….'* ***K5(K):*** *'...Pozitif bakma hayata aslında olumlu yönlerden bakma, bardağın işte dolu tarafına bakma örnek verirsem mesela şu an bir üniversitede çalışıyorum biliyorsunuz orada pek çok olumsuzluklar var.. çok fazla olumsuzluk var belki hani artı eksi yönlerine baktığımız zaman eksi yönleri çok daha fazla ama diyorum ki işte orada ben tecrübe kazanıyorum işte öğrencilerle karşı karşıyayım tecrübe kazanıyorum diyorum, oradaki arkadaşlıklarım çok iyi işte hoca arkadaşlarla iletişimim çok iyi onlar beni bağlıyor diyorum ve bir şekilde olumlu taraflarına bakmaya çalışıyorum ve diyorum ki bunları ben cv'me yazabilirim hani bu, pozitif yönden bakmaya çalışıyorum yoksa zaten negatif yönünden bakmaya çalışsan o negatiflikler çok daha fazla olduğu için hatta üniversiteden çoktan ayrılmış olmam gerekiyordu aslında…'* ***K5(K):*** *'....sonunda olacak olan iyi şeylere odaklanıyorum, bir zorluk varsa bunun sonunda güzel bir şey de vardır diye düşünüyorum örneğin ve bu şekilde yoluma devam etmeye çalışıyorum….'* ***K7(K):*** *'...zorluk yaşıyorsun oldu benim çok oldu hani bir sıkıntı yaşadığın süreçte belli bir zaman sonra ha bak bence bu da bunun için olmuş zordu ama bu kolaylığı getirmiş dediğim çok husus oluyor…'* ***K8(E):*** *'...Siyah gözlük takınca siyah görüyorsun, pembe gözlük hani takmak şu demek değil her şeyi de iyi görüyorum demek değil, kötülüğün içindeki iyiliği görebilmek bence pembe gözlük, her şeyi iyi görmek değil de kötüyü kötü ama kötünün içerisindeki iyi, kötüyü de hani kendince kendi ruhuna göre iyileştirip görmek bence yani hani aldanmak ya da enayilik değil pembe gözlük o daha çok dediğim gibi bence onun kötü olduğunu biliyorsun ama seni etkilemesine izin vermemektir bence o pembe gözlük yani eyvallah zaten iyiyi görüyorsun ama kötüyü engelleyecek sistem olmuş oluyor bence yani Pollyanna aslında salak bir kız mıdır? aslında Pollyanna salak olmayabilir, Pollyanna sadece kötünün kalbine erişmesini engellenmeye çalışan bir kız da olabilir yani aslında Pollyanna da biliyordur kötünün kötü olduğunu ama kötünün kendisine tesir etmemesi için kendine iyilik kalkanını kullanıyor olabilir aslında Pollyanna belki zeki bir kızdır belki biz onu anlayamıyoruzdur….'* ***K11(K):*** *'...her zaman her şeyin en kötüsüne, her şeyin boş tarafına baktığında hep zaten memnuniyetsiz oluyorsun…'* ***K12(K):*** *'...bazı insanlar hep kötü yanını görür ya da bir şey olduğu zaman ek bir olumsuz yanına bakar ben de tam tersi böyle iyi yanından bakmaya çalışırım ve iyi olacağını düşünmeye çalışırım bazı kötü olaylar karşısında bile pozitif bir bakış açım var…'* ***K13(E):*** *'...hayal kırıklıklarım var, işle ilgili olmuştu mesela başka bir işe son dakika alınmamıştım T firmasında bir çalışma vardı o çalışmaya alınmamıştım ve üzülmüştüm sonrasında hemen sponsorumuz olan üniversite kulübünde bir firmaya başvuru yaptım oraya kabul aldım bu da yine arada bir iki günlük bir mesafedir yani hep böyle pratik yoldan giderek iyimser bakış açımla zorlukların, kötülüklerin, başıma gelen olumsuzlukların hemen arkasını toparladım gibi geliyor bana burada da yine dayanıklılığımın bir gücü var, iyimser yapımın, umut var halimin bir katkısı var diye*

	düşünüyorum…' ***K15(E):*** *'…hayatımda bazı şeyler şans oluyor bazı şeylerin güzel gittiğini düşünüyorum, ben öyle düşünüyorum açıkçası hani biraz bazı şeylere pozitif bakabilirsiniz hani tamam bazı şeyler ekonomik olarak zorlandığımız zamanlar olabiliyor, stresli sinirli olduğumuz zamanlar olabiliyor ama bazı şeylerin dolu tarafından bakarsak hayatta bize dolu tarafından bakıyor diye düşünüyorum öbür türlü gerçekten bazı şeyler geçmiyor gitmiyor diye düşünüyorum…'* ***K20(E): '…****geçmişe baktığım zaman da hep böyle karamsar dönemlerimiz olmuştur ama o karamsar dönemlerin çıkışında mutlaka daha iyi şeyler de olmuştur olacaktır da diye düşünüyorum….'* ***K21(E): '….****çoğu işe göre bizim işimiz iyi yani tamam maddi olarak çok bir şey sağlamayabiliyor çoğu meslek sağlamıyor öyle düşünürsek çalışma koşulu olarak iyiyiz yazın serin kışın sıcak çalışma koşulları çoğu meslekten iyiyiz hani ufak tefek sorunlar var ama işimden memnunum bırakmayı düşünmedim yani…'* ***K22(E): '…****herkes bardağın boş tarafına bakıyor biraz dolu tarafına bakmamız lazım…'* ***K25(K): '…****hep pozitif bakıyorum kendimi bırakmıyorum yani evet bazı eğer zorluklarla karşılaşıyorsam onun geçici olduğunu hani mutlaka bir çözümünün olduğunu çözüme kavuşturabileceğimi nedensiz hiçbir şeyin yapılamayacağını biliyorum kendime de hep olumlu mesajlar veriyorum beyin olarak da evet üstesinden gelirsin kendini bırakma yapabilirsin diyerekten yani kendimi düşünce ile olumlu mesajlarla beynime gönderiyorum…'* ***K28(K): '…****ben yıllardır turizmin içindeyim isteseydim şimdiye kadar on kere kariyer basamaklarını çıkardım ama benim hep hayalim üniversitede akademisyen olmaktı evet hayalimdeki işi yapmıyor olabilirim belki ama en azından ona yakın bir işi yapıyorum bu da bana yine bir tatmin sağlıyor….'* ***K30(E): '…****pozitif olmam özellikle bu durum geçmişlerde de böyleydi bunda da öyleydi genelde pozitif durmaya çalışırım iş normal bir iş gününün on katıysa bile bu sana yardımcı oluyor…'* ***K32(K): '…****geçen bir video izlemiştim videonun özü şu yaşadığımız şeylere ya da baktığımız şeylere iyi ya da kötü mutlu ya da mutsuz, güzel ya da çirkin tanımını biz veriyoruz diyor eline bir kupa alıyor bakıyor kupaya örneğin iyi ve güzel bakmak istiyorsa işte rengi güzel dersin, şekli güzel dersin, büyüklüğü güzel dersin ama yok sen kötü ya da olumsuz bakmak istersen çok büyük dersin altında bir çıkıntısı var dersin yani bir şeyi iyi yapan da kötü yapan da aynı şey aslında bizim ona bakışımız bence değiştiriyor her şeyi….'* ***K13 (E):*** *'…iyimserliği beslerken doğru dengeli dağıtımdan söz etmek gerekir hem enerji hem bütün kaynaklarımızı doğru dağıtmak ve bunun sonunda gördüğümüz tablo ile gerçekçi ama aynı zamanda da hep daha iyisi olabileceğine daha iyisini hak ettiğimize dair inancımızı da bir yandan beslemeye devam etmek…' '….'…Gerçekçi iyimserlik; umudu beslemek her zaman mümkün fakat umudu beslerken züğürt tesellisi olmasına gerek yok, umudu beslerken daha gerçekçi şekilde düşünmek….'* ***K7(K):*** *'…gençler var hani bu hayatı daha yaşayacak görecek evet şu anda pandemiden ötürü, ekonomiden ötürü sıkıntılı bir konjonktür var ama ben bir de kariyer planlama dersi anlatıyorum o gençlere de evet toz pembe değil ama gerçeklikleri de sunarak ama onların da moralini, motivasyonunu kırmadan bir yol haritası verme sorumluluğuna da sahibim..'* ***K13(E):*** *'…hiçbir zaman çok coşup sevinmemek hiçbir zaman çok üzülüp karalara bağlamamak oradaki denge hali de benim mutluluğumu sağlayan şeylerden bir tanesi hani çok mutlu olduğum çok sevindiğim zamanlar da bile hemen kendimi bir şekilde durdurmayı ayaklarımın yere basmasını sağlamayı da bir şekilde bilmek havalara uçmak güzel ama ayakların yere basması da bir o kadar güzel ikisi de bana mutluluk veriyor….'* ***K14(K):*** *'…bu benim başıma geldi başıma geldiyse ne yapabilirim nasıl çözebilirim veya bu ailemin başına geldi ne yapabiliriz nasıl çözebiliriz aman aman aman, eyvah eyvah eyvah ne olacak tüh tüh tüh hiçbir zaman olmadım durup düşünüp sakin bu iyi bir olay da olabilir mutlu olacağım bir olayda da böyle çok ohooo alkış alkış olmadım üzüleceğim bir olayda da böyle hüngür olmadım hayata bakış açım hep böyle ortadır yani bu iş yaşamında da böyledir evde de böyledir büyük aile içerisinde de böyledir….* ***K15(E):*** *'….hayatımda ne olursa olsun her bence başarılı kişide olması gereken kesinlikle cebine b hatta c planını koymak var yani bu bir şeylerin sonu değil sonuçta özel sektörde olur kamuda olur ama kendine güvenin olursa kendini ne kadar yetiştirebilirsen b planın hazır olusa c planın hazır olursa hayata karşı daha da sağlam durursun insanlar da bu sefer sana mobbing uygulamazlar…'* ***K18(E):*** *'…kendi iç dünyamla alakalı birşey ama hani çok belki insanlara söylemiyorum*

	ama kendimi genelde kötüye hazırlarım kötünün iyisi olsa bile mesela bir iyi hissediyor insan…'
Dayanıklılık ve Sabır	***K6(K):** '…Her zaman olmasa da hırslı olduğum zamanlar var yani gerçekten kafama takarsam bir şeyi yapıyorum…'* ***K7(K):** '…dediğim gibi biraz şey hani o akış tamam geldi hani zorluk geldi, zorluklar hep var zaten, mücadele hep var işte hayat böyle bir şey çünkü hep bir mücadele içinde geçen benim için benim tanımlamam için..'* ***K7(K):** '…zorluklarla başa çıkmak başa çıkamadığında ne oluyorsun ya başkalarına zarar veriyorsun ya kendine zarar vermeye başlıyorsun, dibin dibini yaşamaya başlıyorsun hani dibin dibinin dibinde kurtuluş olarak intiharı görüyorsun hani tamam olsa da bitsin ama işte o bir kurtuluş mu o bir çözüm mü? hani bunun sorgusunu gençlerle de yapıyoruz işte hani o birtakım yas süreçlerini ağır atlatan kişilerle de yapıyoruz bence bir çözüm değil çünkü orada da işte yine bir arkanda kalanlar olacak senin nereye gittiğini bilmiyoruz sen belki huzurla uyuyacaksın ama yine arkanda kalanlar olacak onların farklı farklı olumsuz döngüleri olacak dolayısıyla hani mücadele etmek, mücadelenin devam etmesi, o mücadele için o kişisel gücü neyse herkesin çıkış yolu ya tamam dağa çıkıp bağırman gerekiyorsa yarım saat bir saat hani onu yap gel ama devam edelim noktası önemli benim için…' '…Temelde o enerjimi yüksek tutmaya çalışıyorum tabi, mücadele gücümü yüksek tutmaya çalışıyorum işte orada hani o meseleyi strese paniğe dönüştürmeden çözümlemeye çalışıyorum…'* ***K7(K):** '…hem kendi işimde hem öğrenci ile alakalı diğer işlerde ya da bölümle alakalı fakülte ile alakalı işlerde yani böyle A planı B planı oluyor hani bu önce ne kadar katma değer sağlayacak işte attığımız taş ürküttüğümüz kurbağaya değecek mi bunun bir değerlendirmesini yapalım ha burada optimal bir noktaya ulaşıyorsak tamam hadi kolları sıvayalım noktasına geliyor çünkü orada belki de işte işe başlamayı kabul ediyorsam hani o zorluğuna da katlanmayı göze alıyorum çünkü o değerlendirmeyi yapıyorsun zaten bu işte şu şu zorluklar var bu bir ekip işiyse de bu zorlukları ne kadar göze alabiliyoruz ne kadar yapabiliyoruz baştan bu işe soyunuyorsak zaten zorlukları da karşılayacağız ne gelirse başımıza mücadele edeceğiz direnci ile başlıyorum..'* ***K7(K):** '…bir soruda söylemiştim ya zorluklar geliştiriyor, öldürmeyen acı güçlendiriyor diye işte bu noktada da yani hayata devam edebilmek için belki de en önemli başarı kaynağı mücadele etme gücü…'* ***K10(K):** '..konuştuğum zaman en zor tezdi diyorum hem hasta başında bir sene takipli bir çalışmaydı hem de invitro olarak bir çalışmaydı ben bunun için gece gündüz bayramlarda falan tatillerde hep gittim fakülteye gittim çalıştım bu benim için büyük bir şey değil yeter ki bitsin yeter ki şey yapayım önümdeki o şey bitsin o zamanlar çok dirençten kaynaklı zorluklarla mücadele..'* ***K13(E):** '..Engel önce biziz önce kendimize bakmamız lazım diğer engeller her ne olursa olsun mücadele etmeye müsait bence iş hayatında, mücadele ruhu çok önemli engel konusunda..' '..her türlü kaynağın sınırlı olması bir engel olabilir bunların hepsi ile mücadele etmek bizim ortak aklımızla kendi düşüncelerimizle kendimizin olumlu yapıcı ve gerçekçi yaklaşımı ile çözülebilecek niteliktedir diye düşünüyorum..'* ***K14(K):** '…ben eğitim de veriyorum hemşire arkadaşlara hala da veriyorum o verdiğim eğitimi de hemşire arkadaşlardan aldığım geri bildirimler evet ya ben bu işi yapmalıyım benim gibiler bu işi yapmalı dedirtti öylelikle de devam ettim, şimdi bile o arkadaşlarım hani ne kadar bire bir böyle zaman geçirmesem de bir eğitim vermişim ona serviste bir şeyi göstermişim mesela servislere denetime gidiyorum bir şeyi göstermişim atıyorum o öyle olmaz bunu böyle yapalım gel ben sana göstereyim demişim o insandan bile ben şu hastalığımda çocuğumun hastalığında geri dönüş alıyorsam ben onun hayatına dokunmuşum o da benim hayatıma dokunmuş diyorum ve işte evet diyorum yapmalıyım bak böyle bu şekilde bu mesleğin bir yerlere gelebilmesi için böyle yapmalıyız diye düşünerek mücadele ediyorum…'* ***K17(E):** '..Benim en kuvvetli yönüm zorluklarla mücadele etmedir..'* ***K17(E):** '..bölge müdürü bana hesap sormadı şimdiye kadar sormasına gerek bırakmadım çünkü performans görüşmesine girdiğimde ben başarılı olduğumuz noktaları da başarısız olduğumuz noktaları da evet biz burada başarısısız biz bu konuyu başaramadık ama bunun sonucunu değiştirebilmek adına şu mücadeleyi verdik sonuç elde edemedik bundan sonra da bu konuda şu mücadeleyi vermeye devam edeceğim şu mücadaleyi vereceğiz dediğimde bütün bölge müdürlerim bana tamam Ş sen zaten olayın farkındasın bu konuda bizim sana verebileceğimiz destek var mı deyip geçtiler yani dolayısıyla hiçbir bölge müdüründen fırça yemedim şimdiye kadar yememek için de o formayı terletmem lazım*

	benim o zorluklarla gerçek anlamda mücadele etmem lazım…' ***K20(E):*** *'…irademi güçlü tutmaya çalışıyorum mücadele gücümü kırmamaya ve bunu da hayatımın diğer kanallarına tesir etmemesi için çabalıyorum evet zorlukla bir mücadele edeceğim doğru ama bu benim hayatımı esir almasın yani bunu eve yansıtmayayım yine bir şekilde keyif alarak yaptığım işlerden ödün vermeyeyim ama bununla da mücadele edeyim daha doğrusu kendimi hep dediğim gibi çözüm odaklı olmaya salıvermemeye gayret ediyorum açıkçası ve bununla mücadele için kendimde bu gücü bu şekilde bulmaya çalışıyorum…'* ***K20(E):*** *'…zorluklara karşı mücadele azmimi seviyorum açıkçası yani zorluklar karşısında olayları çözümleme yöntemlerimi bu anlamda dirençli bir insan olduğumu düşünüyorum..'* ***K24(E):*** *'…hayatı anlamlı ve mutlu kılan şeyler biraz kendi içimizde çabayla oluşan şeyler yani bunlar bize hazır olarak gelmiyor aslında sen bunları didinerek uğraşarak kendin kazanıyorsun mesela senin şu an yaptığın şey sen bu hedefe doğru mücadele ettiğin için mutlusun seni güdüleyen motive eden birşey var yoksa normalde bunu sokaktaki adama söylesen şöyle bakar ya ne yapıyor ne elde edecek ki ne olacak ki bu der ama senin ona yüklediğin anlam farklı olduğu için sen bundan haz alıyorsun mutlu oluyorsun üretiyorsun paylaşıyorsun budur yani…'* ***K24(E):*** *'…zorluklar olacak zorluk olmadan olmaz…'* ***K24(E):*** *'..mücadele etmek uğraşmak yenilenmek değişmek araştırmak öğrenmek başarının temeli hareket yani sürekli hareket oturduğun an çöker kalırsın..'* ***K25(K):*** *'..Öncelikle bir sorun olduğunu kabul ediyorsun ve çözüm yolları arıyorsun ve kendini bırakmıyorsun kararlı bir şekilde gidiyorsun çünkü kararsız olursan ikilemde kalırsın ve sıkıntı duyabilirsin o sıkıntı da sana negatif enerji olarak dönüyor üstesinden gelmen gerekiyor yani mücadele evet gayret, mücadele ve sabır başka bir şey yok…'* ***K28(K):*** *'..Mücadeleci bir insanım zorluklar karşısında hiçbir zaman pes etmedim umudumu kaybettiğim psikolojimin bozulduğu çok çok zamanlar oldu ama hiçbir zaman kendime bir hedef koyduysam bu hedef gerek iş olsun gerek özel olsun bir şeyi yapacağım dediğim zaman onun sonuna kadar gittim hala da gidiyorum gitmeye çalışıyorum…'* ***K28(K):*** *'..önemli olan insanın karşısına çıkan zorluklar karşısında yılmadan pes etmeden mücadeleye devam etmesi…'* ***K30(E):*** *'..Pes etmiş gibi gözükmek de istemem onun dışında hani bilirim o da geçecek kendi kendimi hazırlarım hani kendime güç veririm..'* *pes etmem ya kolay kolay onun dışında bir şeyi istediğimde elimden geldiğince onu yapmaya çalışırım hani ya şöyle olur böyle olur demem hani o şeyi elde etmeye çalışırım…'* ***K30(E):*** *'..pozitifimdir hani ne yaparım ne ederim diye kafamda düşünürüm elimi taşın altına koyarım yani…'* ***K32(K): '…****şu temelde ilerliyor bende o zorluğa bir bakıyorum önce bu zorluk mücadele edilmeye değer bir zorluk mu her şeyden önce yani çok benim için değer bir zorluk değilse uğraşmam bile yani ama gerçekten benim için önemli ve değerliyse tabi ki mücadele ederim ama bu mücadele etme kısmında da şu devreye girer mücadele edilebilir birşey mi yoksa aslında mücadele etmem beyhude bir çaba mı bu sefer bu yola giderim hani diyagramlar var ya evetse devam et hayırsa başa dön muhabbetleri ona dönüyor aslında dolayısıyla mücadele etmeme değer mi evet devam ediyorum evetse değiştirebileceğim bir şey mi evet devam ediyorum bunun için ne yapabilirim anlatabilirim, ifade edebilirim, tartışabilirimm, alternatif üretebilirim, çözüm ortakları arayabilirim, paydaş üretebilirim bla bla bla seçenek geliştiririm ama buna rağmen de olmuyorsa olmuyordur…'* ***K33(K): '..****Mücadele her zaman mücadeleyi elden bırakmıyorum bitti dünyam başıma yıkıldı öldüm bittim falan değil yine kalkıp yoluma devam ediyorum yani zaten bittiğin an insanın kendisinden umudunu kestiği andır bence…' '…****neden hemen pes edeyim ki düşüncesi yani bu oldu yani neden hemen kolay pes eden kişi ben olayım ki bu düşünce oldu o yüzden mücadele ettim..'* ***K34(E): '..****çok mücadele edemediğim çok nadirdir ama oluyor bazen tabi psikolojik olarak enseyi kararttığımız tansiyonumuzun yükseldiği moralimizin düştüğü zamanlar oluyor ama genelde şeyim ama o konuda çok çabuk toparlandığımı düşünüyorum…'* ***K35(E): '..****mücadeleci bir adamım bu bir de böyle birşeyi yaparken hani bunun yapılması lazım bunun çözülmesi lazım bunun aşılması lazım böyle birşey olduğunda yapabileceğime olan inancım yani oturup ben hani birşeyi diyelim birşey yapmamız gerekiyor birşeyi çözmemiz gerekiyor başarılı olmamız lazım ya da öyle birşey gerekiyor ben hani başarıyı şeye bağlamıyorum da hani bu kriterler olmalı bunlara bağlamıyorum…'* ***K2(K):*** *'…insanların en büyük desteklerinden birisi ailesidir, annemden çok büyük destek*

	alırım o konuda beni yönlendirmesi açısından çıkmaza girdiğim zamanlarda diğer kişilerden destek alarak ilerlemek de benim çıkış yolum diyebilirim. …' ***K2(K):*** *'…eşimin desteği sonsuzdur gideceğim yoldan çok dönmemi engelledi öyle söyleyeyim, iş hayatında devam etmeme çok destek oldu, çok zorlu bir süreçti ama aştık onu da aştık…'* ***K3(E):*** *'..o zorluğun çözümü olarak bakarım nasıl aşabilirim yani o an aşabiliyorsam aşarım, aşamıyorsam destek alırım çevremden…'* ***K3(E):*** *'..zorluklarla mücadele ediyorsun iş yaşamında da var ama işte sonrasında o takdir ediliyor mu ya da işte banka sen düştüğünde elini tutuyor mu önemli olan o…' '..Orada ben hep şunu derim 1000 lira mı 2000 lira mı yoksa huzur kısmı mı, seninle aynı ülküde olan insanlar mı ya da işte senin notla ilgili bir sıkıntın oldu diyelim performanstan düşük alacaksın yöneticine durumunu anlattığında özel durumundan bahsettiğinde yönetici buna tamam A destek olalım der…'* ***K7(K):*** *'..en büyük güç bulduğum hususlar neler aslında ya da işte ben birşey olduğunda biraz düşüş yaşadığımda işte çevremdeki en yakın halkaların bana telkini hani sen maneviyata önem veren bir insansın, manevi olarak güçlü bir insansın hani ne yapıyorsun şimdi neyi bırakıyorsun yönünde hani en temel beslendiğim noktalardan bir tanesi…'* ***K7(K):*** *'..zorluklar karşısında evet farklı tepkiler verebiliriz ama isyan etmek yok yani hani bu işi ben yapacağım, bundan bir çıkış yolu bulmam lazım, yardım almam gerekiyorsa kimlerden yardım alacağımın o stratejik noktalarını belirlemem lazım..'* ***K9(K):*** *'..mesela sekreterimizin varlığı hocayla yaşadığımız diyaloglarda böyle olumsuz şeylerde sekreterimiz ya hoca hep hoca ya da diğer arkadaşımın hani böyle destek olması sen kişiselleştirme hani senlik birşey değil hani sen hassas bir insansın ya da böyle duyarlısın ama hani o da değişmez bu kadar üzülme, takılma falan tarzı şeyleri bu diğer yaşadığım mesela zorlukta da dava olayında eşimin desteği oluyor hani avukat hem işi yönetiyor hem de hani yani olabilir birşey onların da mesleki yanlış uygulamalar konusunda hassaslığı evet hani bu konuda gerçekten hassasiyet gerekiyor o yaşanabiliyor falan diye onun desteği oluyor yani..'* ***K10(K):*** *'…herkes sen yaparsın dediği noktada herhalde bu da benim için gaza getiren bir faktör sonuca ulaşmam için bir şey bir faktör hani destek almak bu konuda çok kıymetli çok mühim o zaman o koşullarda destek alma halim bile beni çok duygulandırırdı bütün arkadaşlarım destek olmak için uğraşırdı bu çok kıymetli hani destek olmak isteyişleri, destek olmak için çabaladıklarını görüyordum mükemmel bir haldi, güzel bir haldi yani çok güzel hani bir kere daha o zorluklar da bile ne kadar şanslı olduğumu ben kendim gördüm öyle söyleyeyim..'* ***K15(E):*** *'..zorluklarla karşılaşıp onlarda karşı çıkmanın en önemli yolu çevrenizden alacağınız desteklerdir çünkü sizin psikolojik seviyeniz iyi olursa destekle doğru karar verirsiniz ama öbür türlü psikolojin kötüdür artık yıkılırsın hayatında bir sürü problemler gelir artık kaldıramazsın ve isyan boyutuna gelir yüzün gülmez insanlarla tartışırsın bu da hem çevreni üzer hem iş yaşamın olumsuz olur ve hani hayatın gayesinin dışarısına çıkarsın hani yaşama nedenin kalmaz..'* ***K15(E):*** *'..zorluklarla başa çıkarken sevdiğin kişilerle beraber olursan bence üstesinden gelemeyeceğin bir zorluk yok, kişi tek olduğu zaman kendini o kadar kötü hissediyor ki dedim evet uyumak, yürüyüş vesaire evet buna ihtiyacın var ama tam karar noktasında bence biraz da desteğe ihtiyacın var diye de düşünüyorum…'* ***K17(E):*** *'..Ailemi yanımda hissettiğimde dayanma gücüm zorluklarla baş edebilme gücüm artıyor diyebilirim ailemin yanımda olması bana destek vermesi güven vermesi zorluklarla mücadele gücümü artırır…'* ***K18(E):*** *'..biraz insanın o sosyal yönleri var ya bizi aslında ayakta tutan benim şahsi anlamda söylüyorum ayakta tutan şeyler biraz en önemli şey aile veya sosyal yapı diyelim onlar yani mesela bir sıkıntımız olduğu zaman belki maddi anlamda çıkarıp para verip al kardeşim değil ama sözlü bile onların desteği oluyor ben pozitif olarak onların desteğini alabiliyorum hani biraz aile diyebiliyorum veya sosyal yapı diyebilirim beni en çok destekleyen mutlaka sıkıntılar oluyor ama onlardan aldığım destek en çok beni ayakta tutuyor…' '..insanların o desteği sosyal destek mi diyelim artık veya arkadaşlarımın, üst yönetimin o desteği hani aslında yılmıştım bitirmiştim ama onların desteği ile devam ettim..'* ***K21(E): '..****Çevreden destek istiyor insan en fazla çevrendeki insanlardan bire bir muhabbetin olan insanlardan yardım istiyor çünkü genelde benim sorunlarım birebir kendi başına çözülecek sorunlar olmuyor çünkü destek istiyorsun, konuşuyorsun, muhabbet ediyorsun onlar sana bir öneri sunuyor o öneriler olur mu olmaz mı onu düşünüyorsun böyle aşmaya çalışıyorum başka türlü aşılmaz yani tek başıma*

	yapabileceğim bir şey yok...' ***K24(E): '..****işte sizin bir sıkıntınız var sevdiğiniz insanlar size destek çıkıyor bu büyük bir güçtür yani zorluk kendim aşmam gereken bir zorluksa aşabiliyorum ama etrafımın yardımı gereken bir zorluksa onlardan da mutlaka destek almaya çalışırım mutlaka olur çünkü insan insana muhtaçtır komşu komşunun külüne muhtaçtır hepimiz birbirimize ihtiyaç halindeyiz aslında..'* ***K26(E): '..****ailemden bahsedeyim bir sıkıntım bir derdim olduğu zaman kolayca açabiliyorum onlara gerektiği zaman kalkıp benim yanıma gelebiliyorlar farklı illerde oturduğumuz halde bir sıkıntım bir derdim olduğu zaman geliyorlar sorunlarımızı birlikte hallediyoruz o açıdan onların varlığı mutlu ediyor beni…'* ***K5(K):*** *'..onunla nasıl başa çıktım geçecek diye inandım, bugünler de geçecek, atlacaksın sabırlı ol, dirençli ol, dayanıklı ol atlatacaksın bir şekilde bu günler de geçecek diye kendime telkin verdim..'* ***K12(K):*** *'..nasıl aştım zorlukları kendi kendime ya hep böyle kendi kendime düşünerek kendimi telkin ederek evet kendi kendime yaparım bu da geçer diyerek böyle kendi kendime aştım…'* ***K14(K):*** *'..kendi kendimi telkin ediyorum iyi geliyor evet hem olayı tekrar yaşayıp hatamı görmemi karşı tarafın hatasını görmemi sağlıyor hem bir daha böyle bir olayla karşılaşırsam bak böyle yapmayayım veya bir öncekinde bunu yaşamıştık bunda yaşamayalım gibi sonrası için de yol gösterici oluyor…'* ***K20(E):*** *'..kendimi de ne yapıyorum bu arada motivasyonumun kırılmaması adına da kendimi terapize etmeye çalışıyorum evet sen bununla mücadele edebilirsin bundan elbette bir çıkış yolu olacaktır şimdi ne yapmalıyım aklı selim davranmalıyım hangi adımlarla üzerine bu işin gitmeliyim kimlerden destek almalıyım kimlerle bunu paylaşıp kimlerle paylaşmamalıyım..'* ***K34(E):*** *'...kendim kendi kendimi terapi ederek çözmeye çalıştım…'* ***K2(K):*** *'...Evet zorluklara karşı dirençliyim, ben öyle düşünüyorum. Çünkü böyle hemen yılmıyorum, birşeylerle karşılaştığım zaman onu kafamda analiz ediyorum sonrasında nasıl hareket etmem gerektiğini düşünüyorum o anlamda kendimi zayıf görmüyorum..'* ***K4(K):*** *'...Zorluklara karşı dayanıklı, dirençli bir insanım. O da aslında psikolojik olarak doğru bir yer değil, güçlü durmaya çalışıp kendi içimde çok da güçlü değilim diye düşünüyorum ama genel olarak şeyimdir dirayetliyimdir…'* ***K5(K):*** *'..Dayanıklı, dirayetli, güçlü olmam kesinlikle diye düşünüyorum sonuçta zorluklarla karşılaştığınız zaman başarılı olmak için de dayanıklı olmak da gerekiyor, dirayetli olmak da gerekiyor…'* ***K7(K):*** *'....öldürmeyen acı gerçekten güçlendiriyor dolayısıyla da hani o zorluk meselelerin de şey diye düşünüyorum tamam bir sınav daha geldi hani gelsin bir görelim bakalım bundan da neler öğrenerek çıkacağız…'* ***K9(K):'…****Bazen işte ya diyorum bu zorluklarda biz ne zorluklardan geçtik diyorum bu güç geliyor hani nereden geldiğin, aştığın zorluklar bana güç veriyor…'* ***K11(K): '…****Dirençli bir insanım, pes etmem kolay şey yapmam ama zorluklarla karşılaşınca anksiyete seviyem artar hani o açıdan şeyim stresle her zaman çok başa çıkamıyorum yani zorlukları bir şekilde pes etmem dayanırım ama o süreç içerisinde genellikle stres seviyem çok yüksek oluyor…'* ***K13(E): '…****Zorluklara karşı çok dirençliyim çünkü hem kişiliğim itibariyle hem de yaptığım iş nedeniyle. Her zaman o taşın suyunu çıkaracak güçte bulurum kendimi bu enerjiyi de kendimde fazlasıyla görüyorum o gücü de görüyorum…'* ***K13(E): '…****dünyada benim önüme konduğunda çözülemeyecek zorluğu neredeyse hiç olarak görüyorum, önüme gelen baş etmek istediğim her şeyle baş edebildiğimi düşünüyorum bu dayanıklılığın arkasında ne var dersen o sağlam irademvar, hobilerim var, kendi içsel motivasyonum var, içsel motivasyonumu besleyen hobilerim var, ailem var işte dostlarım var, yaşadığım çevre var, doğal güzellikler var yani bunların hepsi ile bir bütün olduğuna inanıyorum…'* ***K14(K): '…****Yaşadığım mesela önemli bir hastalık var bu hastalıkta da inkar sürem sadece bir gün sürdü yani yok saydım sadece bir gün sürdü sonrada aynaya bakıp evet bu senin başına geldi bunla en iyi şekilde nasıl baş edeceksin diye düşündüm bu mesela hayatıma gelen bir olaydı benim bakış açım en fazla bir gün herhalde hep küçüklükten itibaren ya mesela ben liseyi yatılı okudum ondan beri güçlü olmak zorundaydım…' '…****mesleğim gereği hep güçlü olmak zorundaydım, şu anda da kendi aile yaşamımda da, eşimle olan ilişkimde de yani her şeyi çözen yapan biri olarak güçlü olmak zorundasın başka bir seçeneğin yok…'* ***K16(K): '…****dirençliyimdir zorluklar karşısında biraz savaşırım yenilmem öyle kolay kolay*

	pes etmem eğer pes edersem başaramadığımı hissediyorum..' ***K20(E): '…****zorluklar karşısında pes etmeyip dirençli bir kişiliğe sahip olmuş olmam açıkçası kendi adıma iyi özelliklerimdir diye düşünüyorum….'* ***K24(E): '…****zorluklar insan için bir engel değildir aşılması gereken bir şeydir diye düşünüp bunların içindeki fırsatları görerek ne yapabilirizi düşünerek çözmeye çalışıyoruz…'* ***K25(K): '…****Dirençli olduğumu düşünüyorum…'* ***K28(K): '..****Hayatta küçük yaşımdan beri çok büyük zorluklarla karşılaştım gerek ailevi yaşamım olsun gerek iş yaşamım olsun gerek sağlık yönünden olsun dolayısıyla kendimin güçlü bir insan olduğunu düşünüyorum çünkü bunu kendimi övmek için söylemiyorum herkesin kaldıramayacağı yaşayamayacağı şeyleri yaşadım ben bu yaşıma kadar o yüzden hani ne diyim zorluk hayatımın her döneminde oldu küçüklüğümde oldu gençliğimde oldu evlendikten sonra sağlık sıkıntılarım vesaire vesaire pek çok açıdan zorluk çektim ama her zorluğun altından da bir şekilde kalktığıma inanıyorum…'* ***K34(E): '..****ben zorluklara karşı dirençli olduğumu düşünüyorum açıkçası..'* ***K1(K):*** *'...Zorlu durumla mücadele etme konusunda biraz zayıfım ama sabırlıyım aşırı sabırlıyım yani belki de bu problemlere karşı tek başıma halletme, içimde yaşama isteğinden kaynaklanıyor olabilir bilmiyorum…'* *'..Hayatımda genellikle böyle durumlarda kaçış, o ortamdan uzaklaşma ya da belirli bir dönem sabretme, belirli bir dönem mecbursam sabrediyorum, sözleşmem bitinceye kadar sabredeceğim mesela, ondan sonra kendime başka bir yol çizerim….'* ***K5(K):*** *'…sabırlı olmak gerekiyor, sabır da çok önemli burada gerçekten hani özellikle akademisyenlik açısından sabretmek gerekiyor çünkü sürekli olarak belli aşamalardan geçmek zorundasınız, belli kademelerden geçmek zorunda kalıyorsunuz, sürekli sınavlara giriyorsunuz sürekli bir sınav sınav sınav ve sabırlı olup beklemek gerekiyor…'* *'…Karşılaştığım zorlukları nasıl aşıyorum, sabırlı davranmaya çalışıyorum bence, sabırlı davranmaya çalıştığımı düşünüyorum…'* ***K8(E):*** *'…Kişinin mantık ve düşünce sistemi ile durduramadığı direkt olarak aklını baypas edip kalbine ve ruhuna giden olaylar mutsuzluklar oluyor bence, bir insanın bir sevdiğinin zarar görmesi bu nedir? bu mutsuzluk, dediğim gibi bu mutsuzluk aklı baypas edip kalbe ve ruha gidebiliyor dokunabiliyor o noktada yapacak bir şey yok, o noktada sabır, o noktada bence kişinin esas bu durumunu çözecek etken sabır ve zaman…'* ***K18(E):*** *'…zorluklara sabretmenin ha bunu derken çözüm arayarak sabretmenin mantığındayım…'* ***K20(E):*** *'…bir anlamda benim güçlü özelliklerimden bir tanesi herhalde bir de sabırlı bir insan olmamı çok seviyorum çünkü biz de sabır sizi ayakta tutacak ve sonuca ulaştıracak çok önemli bir özellik sabırlı değilseniz uzun saatler sakin kalamıyorsanız ve uzun saatler aynı motivasyonunuzu koruyarak iş yapamıyorsanız bizim işte başarılı olma şansınız yok çünkü sabrınızı erken tüketen biriyseniz yanlış yapmanız çok kolay ve o hatalar da geri dönüşümsüz hatalar olabiliyor…'* ***K23(E):*** *'…en güçlü tarafım sabırlı olmam ama bir hedefim varsa da onu gerçekleştiririm sabırlı olarak ince ince dokuyarak gerçekleştiririm en büyük şeyim budur..'* ***K24(E):*** *'…sabırlıyımdır zaten bizim mesleğimizden kaynaklanan bir motivasyonumuz da var eğittimiz insanlar karşımıza gelen insanlar genç insanlar sabırsızlar, öfkeliler, sinirliler tabi ki onlarla pedagojik anlamda bir süreç yaşadığımız için sabırlı olmayı zaten süreç içerisinde çok ciddi anlamda yaşıyoruz zor durumlarla karşılaştığımızda da bu birikimi kullanıyoruz…'* ***K25(K):*** *'…Öncelikle sabır gösteriyorsun sabrediyorsun, sabır ama herkes de o sabrı gösteremiyor yoksa kendimize zarar vereceğiz diğer türlü bunu da minimum seviyeye düşürebilirsem bu zararı ne ala ki çoğu zaman da düşürdüğümü biliyorum…'* ***K26(E):*** *'…sabır diyelim, zorluklar karşısında yılmamak lazım sabretmek lazım…'* ***K29(E):*** *'…eğer sabredersek bunun karşılığını elde edeceğiz yani bir gün o güzel maaşla çalışacağız buna inanıyorum….'* ***K32(K):*** *'…zorlukları aşarken bunun bir süreç olduğunu kabul ettim alışmam için kendime zaman tanıdım oradaki dinamikleri öğrenmeye çalıştım dolayısıyla dinamikleri öğrendikçe, kişileri tanıdıkça, işi öğrendikçe, ekiple anlaştıkça, kurumun kendisi ile uyumlanma sürecine gidip adapte olunca zamanla düzeldi ve gitti yani bunun için tamamen kendime zaman tanıdım şeyin farkındaydım yani bir gün kalkacağım ve her şey çok güzel olmayacaktı öyle bir dünya maalesef yok keşke olsa ama yok yani bunun çok farkında olarak gittim çok zorlandım çok üzüldüm Allah'ım ben ne yaptım cümlelerine kadar da geldim ama bırakmadım yani çünkü ben geldiğim yeri kolay vazgeçmek için bırakmadım dolayısıyla benim hayat bakışıma, iş hayatıma bakışıma uygun bir hareket*

	olmazdı bırakmak iyi ki de kalmışım diyorum yani işte bu cümleleri kurabilmek için o zaman sabrettim…' ***K33(K):*** *'…Bence sabır, gerçekten sabır çünkü sabır gösterirsen devam ettirebilirsin işini yani yönetici ne kadar kötü olursa olsun hani karşısında sabırlı durursan devamı geliyor yoksa devamı gelmiyor bence en önemli yönlerden biri o çünkü ben zor kişilerle çalıştım öyle kolay kişiler denk gelmedi bana hep zor kişiler denk geldi bence o yüzden en önemli faktör sabır belki bu benim bu özelliği kazanmamda etkili olmuştur diyebilirim…'* ***K34(E):*** *'…yaşamımda bayağı bir zorluk oldu açıkçası sabırlı biriyimdir hani sabretmek önemli bu konularda birazcık hani şey yapmak lazım aceleci olmamak lazım sabretmek lazım hem akademik hayatta öyle hem kişisel hayatta öyle belli bir yaşam düzeyine gelene kadar bir sürü sıkıntı yaşıyorsun işte maddi anlamda, evdeki ortam anlamında iş hayatında da öyle şimdi benim meslek hayatımda 22. yılım yani araştırma görevliliğinden başlarsak 99 aralıktan 2022'ye, profesörlükte de 4. yılımı doldurdum çok şey zamanlar da oldu böyle hani yıldığım, bırakayım bunu dediğim zamanlar da olmadı değil ama sabretmek gerekiyor…'* ***K1(K):*** *'…güzel çocuklar da yetiştirmesi gerekiyor, öğretmenler olsa da aileler olsa da hep böyle merhametli, manevi gücü yüksek çocuklar yetiştirilmeli ki böyle sorunlar karşısında herkesin hayatı güzel oluyor, herkes birbirine saygı duyuyor, problemsiz bir hayat geçiriyorlar, herkes birbiriyle yeri geldiğinde bir ekmeği dahi paylaşıyor. Yani demek istediğim paylaşımcı, merhametli, yeri geldiğinde temiz insanlar ya da öğrenciler yetiştirmeliyiz ki herkesin hayatı sağlıklı olabilsin, güzel bir yaşam olsun….'* ***K5(K):*** *'…Belki böyle gücünü yitiren kendini kötü hisseden insanlar oluyordur mutlaka ya da psikolojisi bozulan ya da farklı durumda olan ama benim bu şekilde oldu, ailenin büyüğü gibi mi hissediyorum herhalde, ablayım ben bir şekilde huzuru düzeni sağlamalıyım ben güçlü olmak durumundayım hani ben güçlü olayım ki ben toparlayıcı olayım çünkü hani babama da destek olmam gerekiyor…'* ***K6(K):*** *'…çünkü benim 2 tane çocuğum var eşim var kendi başıma karar veremiyorum ben zaten mesela babamdan hep ayrı yaşamak zorunda kaldım babam hep farklı yerlerde çalışıyordu şimdi ben çoluk çocuğu alıp gidip de babalarından ayrı ya da eşimden ayrı bir yerde kendi hırsım uğruna açıkçası çalışmak istemiyorum ama yapamadığım için de üzülüyorum çünkü yapamayacak kapasitede birisi değilim ama mesela bankanın sistemi benim önüme böyle bir engel koymuş oluyor, başarılı olmamın önündeki engel o….'* ***K7(K):*** *'…öğrenciler çok çaresiz noktada kaldıysa bununla ilgili ya da işte kendim bir proje yapmak istiyorsam bununla ilgili kaynaklarla ilgili bir sıkıntı oldu vs. gibi bir durum varsa da işte kendim bütçe ayırabiliyorsam bütçe ayırıyorum, öğrenci hiç destek yoksa tamam diyorum yine hani sizin için o sizin öğrenci hoca ilişkisindeki manevi sorumluluk, vicdani sorumluluk için hani bu taşın altına elimi koyuyorum diyorum işte orada da hani bu silsile içerisinde belediye başkanına ulaşılması gerekiyorsa ben işte bir Antalya'lı olarak özel hayatımla ulaşabiliyor muyum, networklerimle ulaşabiliyor muyum gibi farklı stratejiler, yollarla işte o başarıyı sağlamaya çalışıyorum…'* ***K7(K):*** *'…bir çocuğum var ona bakmakla yükümlüyüm, sorumluyum şimdi bireysel olarak hani ben işimi yaparken bütün zamanımı sadece kendime harcarken şimdi zamanımı da bölmem gereken sorumlu olduğum kişiler var bu sefer işte mükemmeli ararken hani şey sorguları başlıyor onların hayatlarından mı çalıyorum bu sefer orada kendini yetersiz hissetmeye başlıyorsun gibi dolayısıyla hani bunu bir dengeye oturtamayınca mutluluk olmuyor…'* ***K14(K):*** *'…Kızımın hastalığını öğrendiğimde onun için ayakta durmalıyım dedim kendi hastalığımı öğrendiğimde de kendimden çok çocuklarım için ayakta durabilmeliyim dedim hani gerçekten kendim tek başıma olsam hastalıkmış umrumda olmazdı yani evet vermiş keşke olmasaydı ama gittiği yere kadar diye düşünebilirdim ama çocuklarım olduğu için ve engelli bir çocuğum olduğu için hani onlar kendilerini kurtarana kadar bana bir şey olmasın için uğraştım yani ve bu kendimi sağlığıma geri kavuşabilmek için de bu yüzden ne gerekiyorsa yaptım….'* ***K16(K):*** *'….Çocuklarım var beni örnek alan, onlara örnek olmam gereken 2 tane çocuğum var, bana güvenen beni okutan bir ailem var onlara ve çocuklarıma karşı güçlü görünmem hani ailemin emeğini boşuna çıkarmamam için bir de çocuklarıma iyi örnek olabilmem için benim güçlü olmam gerekiyor çünkü ben pes edersem hem beni yetiştiren ailemin emeğine haksızlık olur hem de beni örnek alıp benim yetiştirdiğim çocuklara kötü örnek olur onun için benim güçlü ve başarılı olmam gerekiyor ki onlar da beni örnek alsın beni yetiştiren ailem de bundan gurur duysun emeğinin boşa gitmediğini bilsin benim direnmemi sağlayan bu yoksa hani bunları önemsemesem birçok yerde pes etmiştim şimdiye kadar….'*

	K17(E): *'…her konuda her alanda alnım açık göğsüm dik bir şekilde oturmak istiyorum yukarıya hesap verirken bir laf var ya sefer bizden zafer Allah'tan ben sefere çıkmak istiyorum yani ben o seferde olmak istiyorum ben seferimi gerçekleştirdim demek istiyorum sürekli olarak hem kendime de hem arkadaşlarıma da olan sorumluluğumu yerine getirmiş hissetmek istiyorum ancak o zaman rahat edebilirim…' '…arkadaşlarıma karşı kurumuma olan sorumluluklarımı yerine getirmiş olma duygusudur beni şey yapan her zaman beni zinde tutan şey de budur…'* ***K27(E):*** *'…ben şu konuda kendimi çok perçinliyorum çocuklar için hep birşey yapmam gerektiğine inanıyorum hani daha iyi gelecek daha iyi onlar için birikim aslında bu bir hırs değil ama onlara karşı borçlu hissederek sanki bir yere kadar tamamlaman gereken bir hedef varmış gibi hissediyorum sürekli bu belki hassaslıktan da olabilir bunu tam bilemiyorum ismini ben de koyamadım ama hani dediğim gibi benim hiçbir zaman maddi yönde bir doyumsuzluğum olmamıştır her zaman şükretmişimdir ama hani çocuklar için bir hedef dediğim gibi sürekli onlar için koşturma gereği hissediyorum…'* ***K35(E):*** *'…ben aileyi önemsiyorum yaşadığım zorlukların büyük bir kısmı yani aile ile ilgili şeylerdi bir de insan hayatında böyle çok uçuk beklentileri olan işte ne bileyim böyle hırslı bir adam değilim o tür şeylerde bir sorumluluk duygusu var ya yani o sorumluluk duygusu mesela çok kötü bir zamanda ben doçentlik yayınlarımı çok kötü bir zamanda yaptım çok sıkıntılı bir zamanda hani kendimi işe verdim hani benim yapmam lazım çözmem lazım gibi böyle o sorumluluk duygusu beni ayakta tutuyor işte canlı tututyor diri tutuyor böyle düşünüyorum yani….'*
Kabullenme	***K2(K):*** *'..Ben çevreyi bir kenara bıraktım, kendim olarak ilerledim, dış çevreden aldığım baskıları bir kenara bıraktım yani dedim ki ne olabilir, arkadaşım olmayabilir olmasın yani yavaş yavaş olur ya da her şey bir anda dört dörtlük olmayabilir, sağlığım yerinde işe gider gelirim, yavaş yavaş öğrenirim, ortam öğrenirim, müşterilerle iletişim kurarım onları öğrenirim, ihtiyaçlara cevap vermeye daha hızlı başlarım dedim bu anlamda çevre baskısından kendimi uzaklaştırınca daha iyi sonuçlandı adaptasyonum….'* ***K6(K):*** *'…bir çözüm var mı varsa o çözümle ilgili bir şeyler yapmaya çalışıyorum ama eğer yoksa aslında kabullenme yoluna gidiyorum birçok şeyde hatta bir dönem psikiyatriste gitmiştim işte anksiyetelerim vardı bana dedi ki A dedi birşeyleri kabullenmek acizlik değildir dedi bunu kendine hiçbir zaman kendine acizlik olarak görme kabullenmek de bir tercihtir dedi kabullenip hayatını öyle yaşamaya devam edebilirsin demişti…' '…kabullenmeye çalışıyorum, gücüm varsa değiştirebiliyorsam ya da bir yolu varsa değiştirmeye çalışıyorum…'* ***K7(K):*** *'…ben elimden geleni yaptım, şimdi bir makale yazıyorum hani bir çıta var tamam ben burada kendi bilgi becerimle o çıtaya getirdim ama insanım, eksiklerim vardır muhakkak bir de editörden eleştiri gelsin, hakemden eleştiri gelsin, farklı bir gözden gelsin ona göre hani kendim için olabilecek noktada bunu teslim ediyorum hani mükemmel olabilir ama hani kaydı başlatmadan önce seninle ilgili konuştuğumuz noktada da o mükemmelin sonu yok dolayısıyla bir noktada kesebilmek bunu bence zamanla öğreniyor insan ya da bende öyle oldu, yaş dediğim meselede işte o tecrübeler vardı çünkü onu kesemediğin noktada mutluluk ve tatmin söz konusu olmuyor hani bunu bir kesme noktası var buraya geldim tamam ben bu işi yaptım hani ben bir makale yazıyordum bunu sürece yolladım elimden çıktı hani iş anlamında da böyle…'* ***K7(K):*** *'…sınırları belirleyebilmek o psikolojik rahatlığı sağlıyor çünkü her şeyi kontrol edemediğimi edemeyeceğimi biliyorum böyle söyleyebilirim bununla ilgili….'* ***K8(E):*** *'…olumsuz bir olayla karşılaştığın zaman onun geçeceğini bilip onu kabullenmek ve ona içindeyken de değer-lendirmek olayı şimdi hani eğer karşılaşılan sıkıntılara bu düsturla gidersek baş etmesi daha önemli…'* ***K10(K):*** *'..Hayat geçiyor yani çok da takılmamak lazım denilen bir kısımda ilerliyorum, hayat devam ediyor buna mı takılacağım, çok üzerinde durmuyorum belki de hani belki sırf oradan dolayı karalara bağlamıyorum evet bağladığım da oldu yani çok oldu hatta tamam diyorum tamam yani hani olmuyorsa da bir şey böyle direnç noktasında aşırı olmuyorsa tamam belki olmaması gerekiyor diyorum hani tam da dediğim nokta tekamül dediğim yer de buraya geliyor işte tamam olmuyorsa da yapacak bir şey yok…'* ***K13(E):*** *'…bir iş modeli karar modeli yaratmak engelleri aşarken daha önceki deneyimlerden öğrenmek engelleri aşarken danışmak üstlere çevredeki mevkidaşlara daha iyi bilenlere bunlar da yine engeli aşmaya yardımcı olur bunların hepsini yapıyorsak yine de engel varsa artık onu kabul etmek yani bunun bir engel olduğunu da ve olabileceğini de kabul edip ona göre başka alternatif bir yol aramak da son seçenek olabilir...'* ***K18(E):*** *'…Elimden geleni yaparım olan olur olmayan da hayırlısı olsun düz mantık*

	normal Türk usulü….' ***K20(E):*** *'…bir kere şunu düşünüyorum yani evet zorluklar da güzellikler de insanlar için dediğim gibi bu iniş çıkışları artık kabullenmiş bir insanım ve bunun olması gerektiğini düşünen bir insanım…'* ***K24(E):*** *'…bazen problemleri deşmemek üstünü örtmek soğumaya bırakmak zamanı gelince çözmek veya tamamen süngerlemek çünkü çözemeyeceğini bildiğiniz konular vardır ne yaparsanız yapın çözemeyeceğiniz şeyler vardır bu hayatta yani onlarla uğraşıp didinip enerji ve vakit harcamak yerine daha çok sinirinizi bozup uğraşmak yerine kabullenmek bir çözüm olabiliyor yani bu değişmeyecek olmayacak bu dönmeyecek bu dönüşmeyecek….'* ***K28(K):*** *'…her şeyin olağan akışı var hayatta her şeyin artık olması gereken bir zaman var düşünce yapımı buna göre değiştirdim o olması gereken zamanda oluyor benim istediğim hayal ettiğim zamanda değil….'* ***K28(K):*** *'….bununla ilgili benim yapabileceğim birşey yok yetkim dahilinde engel evet bu bir engel ama benim yapabileceğimi aşıyor o yüzden de artık kabullenip o şekilde devam ediyorum yani çünkü değiştirebileceğim bir şey değil değiştirebileceğim bir şey olsa ya da benim elimde olsa değiştiririm….'* ***K32(K):*** *'..benim hiçbir şekilde müdahale edemeyeceğim ve değiştiremeyeceğim bir şeyse kabulleniş aşamasına geçerim ve kabullenişten sonraki aksiyonlarımı alırım yani çünkü değiştiremeyeceğim bir şey için çok fazla uğraşmak kendimi yormaktan hırpalamaktan başka birşey değildir…'* ***K32(K):*** *'..kontrol altına alabileceğim şeyleri tabi ki değiştirmek, geliştirmek, yönetmek isterim ama onun dışında da olmuyorsa bu vazgeçme değil aslında bu olamayacağını anlama hali ve dolayısıyla onun bana bu sefer ne getirisi olacak onun getirisini beklemek değil de gözlemlemeye çalışıyorum orada da zaten kabullenme diyebiliriz…'* ***K33(K):*** *'…Olursa olur olmazsa yapacak bir şey yok yani niye ben kendimi onun için paralayayım tabi ki üzülürsün yani bir süre yıkılırsın belki işte o da beklenti kendini çok beklentiye sokmayacaksın aslında oluruna bırakacaksın bazı şeyleri tabi ki mücadele edeceksin ama çok beklenti hakikaten iyi bir şey değil insan beyni için de iyi bir şey değil….'* ***K14(K):*** *'…mükemmelliyetçi olmamak gerekiyor ben mükemmelliyetçi olduğum için kendimi de sınırlarımı da zorluyorum…..'* ***K23(E):*** *'…başarılı olmak benim için önemli bir şey biraz mükemmelliyetçiyimdir onun için bazı şeyler yolunda gitmediği zaman şeyim kırılabiliyor ama yine kendimden bir takım motivasyonlar çıkararak geride bırakmaya çalışıyorum….'* ***K28(K):*** *'…mükemmelliyetçi bir insanım örnek veriyorum o işi kolay yönden bitirmek varken sürekli bir şey çıkarıyorum kendime normalde bitmiş birşey dönüyorum aa şurayı şöyle mi yapsak en ufak sunum hazırlıyorum mesela diyorum ki aa diyorum şu sunumumu ekleyeyim ya diyorum…. her şeyin en iyisi olması mantığında bir insan olduğum için dolayısıyla detaylarda bazen boğulabiliyorum…'* ***K6(K):*** *'..biraz zamana bırakıyorum biraz zamana yayıyorum aslında kendim de unutmaya çalışıyorum onu yoksa kendim de unutmazsam sürekli tekrar tekrar aynı şeyleri kurup sonra bakıyorum ki hiçbir şey değiştirmeden aynı şekilde devam ediyorum o yüzden biraz zamana yaymaya çalışıyoruz bazen…'* ***K8(E):*** *'..üstten asta kadar olan yaşanılan herhangi bir problem huzursuzluk yaratıyor. Çözebiliyorsan çözmek için uğraş çözemiyorsan yapacak bir şey yok kendi yoluna devam edip kendini harap etmemeyi öğreniyor insan. Çözülemeze iten durum karşıdaki insanların ve sistemin katılaşmış olması, uğraşırsan canın acır atıyorum bir insan bir taşa ayakla vurduğu zaman o taşı yerinden kaldıracağını bilse ya da atıyorum bir kere dener taş ağırsa adam ayağını kırar yazık eder, önce ayağınla taşa vurursun kalkarsa eyvallah ama taş kalkmıyorsa üstünden geç ya da sağından solundan geç git yapacak bir şey yok çünkü taşla haşır neşir olursan bu sefer kendini incitirsin….'* ***K18(E):*** *'..genel olarak baktığın zaman süreci akışına bıraktım zorluklar zamanla belli bir aşamaya geliyor zaten…'* ***K19(E):*** *'..Bazen kulağımın üzerine yatıyorum akışına bırakıyorum o da bir yöntem..'* ***K23(E):*** *'..o zorlukla mücadele etmek için enerjiyi yakalamayı beklerim enerji yoksa bırakmam akışına bırakıyorum çok zorlamam bir şeyi akışına bırakırım..'* ***K23(E): '..****akışına bırakırım genelde olumsuzluklara karşı o şekilde dururum genelde akışına bırakırım..'* ***K30(E): '..****ben işimde iyiyim dercesine hani nedense daha iyisini yapıyorum iş olarak duygusal olarak çöküntüye giriyorum içten içe ama o da belirli zaman alıyor, ben zamana bırakıyorum çünkü biliyorum yani silemem kafamdan ne yaparsam yapayım belirli süre*

	şey yapıyorum o zamanla gidiyor…' ***K33 (K): '..****insan bence sadece insan ilişkilerinde değil birçok konuda kendini beklentiye sokmaması lazım yaşamın olağan akışına kendisini teslim etmesi lazım çünkü yani ne kadar çok bir şeyi diretirsen o kadar çok kafana takarsan hem kendi mental sağlığın için tehlikeli hem de ne kadar bir şeyi istersen veya düşünürsen o kadar tam tersi olur..'* ***K3(E):*** *'…Diyorum ki tamam mesela bugün yine onu dedim tamam dedim bankanın zorlukları yok mu var her şeyin var yaşamın zorluğu var, hayat zaten insan doğarken ağlayarak doğuyor işte yeni bir ortama uyum sağlamaya çalışıyor…'* ***K3(E):*** *'….Yaşadığın hayat devam eden bir olgu sonuçta dün ve bugün yok yarın var aslında tabi anı yaşamak vardır ama hani şu an o zorluklar oldu artık yapacağın bir şey yok ama sen o zorluklar karşısında düşünüp muhasebesini yaparsan zorluklarla başa çıkarsın, hayatın devam eden bir olgu olduğunu anlarsan takılmazsan dünde kalmazsan anı yaşarsan devam eder o….'* ***K4(K):*** *'…yaptığım şeyler yani onlar da sonuçta tamam bardağın boş tarafını görürüm ama zorluk gördüğümde de o zorluk oluyor yaşanıyor geçiyor bitiyor sonrasında yine güzel şeyler yaşıyorsun o yüzden birbirini nötrleyerek gittiği için onlara dayanarak zorluğu görmezden geliyorum….'* ***K8(E):*** *'…esasen olumsuzluklara çok yer ayırmak akıntıya kürek çekmek gibi bir şey oluyor bence, olumsuzluklara çok yer ayırmayınca kişi hayatında çok zihin dünyasını kurcalamasına izin vermezse o zaman işte o akıntıya kendini bırakmış anlamına geliyor, akıntıya bırakınca da daha rahat hissediyor….'* ***K10(K):*** *'…her şeyin yolunda olmasa dahi bir şeylerin yoluna girebileceğini bilme hissi belki bu bizi tutuyor hani sonsuzluk diye bir şey yok yani sonsuz olan bir mutsuzluk yok sonsuz olan yani sıkıntı yok o yüzden her şeyin bir sonu var onu bilerek hareket ediyorum bakalım hani diyorum bunun bana hediyesi ne çünkü bunun muhakkak olumlu ya da olumsuz bir hediyesi olduğu için o yüzden beni mutsuz eden şeylerin de bir hediyesi olduğu için hani bilmediğim bir alanda bana katkısı olduğunu bildiğim için şeyim yok hani böyle bir aman kedere hani evet dediğim gibi zaman zaman inişler çıkışlar var ama bu beni biraz daha diri tutuyor, güçlü tutuyor diyebilirim….'* ***K13(E):*** *'….Kriz yönetimi benim en sevdiğim konulardan bir tanesi karşıma çıktığında çok fazla üzülmediğim hemen strese önyargıya kapılmadığım bunu da aşmam gerekir bu da bir meydan okuma ve A yine baş etme vaktin geldi duygusunu bana işaret eder….'* ***K20(E):*** *'….bir şey daha ekleyeceğim sadece hep onu hissederim ben çünkü mesela hayatın akışında dalgalanmalar insan için önemli yani biz her gün hayatımızda en çok, en güzel hissettiğimiz zaman gibi hissetmiş olsaydık emin ol ki bu bizi artık mutlu etmeyecekti ya daha farklısını arayacaktık daha başkasını arayacaktık ama inişler ve çıkışlar bize aslında o güzel zamanların belki kıymetini anlatmak açısından iyi yani kötü hissedeceğiz ama bunun bir çıkışı olacak güzel hissedeceğiz ve o güzelin kıymetini anlayacağız o güzelin aslında ne kadar yaşamaya değer bir şey olduğunu ne kadar keyifli olduğunu bize anlatmış olacak…'* ***K28(K):*** *'…bence zorluklar hayatın bir parçası onları kabul edip hani bu benim başıma niye geldi diye sorgulamak yerine bunda da vardır bir şey bu benim başıma geldiyse demek ki benim de bundan bir ders almak gerekiyormuş gibi de düşünmek gerekiyor….'* ***K32(K):*** *'….Hayat doğrusal bir denklem değil dolayısıyla iki ucu birleştirdiğinde paralel bir çizgi yapıyor fakat o çizgiler her zaman paralel olmuyor dolayısıyla her zaman doğru her zaman yanlış diye tekdüze kavramlar yok doğrusal fonksiyonlar yok tabi ki olacak yanlışlar, kötüler, şerler, belalar, iyiler, şanslar, şansızlıklar bunların hepsi olacak diye düşünüyorum…'*
Maneviyat	***K3(E):*** *'..sen her şeyi elinden geleni yaparsın tevekkül Allah dersin yani eğer sen işi yaptın zorluğu aşamadın sonrasında Allah'a dua edersin en azından inanış olarak ona inanıyorum. Sonrasında o zorluktan kurtulamıyorsan vardır bir hayır dersin…'* ***K4(K):*** *'…Hayatımda karşılaştığım en büyük zorluk babamı kaybetmekti öyle söyleyeyim, oradaki en büyük şey inanıyor olmaktı hani insanın ahiret inancının olması ve bir şeyin, onun Allah'tan geldiğine inanmak, kadere inanmak en büyük ayakta tutan şey o oluyor….'* ***K5(K):*** *'…insan o günleri düşündüğü zaman nasıl diyorsun o kadar dirayetli kalabildim nasıl atlatabildim ama dediğim gibi bir şekilde insan atlatıyor yani zor olsa da Allah sabrını da veriyor gücünü de…'* ***K6(K):*** *'…Bence çok dirençli değilim, çok çabuk demoralize olabiliyorum yani biraz hani maneviyatımın az buçuk kuvvetli olduğunu düşünüyorum eğer o olmasa herhalde çok daha fazla tökezlerim…'* ***K7(K):*** *'…ben artık elimden geleni yaptım bundan sonraki kısım da biraz tevekkül boyutu*

	hani tamam bundan sonra da bakacağım çünkü hani maddi manevi tükendi bende bakalım ne olacak, bu aşamaya geldik bu aşamadan sonra ne olacak gibi işte o akışa oluruna bırakmak noktası…' ***K7(K):*** *'..o noktada da işte maneviyatta o teslimiyette biraz şeyim var benim hani Allah veriyorsa yani şu anda şer görünenin içinde bir hayır oluyor bunu işte gençken hani tekerleme gibi geliyordu hani büyüklerimiz söylüyordu ama çok idrak edememişim ben şimdi hani kendi hayatımda bunları bire bir gözlemlediğim de ha bak ya o zaman bu böyle çok kötü gelmişti bana ama bak bu bunları tamamlamış bence diyorsun yine kendi yorumunla geliyor….'* ***K9(K):*** *'…böyle ya her şeyin hayırlısı vardır herhalde gerçekten de öyle bir an diyorum yani ya hayırlısı demek sığınacağım bir liman oluyor çünkü olumsuz birşey ama bunda bir hayır vardır ben bunu yaşıyorum ama öğreneceğim bir şey vardır, Rabbim hani iyisini bilir, bizim üstümüzde bir güç var çünkü falan diyebilmek yani inanç ve manevi destek de sığındığım ilk şey oluyor….'* ***K11(K):*** *'…her zaman hani dağına göre kar verilir gibi bu sana verildiyse bir çözümü vardır…'* ***K13(E):*** *'…Çok çaresiz kalınan durumlarda ben hayırlısı kelimesinin gücüne inanırım hayırlısı kelimesine başvurmak gerekebilir…'* ***K16(K):*** *'…Ben her zaman Allah'a sığınırım, Allah'ın beni koruduğunu beni hiç zorda koymayacağını darda koymayacağını bilirim o düşünce ile yola çıkarım…'* ***K17(E):*** *'…üniversite hayatımda üç yılda bitirdim üniversiteyi aynı zamanda iki farklı işte birden çalışıyorum üniversiteyi okurken bazı zorluklara böyle çok erken göğüs germe durumunda kaldım inşaatlarda da çalıştım havaalanlarında işte araba teslim edeceğim diye sabahladım da ondan sonra Allah kimseye kaldıramayacağı yükü yüklemezmiş…'* ***K17(E): '…****tek başına dua yeterli değildir dua Allah'ım bana bu zorluklarla mücadele edebilecek gücü ver diye daha çok dua ederim maddi manevi gücü ver diye dua ederim benim için hani şey o noktada dua ederim ama fiziksel doğanın kanunlarına uygun bilime uygun şekilde de hareket etmenin arayışı içinde olurum yani sadece dua değil yani…'* ***K20(E): '….****Açıkçası ben inançlı bir insanım yani çaresizliği ben de dönem dönem hissetmişimdir elbette yani bu anlamda gerçekten hani bizim beşeri ilişkilerimizin ya da kişisel çabalarımızın yetemediği ve o karmaşadan o sıkıntıdan kendimizi kurtaramadığımız haller olmuştur elbette ki ben de o aslında varlığını hissettiğimiz ama göremediğimiz soyut varlığın affına merhametine sığınmışımdır elbette ki O'ndan yardım dilemişimdir bu benim açımdan da böyledir açıkçası ve kendimi çok daha rahat hissetmişimdir bir çıkış yolu bana mutlaka verilmiştir bu tamamen kişinin inancıyla bu anlamda yani kişi ile O varlık arasındaki ilişkidir bu inanmak isteyen ya da bunun sonuçlarını görmek isteyen görür görmek istemeyen görmez….'* ***K28(K): '…****olursa olur olmazsa olmaz ama ben elimden geleni yapıyorum olmasa da Allah'ın takdiri diyorum…'* ***K31(K): '…****Allah kimseye taşıyamayacağı derdi vermezmiş gibi zorluklarla bir şekilde başa edemediğin yerde pes ediyorsun bırakıyorsun ya o seni terk ediyor ya sen onu terk ediyorsun üstesinden gelebildiklerimiz oldu çok şükür bu yaşa kadar geldik bir şekilde üstesinden geliyoruz…'* ***K32(K): '…****Yaradan bile demiş ben her kulun kaderini kendi çabasına bağlı kıldım diye dolayısıyla oturuyorum Allah'ım kariyer sahibi olayım ama ee oturduğun yerden kariyer sahibi olamazsın yani birşey öğren, network yap, iş çalış deneyim kazan Allah'ım kariyer sahibi olayım sen çabala verir zaten evren kuralı…'* ***K1(K):*** *'…Dua bizim için çok önemli yeri geldiğinde onun farkındalığı oluşmalı bizde..'* ***K4(K):*** *'...O'na dua etmek oluyor, zorlukla karşılaşırsak hemen dua ediyoruz sıkıştığımız zaman…'* ***K7(K):*** *'…şu anda ne bileyim senin bir sıkıntın var bununla ilgili ben direkt pozitif bir şey yaratamıyorum etki yaratamıyorum ama hani bunun düzeleceği ile ilgili sana iyi enerjiler vermek, dua etmek, yol açıklığı dilemek bunların da bir manası anlamı olduğunu düşünüyorum bunların da bir hani o değişim süreci değişim döngüsü yarattığını düşünüyorum dolayısıyla burada da hani o zor zamanlarda işte dua etmek ya da insanların hani o eski şeyler…'* ***K9(K):*** *'…düşünce olarak zorlandığımda ne yapıyorum işte Allah'ım yardım et falan diyorum…'* ***K11(K):*** *'…Yapabildiğim kadarıyla hani ibadetimi yapmaya çalışan bir insanım ama hani eğer şöyle oluyor genelde hani aksattıysam o an hemen onu tamamlamaya ben unuttum hemen tamamlamam gerekiyor yani ibadet etmek benim için, dua etmek, namaz kılmak aslında biraz şey gibi hani bir yandan da meditasyon yöntemim gibi oluyor yani şey gibi*

	hani Allah ile baş başa kalma hani zaten sürekli hani izleniyorum hissi her zaman içimde var ama o biraz daha hani baş başa kalıp gerçekten kendi içime döndüğüm bir zaman genelde ibadet etme şeklinde oluyor, dua etmek….' ***K13(E):*** *'….kendimi iyi hissetmek üzerine yaptığım kendimce meditasyonlar çok kıymetli bu da iyi yaşam için çok önemli….'* ***K15(E):*** *'…Ben maneviyata inanıyorum açıkçası fırsat buldukça dua etmeyi çok seviyorum, dua ile bir şeylerin yapılmasına bazı kişiler içkiye sığınır, sigaraya sığınır, bazı kişiler başka şeylere ben açıkçası öyle çok şeyleri yok maneviyat önemlidir diye düşünüyorum…'* ***K16(K):*** *'…Duanın rahatlatıcı etkisinin olduğuna inanıyorum hem koruduğuna inanıyorum yani dua ile çıkılan hiçbir yolda başarısız olunacağını düşünmüyorum…'* ***K17(E):*** *'..zorluklarla mücadele ederken dua tabiki de ediyorum zorluklarla karşılaştığımda o dualaların sayısı da çok artıyor süresi de çok artıyor…'* ***K28(K):*** *'…Allah'a sığınıyorum, dua ediyorum yani hep de şey diye dua ederim Allah'ım bu benim için hayırlısı ise olsun hayırlısı değilse bir bahane olsun diye dua etmeye başladım çünkü biz bazen saplanıp bir yere doğru gidiyoruz hayatta sadece o noktayı görüyoruz…'* ***K33(K): '…****bence her şeyin çaresi bulunur o yüzden çok çaresizliğe kapılmamak lazım her şey insanlar için hayat mucizelerle dolu Allah bir kapıyı kapatır bir kapıyı açar…'* ***K32(K):*** *'….Nefes çalışması yapıyorum örneğin bu çok teknik bir nefes çalışması değil işte buna sufi nefes tekniği deniyor iki saniyede alıyorsun daha yavaş veriyorsun dört saniyede ritmin biraz daha yavaşlamasını sağlıyorsun, zihnin biraz daha dinginleşmesini sağlıyorsun…'* ***K3(E):*** *'…geçen hafta kızımın ameliyatı özel bir hastanede oldu, özel hastanede olması sebebiyle de ciddi ücret çıkıyordu orada sigorta karşıladı 5450 liralık kısmını karşılamadı sonrasında ben genel müdürlükteki ilgili birime mail attım bununla ilgili dedi ki A bey siz olun tedavinizi sonra yardımcı olmaya çalışırız ama zaten ben yardımcı olmasalar da kendi imkanlarımla karşılamayı göze almıştım velhasıl bugün ilgili işlemlerin faturalarını gönderdim ilgili birime ilgili birim yarın ücretini ödeyecek, şöyle aslında bu da seni o bankada zorluklara karşı ayakta tutan, şükredersin iyi ki bu banka dersin, zaten bizim bankanın mottosu da iyi ki' dir….'* ***K4(K):*** *'..karşılaştığımız olumsuz ya da olumlu her şeyde ilk aklımıza gelen Allah'a şükretmek..'* ***K11(K):*** *'…şükretme duygumu en çok geliştiren şey sanırım iş hayatında görmüş olduğum kötü senaryolar yani en çok gerçekten hani kendimi değiştirmem gerektiğini düşündüğüm noktalar o özellikle bu bölüme başladıktan sonra çok genç insanların çok kötü durumlara maruz kalabildiğini gözlerimle gördüğüm için en büyük şey aslında bu oldu ama dediğim gibi bu ve arkadaşımın vefatı sanırım hayata daha farklı bir açıdan bakmam için en önemli şeyler oldu diyebilirim…'* ***K13(E):*** *'….bence mutluluk şükretmesini, iyi ki demesini bilmektir…'* ***K17(E):*** *'…ben muhafazakar bir insanım kendimi tanımlayacak olursam eğer o yüzden de bizde o şükür kavramı da var tabi ki diyebilirim, şükür kavramı da işin içinde tabi ama bu şu demek değil bizim güncel olarak Türkiye'de müslüman ülkelerde algılanan işte elindeki ile yetinmek anlamına gelmiyor bence böyle bir yanlış anlaşılma var elindeki ile yetin tamam şükret işte ya daha fazlasını amaçlamak hedeflemek daha fazlasını istemek bu sadece bahsettiğim konuların hiçbirisi şu anda söyleyeyim maddi konularla ilgili değil maddi-manevi elindekinin kadrini kıymetini bilmek ama her zaman daha da ileriye gitmek…'* ***K18(E):*** *'…şükretmek gerekiyor bence bu benim şahsi fikrim tabi hani şu an iyi bir yaşam koşullarında mı yaşıyorum ben kendi çapımda evet ama normal baktığımız zaman çok böyle ahım şahım böyle şey bir hayatım var mı yok ama dediğim gibi burada kişinin bir doyum noktası olması lazım hani kişiler o doyum noktasını kendisi psikolojik olarak kabul ederse bulunduğu ortam da aslında iyi bir yaşam koşulu olabiliyor…'* ***K27(E):*** *'…Allah'a şükür tıkandığım yer olmadı hiç. Maneviyatın gücüne kesinlikle inanıyorum yani normal bir insana göre çok daha fazla vakit ayırırım hatta…'* ***K32(K):*** *'…şükredecek şeylerin varlığı şükretmem gereken şeylerin farkındayım çok anlam yüklemiyorum anlam arayışında da olmuyorum dolayısıyla bunlar bana kendimi iyi hissettiriyor ve aslında tatmin duygumu geliştiriyor körüklüyor….'*
Empati	***K5(K):*** *'….insanları anlamaya çalışırım, empati kurmaya çalışırım…'* ***K7(K):*** *'…dün okuduğum bir haber vardı benzer şekilde bir kriter değişimi olmuş Dokuz Eylül Üniversitesi'nde ve hani hocaları işten atmaya başlamışlar dolayısıyla şimdi evet*

	hani ben benzer işi yaptığım için daha fazla belki bu noktada hassas ve empatik olabiliyorum ama şunu düşündüm mesela dün biz de böyle bir kriter meselesi olmasaydı ben o haberi okuduğumda umursamayacak mıydım hani işsiz kalmışlar mı diyecektim bu biraz kişilikle vs ile de ilgili ben bunlara biraz da fazlaca da kafa yorup evhamlanan, kaygılanan bazen sağlığını da olumsuz etkileyen de bir insanım…' ***K7(K):*** *'…öğrenci etkileşimi iletişimi olarak baktığımda da yani hani onlarla gerçekten empatik bir iletişim kurmaya çalışıyorum çoğu zaman dediğim gibi onlardan öte işte onlara emek veren maddi manevi ailelerini düşünüp işte bunlar gençtir deyip onları biraz daha böyle hani pratikte işlerine yarayabilecek yol açabilecek evet kuram var kuram bunun için var ama sen hani sektörde bununla karşılaşacaksın karşılaştırmasını vermeye çalışıyorum o noktada da hani öğrencilerden de o iletişimimiz adına olumlu geribildirimler geliyor orada da baktığımda yine emek veriyorum yani hani insanların haftada iki saat danışmanlık saatleri varsa benim o dört saat olabiliyor….'* ***K9(K):*** *'…Çalışma hayatında empati kurabiliyorum..'* ***K10(K):*** *'…hasta yakınları ile bir şekilde çözüyorum o konuda şeyim olmuyor belki de odaklarını başka yere çekiyorum belki olması gereken yere çekiyorum öyle söyleyeyim hani bir şekilde evet onlara da anlayış gösterdiğimi onları anladığımı ama durumun da bu olduğunu hani deyip bu şekilde bir yaklaşım şey yapıyorum hani onları anlıyorum, empati kuruyorum ama onların da bana empati kurmalarını sağlıyorum belki yani belki ikna yöntemi bilmiyorum buna ne denir ama bu şekilde başa çıkmaya çalışıyorum direnç noktalarım onlar…'* ***K13(E):*** *'…empatik empati ile davranmak önemli karşındaki yaşadığı herhangi bir kız arkadaşından ayrılmış olabilir ailesinde bir sağlık vefat durumu olabilir bu konularda duyarlılık göstermek önemli…'* ***K15(E):*** *'…ben arkadaşlara her zaman şunu derim müşteri hesap kapatmaya gelirken kesinlikle problem çıkarmayın niye hesap kapatıyor diye sormayın ya hesap kapatıyor diye fazla bir iş gibi görmeyin insanlar hesap kapatırken kolaylık yaşarsa aynı şekilde sana hesap açmaya gelirler paralarını getirirler çünkü rahatlıkla kapatıldığını biliyor sen bu adama zorluk yaşatırsan bu adam bir daha gelmez sana, halden anlayabiliyorsun insanın psikolojik halini anlamalısın sonuçta karşındaki bir insan….' '…ben şey de yapıyorum mesela bazen müşterinin yerine kendimi koyuyorum ya evet ben bu adamın durumunda olsam ben alır mıyım acaba yok mesela bunu da yapabiliyorum empati de kurmak lazım bence….'* ***K16(K):*** *'…hayatta hiçbir konuda bir zorluk sıkıntı çekmiyorsam bunu buna bağlıyorum yani başkalarının mutluluğu ile mutlu olabiliyorsam bir başkasının mutsuzluğuna üzüntüsüne ben de üzülebiliyorsam çünkü birinin mutsuzluğu başkasını mutlu ediyor veya bir şeyini kaybettin kötü duruma düştün değerin gitti ondan mutlu olan insanlar oluyor ben bir başkasının mutsuzluğu ile mutsuz mutluluğu ile mutlu, başarısı ile mutlu olan bir insan olduğum için bu bana dönüyor yani bunu hissediyorum ben böyle devam ettiriyorum hayatımı manevi olarak da iyi bir yaşam haline geliyor benim için…'* ***K18(E):*** *'…İnsanlar yardım ederek en basitinden empati bile kursak tamam yardım edelim eyvallah ama hiç olmazsa karşımızdakini hani kendimizi onun yerine koyup ne şartlarda yaşadığını bilsek bile zaten yardım veya iyi niyet sonrasında geliyor bunlar zaten ortak noktalar….' '…İnsan ilişkileri, genelde en iyi yönüm insan ilişkileridir yani odur yoksa mesela baktığın zaman benden bankacı olur mu olmaz çünkü çok fazla insancıl davranıyorum bankacılık buna çok müsait değil mesela bir müşteri geliyor adama kredi yapıyorsun mesela yani diyorum bu adam bunu ödeyemez şöyle yapamaz, mesela ekstra ürünler vermen lazım ya gerek yok diyorsun mesela bazen o iyi bir şey değil aslında sektörel anlamda benim işim gereği çok böyle empatiyi fazla mı yapıyorum bilmiyorum da empatinin dozunu kaçırıyorum herhalde biraz genelde insan ilişkilerim en iyi geri dönüşler de öyledir…'* ***K20(E):*** *'…hasta ile olan diyaloglar, işte hastayı üzmemek kırmamak yaptığınız işi bilimsel temelli yapmak aslında işte ameliyat edilmemesi gereken bir kişiyi ameliyat etmemek, edilmesi gereken bir kişide sınırlarınızı bilmek tecrübeniz dışında davranmamak olabilecek sıkıntılar konusunda hastayı sahiplenmek nihayetinde yani her şeyden önce insan gibi davranmak hekimliğin gereklerini yerine getirmek bir meslektaşının yakınına davranırken kendi yakınınmış gibi davranmak yani etik değerlere sahip olarak bu işi yapabilmek açıkçası bunları görmek isterim bunları gördüğüm zaman da mutlu olurum nihayetinde kendim nasıl davranıyorsam o insandan da öyle davranmasını beklerim diye özetleyebilirim….'* ***K22(E):*** *'…şuradaki hastanın sizin anne babanızın olabileceğini düşünmek empati yapmak çok önemli empati yaparsanız hem işinizi doğru yaparsınız hem işinizden zevk*

	alırsınız tabi etkileyen başka negatif faktörler olabilir her şey maddi boyuta çıkıyor ama yine de empati yaptıktan sonra mutlu oluyorsunuz daha başarılı oluyorsunuz….' '…mesela şimdi mesaim bittikten sonra arkadaşıma teslim vereceğim ya o teslimde arkadaşımı yormamış olmam yani onu düşünmek empati yapmak aynı şekilde onu da beklemek onu da aldıktan sonra zaten sizden güçlüsü sizden huzurlusu olmuyor…' ***K26(E):*** *'…empati yeteneğimin ortanın üzerinde olduğunu düşünüyorum mesela aynı şey benim başıma gelse ben çömez olsam nasıl davranılmasını isterim bana karşı diye düşünebildiğimi düşünüyorum iş hayatında….'* ***K28(K):*** *'…empati yapabiliyorum kendim de turizmin birçok departmanında çalıştığım için onları anlayabiliyorum mesela bu şekilde çalışma hayatında küçük yaştan beri çalışmam aslında yaşıtlarım gezerken ben hep çalıştım mesela ama bundan da hiçbir zaman da gocunmadım çünkü bu benim insanları tanımama turizm sektöründeki farklı departmanlarda çalışma imkanını görme fırsatı buldum bu yüzden de insanlarla iyi iletişim kurmam benim bence konuşmayı sevmem güçlü yönlerim olarak görülebilir…'* ***K29(E):*** *'…hiçbir zaman insanlar ortamında aşağılamadım kimseyi hakaret etmedim küçük düşürmedim tabi ki ben onları çok yaşadığım için mi bilmiyorum ben yöneticilerimden çok laf yedim iş arkadaşlarımdan böyle çok mobbingler yedim yaptığımı da düşünmüyorum yani onlar on yapıyorsa ben bir yapmışımdır belki bilerek ve isteyerek değil yani bir insanı niye yermekten keyif alayım ki…'* ***K32(K):*** *'…empatisi belki bir tık daha yüksek olabilir yani insan olma halimden anlaması lazım bence tabi ki orada bulunma amacımız iş tabi ki hepimiz belli amaçlar doğrultusunda oradayız ama bunları yaparken de benim nazarımda karşımdakinin insan olduğu göz ardı edilmemeli yani benim ekibimden bir arkadaşım akşam eşiyle tartışmıştır sabah beş karış suratla işe gelebilir ben bunu çok iyi anlarım çünkü insan bir bütün yani kolunu orada bırakıp bacağını başka bir yerde bırakamıyor bunu ben de yapabilirim ya da erkek arkadaşı ile kavga etmiştir o an çok düşüktür biz şey diyoruz yani sen bugün fiziken buradasın ama ruhen değilsin çalışmak istemiyorsan tabi ki gidebilirsin gibi yani bunlar benim için çok çok önemli şeyler ve arkadaşlarım ben üstümden bunları görüyorum altımdakilere de bunları yansıtmaya çalışıyorum açıkçası ve bunları görüyor olmak benim için çok değerli…'* ***K35(E):*** *'….halden anlayan diye bir tabir vardır bu da hayatın değişik aşamalarını hani dedim ya varlığı gördüm yokluğu gördüm işte başarılı oldum başarısız oldum zorlandım yani bu deneyimler seni öyle bir şey yapıyor ki yani şeye biriyle karşılaştığında empatinin ötesinde senin için o geçmişinde var yani öyle olunca onun yaşadıklarını anlamaktan öte hissediyorsun yani hani birisi parasızım dediğinde parası yok diye düşünüyor bazı insanlar ama parasızlığı yaşamış biri onun nasıl bir şey olduğunu bilir yani o da şey halden anlamakla da alakalı bir şey….'* ***K10(K):*** *'….Ben bir şeyin yapılmasını istiyorum yapılmıyor tekrar ediyor o mesela direncimi zorluyor, kızma hali yani şey hali iyi niyetin suistimal hali onlar mesela zorluyor o zamandan sonrasında da ben de iyi niyet göstermemeye başlıyorum…'* ***K13 (E):*** *'..gönlü zengin olmak gerçek varlıklı zengin olmak hallerinden benim için her zaman daha önde o yüzden iyi insan olmak durumu da iyi niyetli olmak durumu da benim için hem çalışanlarım bakımından hem kendim bakımından her şeyden üstün, iş başarısı mı insanı o özellikler ve niyetler mi tabiki ben ikincisini seçiyorum birincisi ikincisinin ardından ancak gelebilir birinci sıraya insanı değil de iyi niyeti değil de iş başarısını, hırsı, azmi koyduğumuz zaman oradan gelecek sonuçların ben kalitesini tartışabilirim…'* ***K17(E):*** *'…ailemin dışında orada çizgi karşı tarafın iyi niyetinden şüphe etmememdir yalnız o iyi niyeti suistimal ettiği zaman da bu sefer tanımam yani sosyal çevreden de dediğim gibi o karşı tarafın iyi niyeti benim için çok önemlidir o iyi niyeti samimiyeti göremezsem artık arkamı dönebiliyorum….'* ***K18 (E):*** *'….İnsanlarla aram iyidir genelde kimsenin kötülüğüne bir şey düşünmedim düşünmem de yani…'….. '…Genelde müşterilerle aram iyidir hiç tartışma yapmadım diyebilirim genel olarak söylüyorum hatta ayıptır söylemesi teşekkür maili almıştım bile 5 üzerinden 4.94 gibi bir not göndermişlerdi müşteri diyaloğum iyi olduğundan….'* ***K19 (E):*** *'…saf iyi niyetle yaparsan faydasını görürsün çünkü kötü niyetli ya ben en azından hiçbir zaman kötü niyetli yapmadım çünkü şeye çok inanıyorum yani ektiğini biçiyorsun. Hep iyi niyetliydim insanlara karşı hep iyi niyetliydim…'* ***K19 (E):*** *'….Aslında sorunların ortaya çıkışının iki temel noktası var iyi niyetli mi kötü niyetli mi iyi niyetli ise ben sorunu kişisel olarak çözmek için elimden geleni yapıyorum kötü niyetliyse de bağırıyorum aslında hayat düsturum benim bilerek ve isteyerek kimsenin kötülüğünü düşünmem ama birisi ayağıma basarsa bağırırım yani bunun bir sürü yöntemi var seviyesine göre değişiyor salak ya da enayi bir adam değilim yani beni bir kere*

	kandırabilirsin….' ***K29(E):*** *'….berrak bir kalbimin olması gerçekten iyi niyetliyimdir çok iyi niyetim çok fazla suistimal edilir iyi niyetliyimdir güzel bir özelliktir bence…'* ***K32 (K):*** *'….çalıştığım ortamda o sıcaklığı hissediyor olmak o samimiyeti hissediyor olmak ve o niyetin iyiliğini hissediyor olmak benim için en önemli ve bence başarı olarak tanımlayacağım şey yani niyet benim için çok önemli orada kötü niyetli olmaması benim için başarı olarak tanımlanabilir …'* ***K34 (E):*** *'…Kendi adıma çok iyi niyetli olduğumu düşünüyorum hani iyi niyetliyim kimse hakkında çok böyle önyargılı düşünmemeye çalışırım genelde o niyetle düşünürüm kimsenin benimle ilgili art niyetli olmadığını düşünerek yaşamaya çalışıyorum bu iş hayatında da böyle hani ben olayım yükseleyim o birşey olmasın o orada kalsın ya da ben ev alayım araba alayım arkadaşımın olmasın benim hiçbir zaman böyle şeylerim olmadı…'*
Diğergamlık	***K13(E):*** *'…veren el alan elden üstündür anlayışına da çok katılıyorum iyilik yapma babında ama dostlarıma da verici olmaktan çok mutluyum zamanımı, enerjimi, kaynaklarımı onlarla paylaşmaktan çok memnun oluyorum o yüzden verici olduğum haller beni mutlu eder…'* ***K16(K):*** *'..Ben iyilikle, mutlulukla besleniyorum benim için iyi hayat iyi niyetli olmaktan, iyi olmak, iyi düşünmekten geçiyor….'* ***K17(E):*** *'…iyilik yapmak beni mutlu eder yani çocukluğumda da öyledir mesela ilkokuldayken bile hatırlıyorum gerçi o zamanlar çok anlamlandıramıyordun ama hani işte çocuk birinden silgisini ister ya mesela hani birisi benim silgimi isteyip de kullandığında ben mutlu olurdum içim böyle coşardı mutlu olurdum…'* ***K18(E):*** *'..derler ya iyilik bulaşıcıdır bana yapılan iyilikler var geçmişte ki çok insanın emeği var yani ne oluyor ben de birilerine birşey yapmaya çalışıyorum haliyle o hani o da bir mutluluk vesilesi oluyor zaten….'* ***K24(E):*** *'…karşılıksız birşeyleri yapmak beni mutlu eder…'* ***K35(E):*** *'…başkaları ile ilgilenmek, bir şey yapmak beni o ruh halinden çıkarır iyilik yapmak yani iyilik yapmanın iyi geldiği…'* ***K3(E):*** *'…En son 1001 mont 1001 bot kampanyası vardı bankanın sosyal sorumluluk projesi kapsamında mesela o çerçevede çalışanlardan isteyenler Diyarbakır bölgesinde oradaki çocuklara bot ve mont gönderdi yani şöyle orada gönüllülük esasına dayalı herkes işte 38 numara kız ya da erkek ayakkabı, 40 beden mont alma misal, yaygın olan mağazalardan alırsa değişim imkanı olur, o şekilde velhasıl oldu, bugün ilgili işlemin videosunu izledim bankanın üst yönetimi de destek vermiş kendi kaynaklarından 6225 tane çocuğa bot ve mont verilmiş, ben o videoyu izlerken çok duygulandım aslında manevi haz dediğimiz kısım tam burada devreye girer….'* ***K13(E):*** *'...gönüllülük esasına dayalı ne varsa hepsini yani şurada ortada bir sofra kurulacaksa orada bile ben mutlaka bir katkıya sahip olmalıyım oradaki ortaklık duygusundan bahsedebilirim yapılan her şeyde benim de bir ortaklığım olsun varsa bir enerjim varsa bir yeteneğim varsa bir orada imkanım benim de katkım olsun isterim burada da gönüllüğü çok önemli buluyorum …' '...sosyal sorumlu birisi olmak, sosyal sorumluluk iyilik anlayışına çok önem verip bunu uygulamalarla desteklemek bunların hepsi bana mutlaka katkılar sağlıyordur, ben değil biz anlayışı….'* ***K26(E):'…****cerrahi birimlerde kıdem çok şey gözükür sıktır bizim burada kıdemlisi de çömezi de bir arada birbiri ile şakalaşır gerekirse çömez yoğunsa gider kıdemli bir iş yapar o açıdan çalışma ortamı olarak da iyi bizim ortamımız.'* ***K29(E):'…****İş arkadaşlarımla ya da departman bazında bakarsam birbirimizi yukarı çekmenin güç vereceğine inanıyorum…'* ***K31(K):'…****dayanışma bizim bence yani bana kalırsa Türk toplumu olarak bizim en birbirimize sahip çıktığımız ya da en sıkıntılı zamanlarda bizi ayakta tutan mutlu tutan şeyler illa ki hani komşusu açken tok yatan gibi o öğretilerle büyüdüğümüz için kesinlikle dayanışma diye düşünüyorum ben….'* ***K32(K): '…****her gün gidecek bir işimin olması ve sevdiğim işi yapmak dolayısıyla sevdiğim işi yaptığım noktada beni destekleyen insanlarla çalışmak, ekibimi desteklemek yani tamamen kendimi değil aslında onların da gelişimine katkıda bulunmak bunlar beni besleyen şeyler yani….'* ***K32(K): '…****bir kere bakış açıları çeşitleniyor ekip olduğunda, ikinci bir kişi olduğunda duygu hali bile değişebiliyor yani yanındaki kişi örneğin çok depresiftir sen çok mantıklısındır orta yolu bulabilirsiniz mevzuatla ilgili bir değişiklik bile olduğunda onun teknik bilgisi çok iyidir senin azdır orta yolu bulursunuz bir çözüm üretilebiliyor kesinlikle*

	ekip kesinlikle bir dayanışma kesinlikle bir destek hali bence evet düşündüğüm noktada bunlar olmasaydı çok daha sıkıntılı geçirebilirdim….' ***K4(K):*** *'….işte bir şeye faydalı olduğumu, katkı sağladığımı, işe yaradığımı bilmek en önemlisi onlar da beni yükselten, motive eden şeylerdi…'* ***K4(K):*** *'…genel olarak aslında çalışma hayatında kendimi güçlü hissettiğim bir alan orada bir şey yaptığım için, işe yaradığım için, işe yaradığımı hissettiğim için beni kendimi güçlü bir birey olarak hissetmeme neden olan bir yer iş hayatı benim için….'* ***K5(K):*** *'….öğrettiklerimin öğrencilere yansıyabilmesi onların benim anlattıklarımı anlayabilmesi ve bir şekilde onun karşılığını benim alabilmem yani olumlu geri dönüşler alabilmem aslında baktığınız zaman eğer olumlu geri dönüşler alabiliyorsam yani bir öğrencinin bile hayatına en ufacık bir noktasına bile dokunabiliyorsam benim için yeterli diye düşünüyorum…'* ***K7(K):*** *'…öğrenciler meselesinde de işte bütünlemeleri vs. girerken gördüm 525 tane öğrencim vardı birinci dönem, bu 525 öğrencinin 25'ine ulaşabilmek, oran çok düşük ama 25 ile kaliteli etkileşim, iletişim kurabilmek dönem boyunca bu hani beni anlıyor bu çocuklar diyebildiğim bir kesimin olması, onların gelişimlerini görmek, izlemek işte daha sonraki süreçleri ile ilgili geri bildirim vermeleri ya da işte mezun veriyoruz artık ben onlara meslektaş olduk diyorum hani siz de öğrenci değilsiniz artık sektöre kazandırdık profesyonel oldunuz işte onların gelip ya hocam işte 3 yıl önce şöyle olmuştu böyle olmuştu siz şöyle yapmıştınız ben farkında değilim mesela onun ama hani ona bir dokunuş olmuş…'* ***K8(E):*** *'…Ben dahiliyeciyim, dahiliyenin gerçekte ne olduğunu anlamını bilerek yapmak, bir de o dahiliyeyi yaparken ortaya koyulan etkinliğin verdiği mutluluk yılmamamı yani devam etmemi sağlıyor….' '…İş hayatında problem yaşarken asıl amaç ne idi sorusunu sora sora devam ettim amaç insan hayatına dokunarak pozitif katkı sağlamak ve bu katkı sonrasında alacağın o tatmin ve mutluluk duygusu….'* ***K12(K):*** *'…çocuklarla olmak beni mutlu ediyor başta, onlara faydalı olmak onlara yaralı olmak çok güzel onların bir hani acısını dindirmek hoşuma gidiyor ve sonrasında onların mutluluğunu görmek beni en çok mutlu eden şey motive eden şey iş hayatında….'* ***K14(K):*** *'…birilerine faydalı olma durumu bu yani şöyle idari görevle hasta bakımı o kadar farklı ki masa başında sadece bir kağıt parçası üzerinde yaptıklarını görebiliyorsun ama hastalarla olan bakımında senin yaptığın işte o senin yaptığın bir şey o hastayı rahatlatıyor veya hasta çok kötü gelmiş sana bir bebek çok kötü geliyor sen onu hani tamam tabiki doktorun verdiği orderla iyi bir bakımla tek ilaç değil sonuçta iyi bir bakımla bakımını sağlıyorsun ve onun gerçekten böyle sana el sallayarak öpücük atarak sarılarak gittiğini görmek hani bundan daha güzel birşey yok bence…'* ***K15(E):*** *'…bazı kişilere mesela kendimden yaşadığım tecrübeleri aktarıp o kişilerin benim takıldığım yerde takılmayıp ilerlemesi de mesela beni çok mutlu ediyor mesela bunu eğitim anlamında eğitim ve iş anlamında çok kullanıyoruz çok yetiştirdiğimiz personeller var onlara sürekli destek oluyoruz o kişilerin gelişimine evet biz bazen bazı şeyleri terfi alıyoruz yükseliyoruz ama aşağıdaki yetiştirdiğiniz personelinde bir yerlere gelmesi gerçekten sizi mutlu ediyor bu keza bizim üstümüzdeki kişilerin de öyle mesela….'* ***K20(E):*** *'…yaptığınız güzel işler sonucunda insanların bundan istifade edebilmesi de olabilir örneğin, hakikaten çok iyi bir akademisyensinizdir çok güzel bilimsel eserler bırakmışsınızdır ve bunlar neticesinde bir sürü insan için kılavuz olmuştur bilgilenme aracı olmuştur sizin o camiada o alanınıza bir katkı sunmuştur ya da öyle bir insansınızdır ki davranışlarınız birçok insana model oluşturmuştur arkanızdan hala öyle güzel anılırsınız işte bu olay karşısında falanca böyle yapardı böyle davranırdı bu kadar tahammül sahibiydi bu kadar tevazu sahibiydi bu kadar bilgeydi aklı selimdi gibi böyle bir model olmuş olmak bile bırakılmış bir eserdir bir anlamda…'* ***K21(E):*** *'…ben insanlara bakmayı seviyorum tabi ufak tefek hasta yakınları ile sorun çıkıyor ama insanları iyi etmeyi yaşlı insanlara bakmayı veya çocuk hiç fark etmez hepsi var şu an serviste çocuk var yaşlı var hiç ayrım yapmıyorum insanlara bakmak güzel ya dışarıda atıyorum bir masa başında bir işten ziyade bu işi yapmayı tercih ederim….'* ***K24(E):*** *'…Bir öğrencinin hayatını kurtarmak kurtarmaya vesile olmak onu ileride güzel bir insan olarak görmek ya da öyle hayal etmek bir öğrencinin problemini çözmek bir veli ile ortaklık yapıp o çocukların iyi bir hayata kavuşmasını sağlamaya çalışmak ve görmek bunlar bizim işimizin güzel tarafları…''…Bu mesleği sevmek insanı sevmek her şeyden önce insana faydalı olma duygusu çünkü biz böyle yetiştirildik ailemiz bizi böyle yetiştirdi her zaman insanı merkeze al insanı kırma…'* ***K25(K):*** *'…Çocukları çok seviyorum, gençleri çok seviyorum, insanları çok seviyorum yani onlarla beraber olmak onlarla birşeyler yapmak birşeyler işlemek ya da çözüm*

	yolları bulmak ya da hedeflerine yöneltebilmek onları ya da sevdirmek okudukları bölümü bölüm olarak branşı da sevdirebilmek….' ***K29(E):*** *'…iyi bir yaşamda etki değeri yüksek olmalı bir insanın yani kendisine katkı sunabilmeli ailesine, çevresine…'* *'..personellerle ilişkiler kurmak insanların hayatlarına etki etmek dokunmak onların hayatlarına yön vermek üst akıl olmak böyle bir şeyim de var seviyorum o yaklaşımı ama dozunda mütevazı bir şekilde hani herkese salça olan yukardan bakan değil de hani işte o kalibrede olmak o seviyede bunlar benim umut aletlerim iş hayatımla ilgili olumlu olarak görebileceğim noktalar seviyorum işimi….'* ***K33(K):*** *'…Üretkenlik, ben ürettiğim zaman, aktif olarak çalıştığım zaman kendimi iyi hissediyorum faydalı olduğumu hissediyorum…'* ***K1(K):*** *'….bir meslekte faydaya yarayan yanlar da olmalı, illa hep kendi kesemizi düşünerek, kendi kariyerimizi düşünerek ilerlememeliyiz, böyle bunları hep ifade ederim…'* ***K7(K): '…****örnek veriyorum 10000 lira kazanıyorsam işte bu 10000 lira ile kendi yaşamımı nasıl maksimize edebilirimden öte biraz daha tamam bunun ne kadarı bana yetiyor üstüne bununla ilgili başkalarına nasıl fayda sağlayabilirim diye düşündüğümde aslında oradaki kendi adıma konforlu yaşamı sağlamış oluyorum çünkü hani sadece benim konforumu maksimize etmem bana mutluluk getirmiyor çünkü ben mutluyum ama kafamı çevirdiğimde diğeri mutsuz ve biz bireysel yaşamıyoruz bir toplumun içinde yaşıyoruz ve hani şöyle düşünüyorum ben, benim belli ölçüde mutluluğum senin belli ölçüde mutluluğundan geçiyor dolayısıyla da bu noktada hani ben biraz daha böyle klasik belki işte komşusu açken tok yatan zihniyetinde bir insanım…'* ***K13(E): '…****paylaşmak tek başına mutlu olmamak yanındakinin haliyle de dertlenmeyi bilmek ama aynı zamanda yanındakinin sevincine de ortak olmak…' '….****başkası yanındaki mutsuzsa benim mutlu olmam yeterli değil ya da benim ekibim mutlu diğer ekipler mutsuz bu da yeterli değil, ortak esenlik ortak mutluluk haline gelmesini isterim bulunduğum ortamların bulunduğum ülkenin bulunduğum dünyanın…'* ***K15(E): '….****bölümümde 2 arkadaş çalışıyoruz bir bayan bir bay çalışıyoruz onun yaşadığı şeylerde de ben şunu demiyorum ohh be benim başıma gelmedi onun başına geldi filan değil benim başıma da gelebilir aynı işlem acaba nasıl bir zorlukla karşılaştı nasıl yaptı ben de artık bundan sonra yaparken buna dikkat ediyorum mesela dünyamı kapatmıyorum ya bana ne demiyorum hani çünkü aynı işlem gelir birkaç gün sonra, bir ay sonra gelir seni bulabilir sen o anda o konuya ya işte bana ne ya ben dersem olmaz yardımcı olman lazım ona destek olman lazım oturup konuşman lazım ne yapabiliriz mesela onun problemini ben çözdüm onun başına gelen illaki benim başıma gelmesine gerek yok ama bana da olabilirdi mesela çünkü ikimizin de yaptığı sürekli bir işti gözden kaçan küçük bir ayrıntı vardı sonradan çözebildik…'* ***K16(K): '….****mesela yaşlı bir hastanın altı değiştirilecek mesela o evladı diyor ki benim belim ağrıyor o evladı diyor ki benim boyun fıtığım var böyle kalıyor hasta biz varız onlar kendi evlatları kaçıyorlar biz yanındayız en mahrem anlarında en insanların altının alınması bir insan için ne kadar hele bilinci yerindeyse bir insan için ne kadar utanç verici ne kadar rahatsız edici bir durum o ortamda onu rencide etmeden onu üzmeden yapıp çıkıyorsak biz oradan bunun verdiği haz o insanın bize duyduğu o minnet içinden veya dışından ettiği hayır dualarını seni koruyor seni çevreliyor hiç sen de zorda kalan bir insanı koruyorsun Allah da seni hiçbir şekilde zorda koymuyor….'* ***K17(E): '…****fedakarlık yapmak beni mutlu eder…'* ***K22(E): '…****arkadaşlarımın dertlerine de elimden geldiğince yardım etmeye çalıştım…'* ***K24(E): '…****mutluluk bireysel bir şey değil aslında toplumun içindeki insanlarla da ortağız yani herkes kendi mutluluğu için tabi ki çalışacak ama biraz da birbirimiz için çalışmamız lazım şimdi belki koridorda görmüşsünüzdür sma hastası çocuklar için kumbara gezdiriyorlar sürekli yani o çocuğun iyi olması da beni mutlu eder onun için bir şey yapmak da beni mutlu eder yani kollektif bir iyilik bizim aslında ihtiyacımız olan bir şey ben böyle bakıyorum…'* ***K27(E): '…****bu işlerin insan kaynaklı olduğunu artık şirketler daha iyi görüyorlar özellikle vasıfsız insan kaynaklı yani şirket daha çok değer vermeye başladı insana daha doğrusu benimle beraber çalışan buradaki insanların haklarını vermeye başladılar sosyal medyadan da takip ediyorsundur bayağı bir gündem oldu falan hani bu insanları da hatırladılar bunlar yani hani biz bir şekilde bir yerlere geldik ya belli bir şey üzerinde tatmin edici ne olur yanlış anlama söylediğimi paralar alıyoruz ama o arkadaşların benle beraber çalışan ekibim adına bu konuda mutluyum en azından şu saatten sonra bir de verilmiş hak geri alınmaz onlar adına mutluyum…'*

	K31(K): '…*birisi bir şey söylediği zaman onu kendi derdim olarak algılıyorum ve onun nasıl çözülebileceğini düşünmeye çalışıyorum içselleştiriyorum da biraz başkalarının problemlerini ya da iyileştirilebilecek süreçlerini vesaire o yüzden yardımseverlik başlığı altında söyledim evet en büyük özelliğim bu sanırım o da bir fedakarlığı da beraberinde getiriyor herhalde insan başkasını da düşündüğü zaman hani kendimden çok veriyorum falan kendimden çok düşünüyorum falan instagramdaki şeyler gibi öyle bir durum değil ama başkasını da düşünebiliyorsam bir şekilde fedakarlık yapıyorsun kendi zamanından hayatından bir şekilde fedakarlığı da beraberinde getiriyor….'* ***K32(K):*** *'…bir önceki çalıştığım yerde mesela köy okullarına destek projesi yaptık dolayısıyla mesela orada çocukların mutluluğunu gördüğüm anda gerçekten anladım ve karar verdim ki beni bundan daha mutlu eden bir şey yok yani birine birilerine faydalı olmak gerçekten bu yani bizim dışımızda bir dünya var, bizim dışımızda birileri var ve herkes eşit şartlarda maalesef bu yolda yol alamıyor dolayısıyla onlara müdahale ediyor olmak onlara dokunuyor olmak beni çok mutlu ediyor….'* ***K32(K):*** *'…Türkiye zor yaşanılan bir yer ve herkes kendi kavgasında dolayısıyla evet tabi ki kendi hayatlarını sürdürmeye çalışırken unutulabilir yapılabilir hiçbirimizin kolay hayatları yok ya da çoğunluğumuza hayat altın tepside sunulmuyor dolayısıyla bunlar olmuyorken evet insanların önceliğini kendisine vermesi kadar haklı ve doğal bir şey olamaz ama şunu da unutmaması gerekiyor ben böyleysem diğerleri de bu şekilde olabilir ve ben onlara nasıl faydalı olabilirimin bence unutulmaması gerekiyor diye düşünüyorum…'* ***K1(K):*** *'….insanlara yardımcı olabilmeliyim, bu bana haz veren şeylerdir her insana vermez ama tabii benim için önemli olan odur hani…'* ***K3(E):*** *'…Onun dışında yani bunu eskiden yaşıyordum bireysel kısımdayken, bireysel kısımda emekli maaşı ile de ilgilenirsin, işte normal konut kredisi, bireysel, araç kredisi mesela orada bir amcanın teknoloji ile ilgili, bankacılıkla ilgili bir işine yardım etmen ve onun Allah razı olsun evladım demesi mutlu eder….' '…İyilik yapma, yardım etme, o ülkedeki insanlarla aynı ortamda bulunma aslında manevi haz kısmında banka bana onu sağlıyor o yüzden iyi ki bu bankada çalışıyorum diyorum, o yüzden zorluklarla mücadele ediyorum….'* ***K7(K):*** *'….eğer bu zorluk bire bir direkt beni etkilemeyen ama çevremdeki insanları etkileyen bir zorluksa yine hani nasıl onlarla yardımlaşabileceğin, işbirliği kurabileceğin çünkü orada da işte hani bir manevi de paylaşımın olduğu için hani biri için karşılıksız bir şey yapmak biri için onu iyi hissettirebilecek bir şey yapmak bile manevi olarak beni huzurlu hissettiren bir husus oluyor…'* ***K8(E):*** *'…Fakülteye ilk girdik, ilk derste dekan neden hekim olmak istiyorsunuz diye sordu benim buradaki cevabım insanlara yardım etmek, zor durumda olan hastaların şifa bulmalarına vesile olmak….'* ***K12(K):*** *'….yardımcı olmayı seviyorum hani yardım etmeyi de seviyorum hani elimden geliyorsa bir engelim yoksa zorluk çıkarmam genellikle çözüm odaklı bir insanımdır ben çözelim hallolsun bitsin hani bir işine yarasın onun da bizim de şeklinde düşünen bir insanım….'* ***K13(E):*** *'…Gönüllü olarak ne tarz konular yani bir arkadaşıma doğum gününde bir vakıf aracılığıyla bir hediye vermek, hiç kimsenin bilmediği bir garibana yardım etmek…'* ***K15(E):*** *'…müşteri anlamında da günün içinde o kadar ihtiyacı olan kişiler geliyor ki çok zorlanıyorsun psikolojik olarak yıkılıyorsun onların dünyasına misafir oluyorsun hani sorunu çözünce sanki ohh be kendi sorunumu çözdüğüm zaman gibi oldum diyorsun o kişilere yardımcı olmak gerçekten mutlu ediyor….'* ***K15(E):*** *'….arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışıyorum ve bence bu benim iyi bir pozisyonum ve hani ben bunu sadece kendim için demiyorum çalıştığım üst yöneticilerim de oluyor hepsi çok şükür çok memnunlar hatta farklı şubelerden transfer talepleri geliyor buraya geçin diye bunlar sayesinde öne çıkabiliyorum…..'* ***K17(E):*** *'…şu an benden destek bekleyen insanlara destek verecek hem maddi hem manevi güce sahibim vermeyi seviyorum hediye etmeyi seviyorum, yardım etmeyi seviyorum bu beni çok mutlu ediyor…'* ***K18(E):*** *'….İnsanlara yardımcı oluyorsun işle alakalı müşteri geliyor hiç alakasız birşey ne oluyor yardımcı oluyorsun ona veya senin işinle alakalı değil bankacılıkla alakalı değil oturuyorsun yardım ediyorsun hani insanlar birşeyler yapmaya çalışınca seviniyor mutlu oluyor teşekkür ediyor dua ediyor…'* ***K22(E):*** *'….ben 10 yıllık hemşireyim 5 10 yıllık hemşireler arasında şu çok fazla var kendi işi bitiyor arkadaşı orada hala çalışıyorsa onun işine yardım ediyor yardımsever davranıyor sonrasında beraber oturup bir sosyalleşme faaliyetine giriyorlar bir kahve*

	içiyorlar bir çay içiyorlar bir sohbet ediyorlar bir dışardaki hayatlarından bahsediyorlar bu insanları aslında güçlendiriyor bu aslında yardımseverlik dediğim olay bu….' ***K26(E):*** *'….Özel hayatta da mesela şey olarak da buradan eve gittiğimiz zaman dışarıda bir işimiz olduğu zaman rahatlıkla buradan arkadaşlarımızdan ortamımızdan rahatlıkla bir istekte bulunduğumuz zaman kolaylıkla yardım edebilecek insanlar çalışıyor burada hatta personelimiz, hemşiremiz onlar bile iyidir….' '…arkadaş ortamımda da özellikle samimi olduğum kişilere karşı cömert olduğumu da düşünüyorum…'* ***K31(K):*** *'…Yardım yani yardım birşey yapılacağı zaman bir ihtiyaç duyulması hani birinin bir şeyi olur onu ben çözebiliyorum benim çözebiliyor olmam hoşuma gidiyor evet yardım etmek hoşuma gidiyor, yardım eden insan olmak hoşuma gidiyor…'* ***K34(E):*** *'…ufacık bir yardım edebildiğimde ama tabi bir yere kadar herkesin de kendi durumu bir yere kadar olduğu için çok şey yapamıyorsun tabi bunlara da katkı sağlamak lazım açıkçası hani o dediğim iyi yaşam kalitesini artırmak için şeyi düşün sokak hayvanları vesaire onları iki tane var mesela kendi evimizde bir kedi var onun dışında da aşağıda da iki tane bize alışmış var mesela iki gün yem vermeyince rahatsız oluyorum mesela o sürekli gelip benim arabanın dibinde duruyor artık en son bizimkinin eğer arabada mama bitmişse bizimkinin mamasından biraz artık arabada bulunduruyorum veriyorum o bile insanı şey yapıyor işte yaşam açısından mutlu ediyor bu tarz şeyler önemli bizim için….'*
Vefakarlık	***K1(K):*** *'…Kısa süreli devam etmemi sağlayan sebeplerden birincisi şu; öğrencilerin sorumluluğunu almışsam ben temelden, konularım bitinceye kadar diye bir şey konuştuk benim ağzımdan bir söz çıkmışsa eğer bu sözümün arkasında durmalıyım yani verdiğim sözü yerine getirmek birincisi bu…'* ***K7(K):*** *'…belki ben kuralcı bir insan olduğum için biraz daha hani daha sistemli bir toplumsal yaşam, iş yaşamı iyi yaşam benim için yani şöyle mesela ben sana bugünkü akışımda önce bir 12'ye randevu verdim sonra başka akışlar da değişik olduğu için onu 10'a çektim yani ben sana bu sözü verdiysem 10'da burada olmalıyım ya da 12 dediysem onu sonra 10'a değiştirmek beni rahatsız eden ve burada tırnak içinde kalitesizliği getiren bir husus…'* ***K13(E):*** *'…verdiğim sözleri yerinde tutmak, güven vermek bu çok önemli herkesin güven alıyorum dediği bir insan olmak…'* ***K1(K):*** *'…Mesela eski bir öğretmenimin kurumunda çalışıyorum ben, eski öğretmenim beni kapıdan girer girmez tanıdı, beni tanıması bile beni çok iyi hissettirdi ve onun hatırı için dahi olsa ortada bir sıkıntı yaşamışsam dönemin sonu gelecek, sabredeceğim gelecek, öyle durumlar oluyor…'* ***K2(K):*** *'…Sonuçta bir iş sahibi olduk bunun için aile desteğimiz çok fazlaydı mesela benim annem çok fazla çalışan bir bayan olmamı istiyordu mesela bu bende çok tetikleyicidir, onları kırmak istememem bu da çok önemli ya ben işi bırakırsam üzüleceklerini düşünürüm tabi ki benim hayatım ama sonuçta bir destek verdiler, benim bugüne kadar arkamda oldular ve ben kariyerde belli bir yere geldikten sonra bırakırsam bu da toplum baskısına giriyor ama baskı da demeyelim destek yani onlardan aldığım desteği boşa çıkarmak istememem o şekilde ifade edebilirim bir diğer bakış açısı olarak, bana göre böyle….'* ***K9(K):*** *'…mental olarak da hayal falan dersek gerçekten de böyle bazı zorluklarda bana mesela yol yordam göstermiş insanlar aklıma geliyor ya onun desteği ile buraya geldim mesela bazı yerlerde o yüzden hani bu zorlukla baş edebilirsin sen çünkü onun için kendini geliştirdin, bak insanlar sana yardımcı oldu sen o zorluklardan çıktın ve bu zorlukta da bir şeyler yapabilmelisin falan diye hani hayatında böyle sayılı kişilerin gücünü aldığım kendime şey yaptığım noktalar da zorluklarla baş edebilmemi sağlıyor…'* ***K13(E):*** *'..vefa göstermek çok mutlu eder, vefalı olabildiğimi hissettiğim anlar beni çok mutlu eden anlar onun karşılığında gelen tepkilerde o benim için çok önemli…'* ***K15(E):*** *'…örnek veriyorum bütün problemlerine yardımcı olduğum arkadaşım bazen ya işte hani kredidir mevduattır hani o gün çalışmıyordur izinlidir bana müşteriyi yönlendirmesi yerine x bir arkadaşa yönlendirir ya da başka bir kişiye yönlendirir mesela bu da beni yıkan bir şeydir…'* ***K17(E):*** *'….yönetici olarak söylüyorum ayrıldığım bir şubeden sonra oradaki çalışan arkadaşlarımın beni aramaya devam etmesi bana göre başarıdır…'* ***K18 (E):*** *'..senin yaptığın iyiliği unutacaksın sana yapılan iyiliği unutmayacaksın diye bir mantık vardır ya ben onu biraz fazla özümsemişim..'* ***K20(E):*** *'…ben bir cerrah olduğum için cerrahi bir branşın hekimi olduğum için daha çok ben yaptığım ameliyatlarla ilgili aldığım sonuçlara bakarım tabi bunun tersi olan*

	durumlar var mıdır elbette vardır işlerin yolunda gitmediği kişiler de olabilir daha çok dediğim gibi hastaların bu anlamda vefakar olmaları kadir kıymet biliyor olmaları yaptığım işle ilgili hakkettiğimi alıyor olmak beni mutlu ediyor mesleki olarak açıkçası…' ***K21(E):*** *'….burada işimizi yapıyoruz sonuçta yani bundan bir şey beklemiyoruz tabi maaştı falan onlar ekstra şeyler de karşıdakine tedavisini yapıyorsun onun sana bir sağol demesi bile sana yetebiliyor yani ben bunlarla mutlu olan bir insanım…'* ***K21(E):*** *'….vefalı insanlar varsa çevremde iyi dostlarım varsa mutlu oluyorum…'* ***K23(E):*** *'…insanlara yardımcı olmam onlara faydalı olmam onların bunun vefasını bilmesi yani iyilik yapıp da arkamdan iş çevirmemesi bunlar beni mutlu eder…'* ***K24 (E):*** *'…değer verdiğim insanların verdiğim değeri idrak etmesi bunu anlayabilmesi beni mutlu eder…'* ***K29 (E):*** *'….Verdiğim emekler çok etkili çünkü şöyle bugün atıyorum x rakamı alıyorum yarın atıyorum x artı 2000 tl teklif edildiğinde yani adım atabilirim zıplayabilirim ama burada verdiğim bir emek var buraya adlettiğim bir değer var bir de güvenmek lazım insanlara yarı yolda bırakmamak lazım turizm sektöründe bu çok fazladır insana yüzde açın sizi anında satar yani beş dakika beklemezler…'*
Saygı ve Sevgi /Nezaket/ Hoşgörü	***K1(K):*** *'…her insana saygı duymak lazım…'* ***'…****herkes birbirine saygı duyunca, yeri geldiğinde eksik tarafları da göreceğiz artı tarafları da göreceğiz ama nasıl olacak artı insanlara da eksi insanlara da, bizimle aynı düşünmeyen insanlara da saygı duyduğumuz da, kimse kimsenin hayatını işkenceye çevirmediğinde böyle olur….'* ***K7(K): '…****iyi yaşamın temel unsurları, dediğim gibi ben dünyanın en zengin insanı olsam da her şeyi parayla satın alabileceğimi düşünen bir insan değilim çünkü hani bir o karşılıksız sevgiyi, maneviyatı ne bileyim aşkı vs. parayla satın alamıyorsun…'* ***K8(E): '…****Çalıştığın ortamda saygı olsun isterim çünkü saygı seviyesi hani bizim kırmızı çizgimiz denilebilir ona yani şöyle bir ortamda saygı bozulunca işleyiş bozuluyor gibi hissediyorum çünkü o hani sevmeyebilir klasik bir cümle sevmez ama saygı duymak zorundadır…'* ***K8(E): '…****Olumlu şeyler var mı diye bakıyorsun bazen gerçekten anlayışlı hastaların, halden anlayan hastaların olduğunu görünce diyorsun ki halen saygı ve anlayış konusunda bozulmayanlar var diyorsun bu seni mutlu ediyor. Diyorsun ki her insan anlayışsız değil, saygılı davranan insanlar halen var deyip umudunu koruyorsun….'* ***K9(K): '..****Sevgi çok güzel bir şey gerçekten böyle sevdiğin insanla olmak bu da üç beş kişi oluyor gerçekten onlar psikolojimi çok iyi etkiliyor yani zamanla biraz önce söylediğim şey o başta hani kendimle aramdaki ilişkideki hani bir noktaya kadar düzelme psikolojimi bir yere kadar en azından sabit tutuyor diye düşünüyorum, diplere çöktürmüyor…'* ***K10(K): '…****sevdiğimde, sevildiğimde yani bütün aslında primitive ihtiyaçlarım bu ama her şey yolunda olduğunda bu daha çok şey alıyorum mutlu hissediyorum…'* ***K11(K):*** *'..herkesin birbiriyle iletişimde olabilmesi birbirine saygı çerçevesi içerisinde hani saygının üzerine sevgi ben hani sadece saygı değil de insanlar her zaman birbirini sevsin de istiyorum o yüzden hani böyle gerçekten insanların birbirini sevdiği bir ortam beni iş anlamında mutlu ediyor…'* ***K15(E): '..****birbirimize saygı göstermemiz lazım…'* ***K16(K):*** *'…İyi bir yaşam toplum olarak birbirine saygı ve tahammül birey olarak da ailemiz de bile bu birbirimize saygı ve sevgi bununla geçiyor yani iyi bir hayat bununla başlar böyle bir şey gibi domino taşı gibi arka arkaya hepsini getirir yani sabrı da getirir, saygıyı da getirir, sevgiyi de getirir domino etkisi yaratır…'* ***K17(E): '…****sadece saygı duyulmak değil sevilmek de bana kendimi iyi hissettirir..'* ***'..****sevmek sevilmek saygı duyulmak saygı duymak bana göre başarıdır..'* ***K22(E): '…****insanların bana karşı olan saygılı davranışları bu en önemli faktörlerden bir tanesi ben bunu başardığıma inanıyorum insanların saygılarını kazanmak kolay değil ama ben saygılarını kazandığımı düşünüyorum bu yüzden başarılı bir meslek hayatım olduğunu düşünüyorum….'* ***K24(E): '…****İnsanlar birbirlerine saygı duyduklarında, insanlar birbirlerinin haklarına hukukuna riyaet ettiklerinde, kimse kimsenin yaptığı ile ettiği ile olumsuz anlamda ilgilenmediğinde herkes kendi işine odaklandığında, işini en iyi ve güzel şekilde yapmaya çalıştığında mutlu olabiliriz…'* ***K28(K):*** *'…yaptığı işte etrafında sevilip sayılması işini sevmesi sosyalleşmesi bunlar yani beni ayakta tutupta çalışmama devam ettirecek etkenler evde durmak benim iki üç gün belki neyse de uzun sürünce daha çok psikolojimi bozuyor yalnız hissettiriyor yalnız hissettirmek de beni depresif hale sokup daha kötü hale getiriyor…'* ***K28(K):*** *'…Saygı mesela ben saygıya çok önem veririm yani karşımdaki kişiden saygı*

	görmek ben ona saygılı davranıyorsam karşımdakinden de o saygıyı görmek isterim…' ***K29(E): '…****Kendini sevmekle ilgilidir iyi bir yaşamdan kasıt hani önce kendini sevmeli ki insan sonra yaşantısını çevresini sevsin yani ve bu kendini sevmek de kendinle barışmakla ilgili…'* ***K32(K):*** *'…çalıştığım ekiplerimi çok seviyorum onların da beni sevdiğini gerçekten hissediyorum bence en değerli şey bu ve bence bu güçlü bir yön bence..'* ***K33(K):*** *'…iletişime dayalı bir şey iş hayatı ilk önce insanın kendisi ile barışık olması gerekiyor kendisine saygısı olması gerekiyor ki bulunduğu ortamda saygı görsün…''…Sahip olduğum güçlü yönlerden biri tabi ki saygılı olmam hani bu en alttaki bir meydan kadrosunda veya en alt pozisyonda bir personel de olsa veya en üst pozisyonda bir personel de olsa ikisine de aynı şekilde kapıdan içeri girdiklerinde o şekilde davranıp o personele zaten o şekilde davrandığın zaman o personelin hani senin de insana verdiğin değeri görüp sana yaklaşımı da o şekilde oluyor saygısı oluyor…'* ***K1(K):*** *'…insanı insan gibi kabul edersek çünkü biz bir robot değiliz, herkes aynı düşünceyi düşünmek zorunda değil, herkesin farklı fikirleri olabilir ya da bizim bakış açımız farklı olabilir başka insanın bakış açısı farklı olabilir bunlara saygı duymalıyız…'* ***K8(E):*** *'…Yargılanmadan duygularımı açabildiğim ve yargılanmadan, sorgulanmadan düşüncelerimi konuşabildiğim kişi ile sohbet beni mutlu eder…'* ***K9(K):*** *'…Farklılıkların kabul edilebilir belli çerçevede yani farklılık derken kötülük değil yani farklılık bencilliği, kötülüğü farklılık olarak kabul etmiyorum yani görüş farklılıkları, siyasi farklılık, dini farklılık, inanç, saç, baş, yöre, kültür farklılıkları çok güzel ve iyi bir yaşam için de aslında bu farklılıklar bana göre gerekiyor ve bunların hoşgörüyle karşılıklı böyle bir bütünleşme ile olması iyi bir yaşamı getirir aslında ya farklılık çünkü kaçınılmaz var yani bunu reddetmek ya da böyle hoşgörüp karşılamıyorum demek iyi bir yaşamı getirmiyor…'* ***K23(E):*** *'…insanlara saygılı olmak gerekiyor insanların özgürlüklerine özellikle saygılı olmak gerekiyor insanların fikir ve inançlarına saygılı olmak gerekiyor beraber yaşama saygı çerçevesinde birbirimizin özgürlük alanlarına girmeden beraber yaşama kültürünü oluşturmamız gerekiyor…'* ***K25(K):*** *'….Var olmamızın bir sebebi var dünyaya gelmemizin bir sebebi var kesinlikle boş bakmıyorum hani bir şekilde bu niye dünyaya gelmiş hani bunun amacı ne vesaire demiyorum vardır her şeyin bir amacı olduğu gibi kabul ediyorum eğer verebiliyorsam bir şeyler yapabiliyorsam ne ala ama insanları olduğu gibi kabul etmeye çalışıyorum….'* ***K1(K):*** *'…ben bana nezaketli davranılsın isterim, bana bir insan gibi davranılmasını isterim yani böyle emri vaki davranılmasın isterim bu benim canımı sıkan sonuçta insanım dikkat ederim bu tarz durumlara yani insanlar dikkat eder benim bildiğim öyledir, yanlış mı?….'* ***K3(E):*** *'…Aslında insan yaptığı işinde başardım duygusunu hem de manevi haz dediğim kısım, insanlar size teşekkür ederse işim bile olsa yani bir insana teşekkür etme yaptığı işten dolayı o insanı mutlu eder, beni de mutlu eden faktörler bunlar iş hayatında…'* ***K8(E):*** *'…Para kazanma duygusu seni mutlu ediyor ama esas yaptığın işin etkinliğini görünce, hastalardan olumlu geri dönüşler alınca ne sorun yaşarsan yaşa yılmadan devam ediyorsun….'* ***K9(K):*** *'…tam böyle işin yoğunluğunda birkaç kişi gelmiş birazcık böyle yılmışsın yani bezgin bir halde bir hastanın gelip mesela ya çok teşekkür ederim ya gerçekten hani Allah razı olsun falan diyor mesela o biraz önceki olumsuz duygu halini bir anda alabilen şeyler olabiliyor….'* ***K11(K):*** *'…mesleğim tabi şu an çok etkili olduğu için günlük hayatta hani gerçekten gelen insan memnun ayrılınca ya da böyle memnuniyetini dile getirince aslında en çok şu dönemde bu beni mutlu ediyor…'* ***K12(K):*** *'…hastaların teşekkür etmeleri ya da gelirken bir çiçek getirmeleri ya da bir şekilde hani Allah razı olsun demeleri bunlar insanı mutlu eden şeyler ya da şey çok güzel oluyor işte korkarak geliyor ya çocuk ilk başta daha bilmiyor daha sonra dolgusunu yapıyorsun sonra aa hiç zor değilmiş demesi ya da işte sizi çok sevdim demesi ya da ailesinin ikinci gelişinde önceden çok korkardı ama artık korkmuyor diş hekiminden demesi bunlar bence en güzel yanları bizim mesleğimizin mutlu ediyor beni çok, motive ediyor.…'* ***K13(E):*** *'…o gün birisini hiç beklemediği şekilde takdir etmek övmek ve haklı bir şekilde yerinde teşekkür etmek ve bunun oradaki etkisini gözlemlemek karşılığını gözlemlemek bunların hepsi beni çok böyle iyilik anlamında iyi hissettirir…'* ***K16(K):*** *'…hastalar bağırır çağırır ben o gülen yüzümden hiçbir taviz vermediğim için sonrasında ya ben o kadar neler ettim sana ama sen hiç kızmadın etmedin o güleryüzün*

	hiç değişmedi falan hastalardan o olumlu geri dönüşler onun mutluluğu paha biçilemez….' ***K18(E):*** *'….biraz müşteri odaklı çözüm odaklı çalışınca hani onlar ne derse hani bir iş olmuyorsa hani şimdi bir şey ben bunu yapamam demek ayrı bir şey abi biz şu şu nedenlerden dolayı biz bunu yapamayız demek ayrı bir şey ben o ikinci şıkkı denemeye çalışıyorum ondan dolayı da müşterilerde sıkıntı olmuyor yani, olumlu davranırsanız olumlu geri dönüş oluyor ya olumlu geri dönüşler her zaman insanı mutlu ediyor zaten o tavırlar her zaman insana mutluluk sebebi olabiliyor…'* ***K20(E):*** *'….Doğrusu bizim yaptığımız iş tabi hasta odaklı yaptığınız iş eğer hastanın güzel sonucu ile hastada güzel sonuç verirse ve sonuçta da bu güzel sonuç takdir edilirse ve size güzel dönüşleri olursa siz mutlu olursunuz bu işte, bu güzel dönüşler bazen maddi olur bazen de bir güleryüz olur bir dua olur bir güzel temenni olur ve bu sizi mutlu eder….'* ***K28(K):*** *'…eğitim verip eğitimden çıktıktan sonra orada bir otel çalışanı bana teşekkür ederiz çok güzel bir eğitimdi demesi manevi olarak bana örnek veriyorum bana kaç milyon para verseler o kadar ne diyim gözümde yok daha büyük manevi haz oluyor benim için böyle söyleyebilirim….'* ***K32(K):*** *'…yeni yapılanma sürecinde size inanılıyor olması bu inançların çok doğru şekilde ifade ediliyor olması bence tamamen aslında şeye geliyor olay iletişime geliyor yani sizin karşınızda gerçekten ultra egolu bir kişi kibirinden arınmamış bir kişi tepeden bakan bir kişi çok hoş olmayan bir üslupla çok iyi bir şey bile anlatıyor olsa benim için üslup her şey olduğu için çok olumlu bakmayabilirim ama altın yani benim için üslup dolayısıyla bunu çok düzgün bir şekilde çok düzgün bir üslupla anlatıldığı noktada benim için bitmişti yani her yola girerim diye düşünüyorum…'* ***K7(K):*** *'…iş hayatı bakımından baktığımda hani şurada kapıdan geldiğinde seninle karşılaştık, şu koridorda selam verip günaydın deyip hal hatır sorup içeri girebilmek bile bir mutluluk aslında….'* ***K12(K):*** *'…tanımadığın kişinin günaydın demesi bile bazen insanı mutlu ediyor ya da selamlaşmak…'* ***K25(K):*** *'…günaydın birbirimize günaydın dediğimiz zaman arkadaşlarımızla öğrencilerimizle çok kolay mutlu olabiliyorum...'* ***K1(K):*** *'….İşyerinde problemler illa ast-üst arasında olmayabilir, aynı seviyedeki insanlar arasında da problemler olabilir, öyle durumlarda da herkes çok nahif, ince düşünebilmeli, düşünmesi gerekir yani, öylesi doğrudur…'* ***K3(E):*** *'…Mesela yine kendimden örnek vereyim; benim bu sene tayin çıkma durumum vardı Lara şubeye son anda iptal oldu, müdürüm işte bu tayin işlemini gerçekleştiren arkadaşlarla görüştü ben biraz kırgınlığım vardı onlarla görüşmek istememiştim bu meseleyi dedi ki A tek maaşa düştü hem de evi akdeniz sanayide her gün laraya git gel uzaklık var orada bir eve çıkmak istese tek maaş olduğu için zor olur bunu göz önünde bulundurdunuz mu dedi, oradaki arkadaşlar dedi ki biz bu durumu bilmiyorduk müdür bey velhasıl bölge müdürüne bahsetmişler bu durumdan benim tayinim iptal oldu yani bir günle, şuraya bağlayacağım aslında yani senin insani durumların dikkate alınır tamamen bana ne değil, sonuçta tayinin nereye çıktıysa orada çalışacaksın mottosundan ziyade çalışan nerede mutluysa nerede verimli olacaksa o motto geçerlidir. O yüzden bu bankada zorluklar aşılabiliyor….'* ***K7(K):*** *'…Huzurlu ortamlar kendimi iyi hissettiğim unsurlar, işte hani kafamın o yani işle ilgili odaklanabileceğim onun haricinde yani şöyle iş yaşamı ile ilgili söylediğimde mesela şunu düşünürüm hani bırakın sadece işimizi yapalım çünkü diğer ilişkilere diğer o iş dışındaki ama kuruma özgü meseleleri yönetmek enerji alıyor ve insanı canını sıkabiliyor dolayısıyla burada hani insanların birbirine hoşgörülü yaklaştığı birbirine hani o huzurlu ortamı verebilmek için çünkü bazı insanlar var artık öyle düşünüyorum huzursuzluktan beslendiklerini, kaostan beslendiklerini düşünüyorum mesela ben öyle bir ortamda çalışamam, rahat edemem ya da işte ev hayatını özel hayatını düşündüğümüzde böyle hani insanların birbirine karşı anlayışlı olduğu hani çok kavganın gürültünün olmadığı ortamlar hani bana kendimi iyi hissettiriyor…'* ***K9(K):*** *'….yatan hastalardan iyi hissettirenler sürekli girip çıkıyorsun işte uzun süre yatanlar özellikle senin iyi niyetin artık hani bizim öğrenmemize artık onu isteyenler iyi niyetli kişiler oluyor her yeri morarmış ama herhangi birşey söylemeyen kızım siz öğreneceksiniz daha hani işte ne bileyim benim kızım da doktor böyle böyle öğrendi hani motive etmeye çalışan böyle bizim adımıza üzülmeyelim diye çabalara giren olsun yaparsın falan diyen hastalar oluyordu bunlar tabi motive ediyordu, iyi hissettiriyordu evet ben öğreneceğim ve hani daha iyi olacağım falan diye bu insanların iyi yaklaşımlara ihtiyacı var ve daha iyi gidiyorduk hastalara…'*

	K15(E): *'....insanlar sana bazen hayır dediği zaman onlara hala eskisi gibi evet dediği zamandaki gibi hoşgörüyü sağlamak önemli ya tamam adam istemiyor peki abi tamam sen nasıl istersen bak numaram bu yine görüşelim yine ziyaretine gelirim gel buyur çayımı kahvemi iç dediğin zaman adam ihtiyacı olduğu zaman gelir bunun gibi bu müşteri sayısını artırırsan gelme olasılığı sana artıyor öbür türlü olmuyor…'* ***K25(K):*** *'....Öncelikle hoşgörülü olmak gerekiyor eğer toplumda devam edeceksek bir toplum içinde yaşıyoruz saygı ve hoşgörü çok önemli insanlar ya da canlılar birbirine katlanmalı yani katlanırken de her şekilde olumlu bir şekilde dönüt vermeli….'* ***K28(K):*** *'…önyargısız olması gerek bir insanın örnek veriyorum o gün işte her gün yüzün gülmeyebilir hepimiz aynı enerjide aynı şeyde değiliz o gün yüzüm gülmedi diye ona karşı yaptığım bir şey de yok aslında o gün ruh halim iyi değil hepimizin her gün ruh hali mükemmel olmuyor aslında insanız çok normal duygularımızla hareket ediyoruz öyle durumlarda da karşı taraf tarafından mesela önyargılı bir şekilde değerlendirilmek istemem…'* ***K29(E):*** *'....iş hayatında en kötü şeydir yani işte mobbing falan yani bunların son bulmasını istiyorum insanlar mutlu olsun iyi düşünsün iyi şeyler yapalım öğrenelim hata yapıyorsak da bunu kırmaktan ziyade onarmak üzerine olsun yani bak böyle yaparsan dostum çok daha iyi olur yani sen bunu yapabilirsin eğer yapamıyorsan da bak böyle böyle yapmanı öneriyorum yani bu yaklaşım önemli olan ben bu gözle bakıyorum….'* ***K2(K):*** *'…Güleryüzlülük, bunun çok geri dönüşünü aldığım için paylaşıyorum güleryüzlü olduğum için benden hizmet almak için tekrar gelen müşterilerim oluyor o anlamda bir müşteri portföyüm var….'* ***K8(E): '…****hastalarım güler yüzlü, anlayışlı ve mütevazı olduğumu söylüyor…'* ***K9(K):*** *'…Gülen yüzü görünce, güler yüzlü insanlar, gülmek de benim psikolojime çok iyi geliyor ama gerçek, samimi gülenler böyle kötü olduğumu bilipte böyle gülmek hatta gıcık ediyor böyle üzüyor ama gülmesin bu insanlar falan diye ama böyle iyi, samimi, gerçekten hani gülmek için, güzellik için gülen, gülmek de psikolojime iyi geliyor, insanların birbirine gülmesi çok basit bir şey aslında ama iyi geliyor ben de gülüyorum o zaman….'* ***K11(K):*** *'....genel anlamda güler yüzlüyüm…'* ***K12(K):*** *'…Valla şeyi çok söylüyorlar ben kendim değil de çok güler yüzlüymüşüm onu söylüyorlar…'*
Alçakgönüllülük	***K1(K):*** *'…hiçbir zaman kendimizi üstün görmemiz lazım…'* ***K5(K):*** *'…bazı insanlara bak belki benim sürekli yaptığım bir şey bu ama o hani bu işlerde de böyledir gerçekten bir şey yapar o çok büyük bir şeymiş gibi anlatır anlatır dillendirir dillendirir bazı insanlar ama ben öyle değilim mesela ben hani sonuçta bir iyilik yapıyorsan bir iş yapıyorsan zaten bunu söylemek bana saçma geliyor ki zaten söylememek gerekir bence yaptığın iyilikleri bu nasıl bir şey yani hani sanki çok büyük bir şey yapmış gibi çarşaf çarşaf her yerde…'* ***K8(E):*** *'…Özellikle tamam dememek yani zirve budur dememek başarıdır hani ben on katlı binada ikinci kata çıkıp tamam ben zirveye çıktım diye düşünmek bence esas başarısızlıktır, ikinci katta tamam zirve budur demek başarısızlığın başlangıcı olabilir. Hiçbir zaman tamam ben oldum demezsen başarılı olursun aksi durum yanılgı olabiliyor…'* ***K9(K):*** *'…Çalışma arkadaşlarımıza danışabilmek de güzel birşey ya da onların bana danışabileceği ya da birşey rica edebileceği bir hissiyat olması aramızda o iletişimi kurabilmek ben hani kurmaya çalışıyorum çünkü bir hemşireye bir egoya hani bir selam vermeden geçmek istemiyorum…'* ***K10(K):*** *'....ego yapmadan hareket edersek çok daha kıymetli olur ya diyorum ben bu konunun bilgilisi değilim destek alabilirim bu konuda zorlanırsam destek alacağım bilginiz olsun diyorum mesela hastaya bunu açıkça söylüyorum diyorum ki kanallarınız dar bu konuda uzmanına da danışabiliriz siz bana geldiniz ama sizin için en iyisini istiyorum….'* ***K13(E):*** *'…başkalarının üstün yeteneklerini görmek, ilham verici konuşmalarını dinlemek beni çok mutlu eder bunların hepsi beni gerçekten samimi bir şekilde mutlu eder….'* ***K13(E):*** *'…sadece ben bilirim anlayışı olmaz yanındakilerin de kararlarının en doğru karar olabileceği ihtimalini hep düşünmek lazım o yüzden bunların hepsiyle baktığın zaman bu seni daha ileriye götürebilir…' ..'…mütevazı olmak…'* ***K16(K):*** *'…yardım almam gerekiyorsa yardım alırım hani bazı insanlar yardım almayı acizlik olarak görebilirler hayır ben destek alırım yardım alırım bunu kullanırım yani yetemediğim yerde yardım alırım destek alırım ama yine de başarısız olmam bazı insanlar yardım almaz sadece ben kendim yapayım ben kendim yeteyim hayır bazen*

	yetemeyebilirsin her şeyi sen yapamayabilirsin yardım almak destek almak birçok sorunun üstesinden gelebilir…' ***K19(E):*** *'….ben astımı yönetirken zorlanmıyorum benden yaşça büyük olsa dahi zorlanmıyorum ben doğrudan iletişim modelini stratejimi anlatarak ilerliyorum bunun bana zayıflık olarak dönmeyeceğini biliyorum çünkü kendimi biliyorum bir üstüm bana onu yaptığında ben onun için rakibim ben altımdaki adamı bana rakip olarak görmüyorum onun büyümesi benim koltuğumu hak etmesi beni gururlandırır çünkü benim yaptığım işi hak eden bir astım var bu beni gururlandırır bu beni büyütür ben ayrıldıktan sonra benim yerime geçmesi müthiş haz verir bana ya da yapabiliyorsa ayağımı kaydırsın o gücü varsa helal olsun ama bu böyle başka türlü büyüyemezsin efektif ve kolektif büyüyebilirsin….'* ***K20(E):*** *'…bazı dönemler bizim için daha güç dönemlerdi evet bu dönemlere bakınca çok daha rahat çalışıyorum çok daha artık meslekte daha ustalaşarak çalıştığımı düşünüyorum ama asla zirvede değiliz her gün yeni şeyler öğreniyoruz aslında bakarsan ne kadar yıl geçerse geçsin ne kadar bir işte tecrübe edinirsek edinelim bu bizim için en yüksek nokta olmuyor artık ben oldum diyemiyorsun ben oldum diye rehavete kapıldığın anda aslında bir bakıyorsun ki bambaşka bir yer bir şey daha öğreniyorsun dolayısıyla bizim işte maalesef eğitim mezara kadar bitmeyen bir eğitim…'* ***K20(E):*** *'…Ben tevazu sahibi olduğumu düşünüyorum bu da böyle bana zaman zaman söylenilen beni de mutlu eden özelliklerden bir tanesi sevdiğim özelliklerden bir tanesi…'* ***K23(E):*** *'….ben kesinlikle ve başarılı olan bir arkadaşım varsa da onu da çok desteklerim tebrik ederim bazen çekilemiyor başarılı insan….'* ***K25(K):*** *'….hiç girmeyeceğim parayla maddiyat hiç katmayacağım genelde manevi yönden söyleyebilirim, iyi bir insan olmak, iyi bir insan olmak derken yani küçük görmemek, ego vesaire ya da o ilkel duygulara kapılmamak bunları söyleyebilirim…'* ***K25(K):*** *'….mütevazılık, dinleme, hor bakmama yani küçümsememe karşısındakini onu giysisi ile ayakkabısı ile değerlendirmeme a onda var da bende niye yok vesaire bu tür şeylere hiç girmeme ne kadar daha da olsun böyle diye içinden geçirebilme ne kıskanma ne hani böyle kıskanma yok yani her şey sende bitiyor kişiliğinde bitiyor beyninde bitiyor davranışlarında bitiyor hani derler ya bizi bilen biliyor….'* ***K28(K):*** *'…ben kendi adıma konuşacak olursam olabildiğince hareketlerime, davranışlarıma, konuşmama çok dikkat etmeye çalışıyorum hem otelde çalışıyorum birçok kişiyle müdüründen en alt kademedeki personele kadar zaten iletişim halindeyim ama her gördüğüme de tek çalıştığım otel olsun olmasın örnek veriyorum sabah çıkıyorum erken saatte kaldırım işçisi görüyorum çöpçü bile demiyorum onları çöpçü olarak görmüyorum günaydın diyorum hiç tanımıyorum mesela kolay gelsin diyorum hani olabildiğince yani hangi statüde olursa olsun o benim için bir insan ve ben insanların yaptığı her işe saygı duyuyorum dolayısıyla da hiç tanımadığım bir insan olsa bile ona bir saygı duyup kibar ifadelerde bulunmak ya da iyi akşamlar günaydın demek benden birşey eksiltmiyor….'* ***K28(K):*** *'…takıldığım yapamadığım bir yer olursa yardım istemekten sormaktan çekinmem, konuşkan bir insanım içe kapanık değilim anlamadığımda kafama yatmadığında sorarım, çevremdeki insanlarda çok önemli bu konuda benim için….' '…hep benim dediğim olacak benim dediğim doğru başkası olmayacak değil başka yerden gelen fikirlere de görüşlere de açık olup olabildiğince eksikliklerim varsa bu yönde tamamlamaya gidermeye çalışıyorum….'* ***K29(E):*** *'….Kişisel hırslarım yok asla bir hırsın egonun peşinde koşmadım her şeyin bir zamanı var beni bugün ik müdürü de yapabilirler bu otelde bu sezon olmazsa gelecek sezon içerisinde beni farklı konumlandırmak istiyorlar bunun da argümanları geliyor….' ….'..mütevazıyımdır çok fazla mütevazıyımdır gerçekten….'* ***K30(E):*** *'….bir tane yöneticim vardı onun da yine sohbeti çok iyiydi onda iki türlü var hatta öyle bunlar da beni mutlu eden şu inanılmaz alçakgönüllüler istediğin şekilde konuşabiliyorsun ki birisi hani bölge müdürü inanılmaz alçak gönüllüdür o huyunu çok severim o yüzden onun yanında hiç çekinmem istediğim gibi konuşurum bu rahatlık bana huzur verir…'* ***K32(K):*** *'…şey olayına girmiyorum bunu ben halletmeliyim bunu ben çözmeliyim konunun merkezinde ben olmalıyım benim için çözülmesi merkezidir dolayısıyla senden de yardım alabilirim ondan da hiç tanımadığım birisinden de yardım alabilirim hiçbir şekilde ego yapılacak bir durum yok yani olması gereken şey o problemin çözümüdür çözüme giden yollar da benim için hiç fark etmez…'*

EK3- UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU

ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ TASLAK FORMU

Sayın Hocam,

Prof. Dr. Ferda ERDEM'in danışmanlığında hazırladığım "Örgütlerde Psikolojik Sermayenin Ölçümü Üzerine Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" isimli doktora tez çalışmasının amacı, hizmet sektörü çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye algısını ölçebilecek geçerli ve güvenilir özgün bir ölçek geliştirmektir. Bu kapsamda öncelikle ilgili alanyazın kapsamlı olarak incelenmiş ve sonraki aşamada ise Temmuz 2021- Nisan 2022 döneminde hizmet sektöründe çalışan 35 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Sürecin izleyen aşamasında görüşmelerden elde edilen bulgulara dayanarak aşağıda yer alan madde havuzu oluşturulmuştur.

Ölçek geliştirme prosedürüne göre bu aşamada taslak form ile ilgili olarak siz değerli öğretim üyelerinden uzman görüşü alınması gerekmektedir. Her bir ölçek maddesini aşağıda belirtilen durumları göz önüne alarak incelemeniz, ölçek geliştirmenin önemli bir aşamasının tamamlanmasını sağlayacaktır:

1. Sizce aşağıdaki maddeler herkes için aynı anlamı ifade eder mi?

2. Birbiriyle yakın anlama sahip, birbiri yerine kullanılacak, kafa karıştırabilecek maddeler var mı?

3. İki farklı maddeye bölünmesi gereken ifadeler var mı?

4. Boyutlar ve maddeler birbiriyle uyumlu mudur?

5.Hizmet sektöründe (eğitim, tıp, perakende, bankacılık, turizm gibi) çalışan bireylerin yansıtabileceği olası algıları yansıtıyor mu?

Aşağıdaki formda yer alan maddelerden sizce uygun ancak düzeltilmesi gereken maddeler varsa, ifade ile ilgili düzeltme önerinizi mevcut maddenin altına yazabilirsiniz. Ayrıca, ölçekte yer alan maddeler arasında olması gerektiğini düşündüğünüz farklı madde(ler) var ise formun en sonunda yer alan ''Öneriler'' tablosuna eklemeniz halinde mevcut çalışmaya önemli bir katkı sağlamış olacaksınız.

Kıymetli yardımlarınız ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Havva YILUZAR
Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Bölümü Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

Maddeler	Uygun	Uygun Değil
BİREYSEL AÇIKLAYICILAR		
ÖZ YETERLİLİK		
İş hayatında yeniliklere ve değişimlere diğerlerinden daha hızlı uyum sağlarım.		
İşle ilgili yenilikleri ve değişimleri öğrenmek konusunda diğerlerinden daha hevesliyimdir.		
Zorluklar karşısında daima soğukkanlıyımdır.		
Kriz durumlarında kolay paniğe kapılırım.®		
Engeller olsa da işimi hakkını vererek tamamlamaktan vazgeçmem.		
Kariyer hayatımda her zaman rol modeli aldığım kişiler olmuştur.		
Zorlukları kendi başıma aşabilirim.		
Hedeflerime ulaşmada dış koşullar, kişisel çabalarımdan daha önemlidir.		
Yaptığım işte tecrübeli ve bilgili olsam da yetersizlik hissine kapılabiliyorum. ®		
Bana karmaşık gelen işleri öğrenmekten kaçınırım. ®		
Birden fazla görevi aynı anda üstlenebilirim.		
İşle ilgili toplantılarda fikirlerimi açık bir biçimde ifade edebiliyorum.		
İş ve özel hayatımı dengeli bir biçimde yönetebiliyorum.		
Ani gelişen durumlar karşısında her zaman soğukkanlıyımdır.		
Her türlü aksiliğe rağmen işlerimi planladığım gibi tamamlarım.		
Yaptığım iş takdir edilmediği zaman gayretim azalır.		
İşimi hakkıyla yapmış olmak diğerlerinin takdirinden daha önemlidir.		
İYİMSERLİK VE UMUT ETMEK		
Herhangi bir engelle karşılaştığımda her zaman bir çıkış yolu olduğuna inanırım.		
Başarısız olduğumda kolay vazgeçmem.		
Herhangi bir sıkıntı ile karşılaştığımda bardağın dolu tarafını görürüm.		
Kariyerimin geleceği konusunda iyimserim.		
Olumsuz olaylar karşısında çabuk endişelenirim.		
Çoğu zaman duygularım mantığımla hareket etmemi engeller.		
Olumsuz koşullarla karşılaştığımda beterin beteri vardır diye düşünürüm.		
İşle ilgili zorluklar yaşadığımda karalar bağlamam.		
Çoğu zaman kendimi şanssız hissederim.®		
İşle ilgili sorunlar yaşadığımda her şeyin zamanla daha iyiye gideceğine inanırım.		
Emek harcadığım her şeyin gelecekte karşılığını alacağıma inanırım.		
Amaçlarım için çaba sarf ediyor olmak geleceğe olumlu bakmamı sağlıyor.		

Engellerle/aksiliklerle karşılaştığımda bunun dünyanın sonu olmadığına inanırım.		
Başarılı olmamı engelleyen durumlar karşısında kolayca umutsuzluğa kapılırım.®		
Belirsizlikler olsa da gelecekten ümitliyim.		
DAYANIKLILIK VE SABIR		
Herhangi bir problemle karşılaştığımda kolay kolay pes etmem.		
Zorluklar karşısında mücadeleyi elden bırakmam.		
İşler ne kadar zor olursa olsun, üstesinden geleceğime inanırım.		
Yaşadığım zorluklar direncimi artırıyor.		
Zorluklar karşısında güçlü görünmeye çalışmak oldukça yıpratıyor.		
Aile ve yakın çevrem zor durumlarla baş etmemde bana yardımcı olur.		
Başkalarından sorumlu olmak zorluklar karşısında beni ayakta tutuyor.		
Sorunları aşabileceğim konusunda sürekli kendimi telkin ederim.		
Karşılaştığım zorluklar karşısında sabırlı olmak beni ayakta tutar.		
İş hayatında ulaşmak istediğim hedefler için aceleci davranmam.		
Yapması zor bile olsa benim için anlamlı olan şeyleri yaparken yorulmam.		
KABULLENME		
Sadece değiştirebileceğim şeyler için çaba sarf ederim.		
Herhangi bir sorunla uğraşırken bazı şeylerin kontrolüm dışında olduğunu kabul ederim.		
Yaptığım işin mükemmel olmasına gerek yok.		
Herhangi bir zorlukla karşılaştığımda şikayet edeceğime durumu kabullenirim.		
Herhangi bir zorlukla karşılaştığımda bu neden benim başıma geldi diye söylenirim. ®		
Karşılaştığım bütün sorunları aşmak zorunda değilim.		
Güçlüklerle mücadele edemiyorsam akışına bırakırım.		
Hayatı oluruna bırakmak gerekir.		
Sonucu değiştiremeyeceksem kendimi daha fazla yormam.		
MANEVİYAT		
Olumsuz durumlarla karşılaştığımda her işte vardır bir hayır derim.		
İşler istediğim gibi gitmeyince nasip değilmiş derim.		
Başarılı olmak için elimden geleni yapar, gerisini Allah'ın takdirine bırakırım.		
Diğerlerinden daha fazla zorluk yaşadığımda Allah dağına göre kar verir diye düşünürüm.		

Hedeflerime ulaşamadığımda bir kapı kapanırsa diğerinin açılacağına inanırım.		
Bazı aktiviteleri düzenli yapmak iş stresimi azaltıyor (ibadet, meditasyon, yoga, nefes egzersizleri vb.).		
Kendimi çaresiz hissettiğimde dua ederim.		
İşim hayatımı anlamlı kılar.		
Sahip olduklarıma her zaman şükrederim.		
İLİŞKİSEL AÇIKLAYICILAR		
EMPATİ		
İş arkadaşlarım zorluk yaşadığında duygularını anlayabilirim.		
Çalışma arkadaşlarım başarılı olduğu zaman kendim başarılı olmuş gibi hissederim.		
Halden anlayanlar bana kendimi iyi hissettirir.		
Kendimi başkalarının yerine koyarken zorlanmam.		
İş arkadaşlarımın sıkıntılı bir durum yaşıyor olması beni etkilemez. ®		
Başkalarının sorunlarına duyarlı olmak insanları yıpratır.		
Bana karşı yapılan olumsuz davranışları ben diğer insanlara yapmam.		
Çevremdekilerin daha iyi hissetmesini sağlamak beni mutlu eder.		
Çevremde biri kötü muameleye uğradığında ben de uğramış gibi hissederim.		
İş hayatında iyi niyetim suistimal edildiğinde aynı gayreti göstermem. ®		
Zorluklarla baş ederken iyi niyetine güvendiğim insanlardan destek alırım.		
DİĞERGAMLIK		
Yaptığım işin diğer kişilere faydalı olduğunu bilmek kendimi güçlü hissettirir.		
Çalışma arkadaşlarıma tecrübelerimi aktarıp onlara yardımcı olmaya çalışırım.		
İş arkadaşlarımın gelişimine katkıda bulunmak kendimi iyi hissettirir		
Veren el alan elden üstündür.		
Biri bana iyilik yaptığında karşılıksız olduğunu düşünmem. ®		
İşyerinde birimiz zorluk yaşadığında birlikte destek oluruz.		
Başkalarına karşılıksız iyilik yapmak kendimi iyi hissettirir.		
İş hayatında diğer kişilerin işlerini kolaylaştırmak için onlara yardım ederim.		
İnsanlara yardım etmeden önce kendi yararımı düşünürüm. ®		
Zorluk yaşayan arkadaşlarımı ilk teselli edenlerden biri olurum.		
Tecrübeme ihtiyaç duyduğunu düşündüğüm kişilere yardımcı olurum.		
Çalışma arkadaşlarım haksızlığa uğradığında sessiz kalmam.		
Zor durumlarla karşılaştığımda kimden yardım isteyeceğimi bilirim.		

VEFAKARLIK		
Diğer insanların (aile, eş, dost, iş arkadaşı) bana verdiği emekleri boşa çıkarmak istemem.		
Bana yapılan iyilikleri unutmam. ®		
Yaptığım iyiliğin kıymetinin bilinmesini isterim.		
İş hayatında birine destek olmuşsam vefalı olmasını beklerim.		
Yaptığım işten yarar gören (müşteriler, hastalar, öğrenciler gibi) kişilerin kıymet bilmeleri beni mutlu eder.		
Bana destek olan kişilere yeri geldiğinde ben de destek olurum.		
Verdiğim sözü her koşulda yerine getiririm.		
SAYGI VE SEVGİ/NEZAKET/HOŞGÖRÜ		
İş hayatında kıdem gözetmeksizin bütün çalışma arkadaşlarıma saygı duyarım.		
İş hayatında emri vaki davranışlar motivasyonumu düşürür.		
En yakın arkadaşlarımdan bile mesafeli olmalarını beklerim.		
İş hayatında herkesi olduğu gibi kabul edip onlara saygı duyarım.		
İş hayatında insanlar tarafından ciddiye alınmadığımda moralim bozulur.		
İş hayatında yok sayılmak beni mutsuz eder.		
İş hayatında iletişim halinde olduğum kişileri (iş arkadaşları, müşteriler, hastalar, öğrenciler gibi) sevmesem de onlara saygı duyarım.		
Sevildiğimi bilmek zorluklar karşısında bana güç verir.		
İnsanların yaptığım işten dolayı bana teşekkür etmelerinden mutlu olurum.		
İş ortamında diğer kişilere (iş arkadaşları, müşteriler, hastalar, öğrenciler gibi) gerektiğinde muhakkak teşekkür ederim.		
İnsanların yaptıkları hatayı fark edip benden özür dilemesi beni mutlu eder.		
İş hayatında kişilere olumlu ya da olumsuz bir şey söylerken üslubuma dikkat ederim.		
İş hayatında iletişim kurduğum kişileri kırmamaya özen gösteririm.		
Güler yüzlü bir insanım.		
Hal hatır sormak beni iyi hissettirir.		
İş hayatında kişilerin yaptığı hataları olumlu karşılamam ®		
Çalışma arkadaşlarımdan herhangi biri hata yaptığında hatasız kul olmaz diye düşünürüm.		
Herhangi bir hata yaptığımda bana hoşgörü ile yaklaşılmasını isterim.		
ALÇAKGÖNÜLLÜLÜK		

Bilmediğim bir konu hakkında çalışma arkadaşlarıma danışmaktan çekinmem. ®		
Diğer insanlar da en az benim kadar değerli ve önemlidir.		
Arkadaşlarımın üstün yönlerini takdir etmekten çekinmem.		
İş hayatında statüsü ne olursa olsun karşılaştığım kişilerle iletişim kurabilirim.		
Başkalarının benim eksikliklerimle ilgili uyarılarını dikkate alırım.		
Diğer kişilerden yardım istemekten çekinmem. ®		

Taslak formdaki maddeler dışında önerileriniz varsa aşağıda belirtebilirsiniz.

BOYUT		**ÖNERİLER**
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

EK4- PİLOT UYGULAMA

Değerli Katılımcı,

Kişilerin zor işleri başarma konusunda kendine inanması; dirençli olması, şimdi ve geleceğe yönelik umut beslemesi gibi olumlu özellikleriyle oluşan **psikolojik sermayesi**, iş hayatında önemli bir güç olarak kabul edilmektedir. Bu doktora tez çalışmasının amacı da, hizmet sektörü (sağlık, turizm, perakende, bankacılık, eğitim vb.) çalışanlarının iş hayatında psikolojik sermayelerini oluşturan tutum ve davranışlarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir özgün bir ölçüm aracı geliştirmektir. Aşağıda bu amaçla hazırlanmış ifadeleri göreceksiniz. Doldurulması yaklaşık 10 dakika süren formda yer alan ifadeleri, düşüncelerinizi en iyi şekilde yansıtacak şekilde işaretlemenizi önemle rica eder, katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Havva YILUZAR

Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

Not: Bu çalışma için Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır. Katılımcıların ismini ya da kimliğini belli edecek herhangi bir bilgi alınmayacaktır. Daha önce bu anket formunu doldurduysanız tekrar doldurmamanız rica edilmektedir.

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın **( )** Erkek

2. Yaşınız: ( ) 20-30 yaş arası **( )** 31- 40 yaş arası **( )** 41-50 yaş arası **( )** 51 yaş ve üzeri

3. Medeni Durumunuz: ( ) Bekar **( )** Evli

4. Eğitim Durumunuz: ( ) Ortaöğretim **( )** Lise **( )** Önlisans **( )** Lisans **( )** Yüksek Lisans **( )** Doktora **( )** Tıpta Uzmanlık Dahil Doktora ve Üzeri

5. Çalıştığınız Sektör: ( ) Sağlık Sektörü **( )** Turizm Sektörü **( )** Perakende Sektörü **( )** Bankacılık Sektörü **( )** Eğitim Sektörü **( )** Diğer……..

6. Mesleğiniz: …….

7. Mesleğinizde çalışma süreniz:

( ) 1-5 yıl **( )** 6-10 yıl **( )** 11-15 yıl **( )** 15 yıldan fazla

8. **Mevcut iş yerinde çalışma süreniz:**

( ) 1 yıldan az **( )** 1-5 yıl **( )** 6-10 yıl **( )** 10 yıldan fazla

9. Yaşadığınız bölge:

( ) Akdeniz Bölgesi **( )**Doğu Anadolu Bölgesi **( )** Ege Bölgesi **( )** Güney Doğu Bölgesi **( )**İç Anadolu Bölgesi **( )** Karadeniz Bölgesi **( )** Marmara Bölgesi

Aşağıdaki ifadeleri iş hayatını göz önünde bulundurarak yanıtlayınız. Lütfen ifadeleri içten bir şekilde yanıtlayınız.	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. İşimi iyi yapma konusunda yeteneklerime güvenirim.					
2. Bir engelle karşılaştığımda mutlaka bir çıkış yolu olduğuna inanırım.					
3. Kriz durumlarında hemen paniğe kapılırım. ®					
4. Herhangi bir sorunla uğraşırken bazı şeylerin kontrolüm dışında olduğunu kabullenirim.					
5. İş hayatında olumsuz durumlarla karşılaşsam da sahip olduklarıma şükrederim.					
6. Bir iş karmaşık görünse bile onu denemekten kaçınmam.					
7. Çoğu zaman kendimi şanssız hissederim. ®					
8. Zorluklar karşısında mücadeleyi elden bırakmam.					
9. Sadece değiştirebileceğim şeyler için çaba sarf ederim.					
10. Olumsuz durumlarla karşılaştığımda her işte vardır bir hayır derim.					
11. İşle ilgili yenilikleri ve değişimleri öğrenmede diğerlerinden daha hevesliyimdir.					
12. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolaylıkla üstesinden gelirim.					
13. Emek harcadığım her şeyin er geç karşılığını alacağıma inanırım.					
14. Aile ve yakın çevrem zor durumlarla baş etmemde bana yardımcı olur.					
15. Herhangi bir problemle karşılaştığımda kolay kolay pes etmem.					
16. Yaptığım işin her zaman mükemmel olması gerekmez.					
17. Yaşadığım zorluklar arttığında Allah dağına göre kar verir diye düşünürüm.					
18. İşim hayatıma anlam katıyor.					
19. Herhangi bir zorlukla karşılaştığımda şikâyet edeceğime durumu kabullenirim.					
20.Birden fazla görevi aynı anda üstlenebilirim.					
21.İş ve özel hayatımı dengeli bir biçimde yönetebiliyorum.					
22. Olaylar karşısında gerçekleri göz ardı etmeden iyimserliğimi korurum.					
23. Yakın çevremle ilgili (ebeveyn, çocuk, diğer aile fertleri vb.) sorumluluklarım zorluklar karşısında dirençli olmamı gerektiriyor.					
24. Kendimi çaresiz hissettiğimde dua ederim.					

25. İş hayatında ulaşmak istediğim hedefler için aceleci davranmam.					
26. Güçlüklerle mücadele edemiyorsam oluruna bırakırım.					
27. Karmaşık gelen işleri öğrenmekten kaçınırım. ®					
28. Zorlukları çoğu zaman kendi başıma aşabilirim.					
29. Herhangi bir sıkıntı ile karşılaştığımda bardağın dolu tarafını görürüm.					
30. Karşılaştığım bütün sorunlara çözüm bulamayacağımı biliyorum.					
31. Yaptığım iş zor bile olsa benim için anlamlı ise kolay yorulmam.					
32. Aksilikler çıksa da işlerimi çoğu zaman planladığım gibi tamamlarım.					
33.Yaptığım iş takdir edilmediği zaman kendime güvenim azalır ®					
34. İşle ilgili zorluklar yaşadığımda karalar bağlamam.					
35.İşler ne kadar zor olursa olsun, üstesinden geleceğime inanırım.					
36.Hedeflerime ulaşamadığımda bir kapı kapanırsa diğerinin açılacağına inanırım.					
37.Zorluklar karşısında güçlü görünmeye çalışmak beni yıpratıyor.®					
38.Kariyer sürecimde zorluklarla karşılaşsam da sabırla yoluma devam ederim.					
39.Umutlu olmak amaçlarıma odaklanmamı sağlıyor.					
40. Başarısız olduğumda kolay kolay karamsarlığa kapılmam.					
41.İşimi hakkıyla yapmış olmak diğerlerinin takdirinden daha önemlidir.					
42. Başarılı olmak için elimden geleni yapar, gerisini Allah'ın takdirine bırakırım.					
43. Olumsuzluklar/olumsuz durumlar karşısında çabuk endişelenirim. ®					
44.Başarılı olmamı engelleyen durumlar yaşadığımda kolayca umutsuzluğa kapılırım.®					
45. Yaptığım işte tecrübeli ve bilgili olsam da yetersizlik hissine kapılabilirim ®					
46. Kariyerimin geleceği konusunda iyimserim.					
47. Yaşadığım zorluklar direncimi artırır.					
48. Herhangi bir zorlukla karşılaştığımda bu neden benim başıma geldi diye söylenirim. ®					
49. Olumsuz koşullarla karşılaştığımda beterin beteri vardır diye düşünürüm.					
50. Kariyer hayatımda rol modeli aldığım kişiler kendimi geliştirmeye katkı sağladı.					
51. Belirsiz durumlarla karşılasam da ümidimi kaybetmem.					
52. Sonucu değiştiremeyeceksem kendimi daha fazla yormam.					
53.Hedeflerime ulaşmada dış koşullar, kişisel çabalarımdan daha etkilidir. ®					
54. Bazı aktiviteleri düzenli yapmak fiziksel ve psikolojik olarak beni rahatlatır (ibadet, meditasyon, yoga, nefes egzersizleri vb.).					
55. İşle ilgili sorunlar yaşadığımda her şeyin zamanla daha iyiye gideceğine inanırım.					
56.Sorunları aşabileceğime dair kendimi sürekli telkin ederim.					
57.Ani gelişen durumlar karşısında her zaman bir çözüm					

bulabilirim.					
58. İş arkadaşlarım zorluk yaşadığında duygularını anlayabilirim.					
59.İnsanlara yardım etmeden önce kendi yararımı düşünürüm. ®					
60.Bana destek olan kişilere borçlu kalmam.					
61. İnsanların hata yaptıklarında özür dilemesini beklerim.					
62. İş ortamında emrivaki davranışlarla karşılaşmak canımı sıkar.					
63. Arkadaşlarımın beğendiğim yönlerini takdir ederim.					
64. Başkalarına karşılıksız iyilik yapmak kendimi iyi hissettirir.					
65. Çalışma arkadaşlarım haksızlığa uğradığında sessiz kalmam.					
66. İş arkadaşlarımın sıkıntılı bir durum yaşıyor olması beni etkilemez. ®					
67. Yaptığım iyiliğin kıymetinin bilinmesini isterim.					
68. İnsanların iyi yaptığım işten dolayı bana teşekkür etmelerini beklerim.					
69. Güler yüzlü olmak ilişkileri olumlu etkiliyor.					
70. İş hayatında diğer kişilerin işlerini kolaylaştırmak için onlara yardım ederim.					
71. İş hayatında birine destek olmuşsam vefalı olmasını beklerim.					
72. Kendimi başkalarının yerine koyarken zorlanmam.					
73. Yaptığım işin diğer kişilere faydalı olduğunu bilmek beni mutlu eder.					
74. İş ortamında kıdem/yaş gözetmeksizin bütün çalışma arkadaşlarıma saygı duyarım.					
75. Diğer kişilerden yardım istemekten çekinmem.					
76. Herhangi bir hata yaptığımda bana hoşgörü ile yaklaşılmasını beklerim.					
77.İş hayatında kişilere olumlu veya olumsuz görüşlerimi söylerken üslubuma dikkat ederim.					
78. Tecrübeme ihtiyaç duyulduğunda yardımcı olmaya gönüllü olurum.					
79. Çevremde biri kötü davranışa maruz kaldığında kendimi kötü hissederim.					
80. Bana iyilik yapanı asla unutmam.					
81. İş hayatında görüşlerim ciddiye alınmadığımda moralim bozulur.					
82. Bilmediğim bir konu hakkında çalışma arkadaşlarıma danışmaktan çekinmem.					
83. Başkalarının sorunlarına duyarlı olduğumda yıprandığımı hissederim.					
84. İş arkadaşlarım için fedakârlık yapmak kendimi iyi hissettirir.					
85. İş ortamında yapılan hataları kolay hoş görmem. ®					
86.Çalışma arkadaşlarım başarılı olduğu zaman kendim başarılı olmuş gibi hissederim.					
87. Zorluk yaşayan arkadaşlarımı ilk teselli edenlerden biri olurum.					
88. Sevildiğimi bilmek zorluklar karşısında bana güç verir.					
89. Yaptığım işten yarar gören kişilerin (müşteriler, hastalar, öğrenciler gibi) kıymet bilmelerini beklerim.					

90. Çalışma arkadaşlarıma tecrübelerimi aktarıp onlara yardımcı olmaya çalışırım.					
91. Çevremdekiler mutlu olduğunda ben de kendimi mutlu hissederim.					
92. Biri bana iyilik yaptığında karşılıksız olduğunu düşünmem. ®					
93. İş hayatında herkesi olduğu gibi kabul edip saygı duyarım.					
94. Başkalarının eksikliklerimle ilgili uyarılarını dikkate alırım.					
95. İş arkadaşlarımın gelişimine katkıda bulunmak kendimi iyi hissettirir.					
96. Bana karşı yapılan olumsuz davranışları diğer insanlara yapmam.					
97. İş hayatında statüsü benden daha düşük ya da yüksek fark etmeksizin herkesle iletişim kurabilirim.					
98. İş hayatında iletişim kurduğum kişileri kırmamaya özen gösteririm.					
99. Verdiğim sözü her koşulda yerine getiririm.					
100. İşyerinde bir arkadaşımız zorluk yaşadığında birlikte destek oluruz.					
101. Karşılıklı hâl hatır sormak beni iyi hissettirir.					
102.İş ortamında kişisel sınırlarıma saygı gösterilmesini beklerim.					
103. Diğer insanların (aile, eş, dost, iş arkadaşı gibi) bana verdiği emekleri boşa çıkarmam.					
104. İşimi yaparken insanların halden anlaması bana kendimi iyi hissettirir.					
105.İş hayatında diğerlerinin de (müşteriler, hastalar, öğrenciler, iş arkadaşları gibi) en az benim kadar değerli ve önemli olduğunu düşünürüm.					

EK 5- ANA UYGULAMA

Değerli Katılımcı,

Kişilerin zor işleri başarma konusunda kendine inanması; dirençli olması, şimdi ve geleceğe yönelik umut beslemesi gibi olumlu özellikleriyle oluşan **psikolojik sermayesi**, iş hayatında önemli bir güç olarak kabul edilmektedir. Bu doktora tez çalışmasının amacı da, **hizmet sektörü (sağlık, turizm, perakende, bankacılık, eğitim vb.) çalışanlarının** iş hayatında psikolojik sermayelerini oluşturan tutum ve davranışlarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir özgün bir ölçüm aracı geliştirmektir. Aşağıda bu amaçla hazırlanmış ifadeleri göreceksiniz. Doldurulması yaklaşık 10 dakika süren formda yer alan ifadeleri, düşüncelerinizi en iyi şekilde yansıtacak şekilde işaretlemenizi önemle rica eder, katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Havva YILUZAR

Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

Not: Bu çalışma için Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır. Katılımcıların ismini ya da kimliğini belli edecek herhangi bir bilgi alınmayacaktır. ***Daha önce bu anket formunu doldurduysanız tekrar doldurmamanız rica edilmektedir.***

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın **( )** Erkek

2. Yaşınız: ( ) 20-30 yaş arası **( )** 31- 40 yaş arası **( )** 41-50 yaş arası **( )** 51 yaş ve üzeri

3. Medeni Durumunuz: ( ) Bekar **( )** Evli

4. Eğitim Durumunuz: ( ) Ortaöğretim **( )** Lise **( )** Önlisans **( )** Lisans **( )** Yüksek Lisans **( )** Doktora **( )** Tıpta Uzmanlık Dahil Doktora ve Üzeri

5. Çalıştığınız Sektör: ( ) Sağlık Sektörü **( )** Turizm Sektörü **( )** Perakende Sektörü **( )** Bankacılık Sektörü **( )** Eğitim Sektörü **( )** Diğer……..

6. Mesleğiniz: …….

7. Mesleğinizde çalışma süreniz:

( ) 1-5 yıl **( )** 6-10 yıl **( )** 11-15 yıl **( )** 15 yıldan fazla

8. **Mevcut iş yerinde çalışma süreniz:**

( ) 1 yıldan az **( )** 1-5 yıl **( )** 6-10 yıl **( )** 10 yıldan fazla

9. Yaşadığınız bölge:

( ) Akdeniz Bölgesi **( )**Doğu Anadolu Bölgesi **( )** Ege Bölgesi **( )** Güney Doğu Bölgesi **( )**İç Anadolu Bölgesi **( )** Karadeniz Bölgesi **( )** Marmara Bölgesi

Aşağıdaki ifadeleri iş hayatını göz önünde bulundurarak yanıtlayınız. Lütfen ifadeleri içten bir şekilde yanıtlayınız.	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. İşle ilgili yenilikleri ve değişimleri öğrenmeye her zaman hevesliyimdir					
2. Başarısız olduğumda kolay kolay karamsarlığa kapılmam					
3. Birden fazla görevi aynı anda üstlenebilirim					
4. Olumsuz durumlarla karşılaştığımda her işte vardır bir hayır derim					
5. Güçlüklerle mücadele edemediğimde akışına bırakırım					
6. İş hayatında yaşanan zorlukları deneyim olarak görürüm					
7. Yaşadığım zorluklar arttığında ‘dağına göre kar veriliyor’ diye düşünürüm					
8. İşimi iyi yapma konusunda yeteneklerime güvenirim					
9. İşle ilgili yaşadığım sorunların zaman içinde düzeleceğine inanırım					
10. Karşılaştığım bütün sorunlara çözüm bulamayacağımın farkındayım					
11. Sonucu değiştiremeyeceksem daha fazla zaman ve emek harcamam					
12. Ailem ve yakın çevrem zor durumlarla baş etmemde bana destek olur					
13. Herhangi bir problemle karşılaştığımda kolay kolay pes etmem					
14. Zorlukları aşabileceğime dair kendimi sürekli telkin ederim					
15. Kendimi çaresiz hissettiğimde dua ederim					
16. Yakın çevremle ilgili (ebeveyn, çocuk, eş, yakınlar vb.) üstlendiğim sorumluluklar, zorluklar karşısında dayanıklı olmamı gerektiriyor					
17. İş hayatında herhangi bir zorlukla karşılaştığımda sabırlı davranırım					
18. Yaptığım işin her zaman mükemmel olması gerekmiyor					
19. İş hayatında olumsuz durumlarla karşılaşsam da sahip olduğum imkânlara şükrederim					
20. Herhangi bir sorunla mücadele ederken bazı şeylerin kontrolüm dışında olduğunu kabullenirim					
21. Zorluklar karşısında mücadeleyi elden bırakmam					
22. Belirsiz durumlarla karşılasam da ümidimi kaybetmem					
23. Başarılı olmak için elimden geleni yapar, gerisini Allah’ın takdirine bırakırım					
24. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolaylıkla					

üstesinden gelirim					
25. Aksilikler çıksa da işlerimi çoğu zaman planladığım gibi tamamlarım					
26. Bazı aktiviteleri düzenli yapmak fiziksel ve psikolojik olarak beni rahatlatıyor (ibadet, meditasyon, yoga, nefes egzersizleri, spor vb.)					
27. Umutlu olunca amaçlarıma daha güçlü odaklanıyorum					
28. İş ortamında kişisel sınırlarıma saygı gösterilmesini beklerim					
29. İş hayatında kişilere olumlu veya olumsuz görüşlerimi söylerken üslubuma dikkat ederim					
30. Çalışma arkadaşlarım başarılı olduğu zaman kendim başarılı olmuş gibi hissederim					
31. İş ortamında kıdem/yaş gözetmeksizin bütün çalışma arkadaşlarıma saygı duyarım					
32. İş hayatında birine destek olmuşsam vefalı olmasını beklerim					
33. İş hayatında zor durumda kaldığımda insanların halden anlaması kendimi iyi hissettirir					
34. Zorluk yaşayan arkadaşlarımı ilk teselli edenlerden biri olurum					
35. Karşılıklı hâl hatır sormak beni iyi hissettirir					
36. İş hayatında etkileşimde bulunduğum herkesi (hastalar, öğrenciler, iş arkadaşları, müşteriler gibi) değerli ve önemli görürüm					
37. Çalışma arkadaşlarım haksızlığa uğradığında sessiz kalmam					
38. Herhangi bir hata yaptığımda bana hoşgörü ile yaklaşılmasını beklerim					
39. Yaptığım iyiliğin kıymetinin bilinmesini isterim					
40. Güler yüzlü olmak ilişkileri olumlu etkiliyor					
41. İş arkadaşlarım için fedakârlık yapmak kendimi iyi hissettirir					
42. İş hayatında iletişim kurduğum kişileri kırmamaya özen gösteririm					
43. Kendimi kolaylıkla başkalarının yerine koyabilirim					
44. Arkadaşlarımın beğendiğim yönlerini takdir ve tebrik ederim					
45. Yaptığım işten yarar gören kişilerin (hastalar, öğrenciler, müşteriler gibi) kıymetimi bilmelerini beklerim					
46. İş arkadaşlarım zorluk yaşadığında duygularını anlayabilirim					
47. Mevcut işimden çok memnunum.					
48. İşimi severek yaparım.					
49. Mutluluğu, en çok işimdeyken buluyorum.					
50. İşyerinde zaman geçmek bilmiyor.					
51. İşimi tatsız buluyorum.					
52. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
53. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım.					
54. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
55. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					
56. Son zamanlarda kişisel sorunlarımı çözümleyemediğimi düşünüyorum.					

57. Son zamanlarda hayatımdaki zorluklar baş edemediğim düzeye ulaştı.					
58. Son zamanlarda işlerin yolunda gitmediğini düşünüyorum.					
59. Son zamanlarda hayatımdaki olayları kontrol edemediğimi düşünüyorum.					
60. İnsanların genel kabullerine uymasa bile kendi düşüncelerime güvenirim.					
61. Hayatı günü gününe yaşar, geleceği çok da düşünmem.					
62. Bazen hayatta her şeyi yapmışım gibi hissederim					
63. Genel olarak yaşamımda duruma hakimimdir.					
64. Günlük yaşamın gerekleri, çoğu zaman beni zorlar.					
65. Benim için hayat sürekli bir öğrenme, değişme ve gelişme sürecidir.					
66. Güçlü fikirleri olan insanların etkisi altında kalırım.					
67. Bazı insanlar yaşamda anlamsızca dolanırlar, ama ben onlardan değilim.					
68. Yakın ilişkileri sürdürmek benim için hep zor olmuştur.					
69. Yaşam öyküme baktığımda, hayatımın gidişatından memnuniyet duyarım					
70. Kişiliğimin çoğu yönünü beğenirim.					
71. Kendi hayatımda başarabildiklerimi düşününce hayal kırıklığı yaşarım.					
72. Kendimi başkalarının önemli gördüğü değerlere göre değil, kendi önemli gördüklerime göre yargılarım					
73. İnsanlarla sıcak ve güvene dayalı ilişkim pek olmadı					
74. Hayatımda büyük değişiklikler ve/veya gelişmeler kaydetmeye çalışmaktan çoktan vazgeçtim.					
75. Bence insanın kendiyle ve dünyayla ilgili görüşlerini sorgulamasına yol açacak yeni yaşantıları olması önemlidir.					
76. Gündelik yaşamın çeşitli sorumluluklarıyla genellikle oldukça iyi bir şekilde baş ederim.					
77. İnsanlara beni soracak olduğunuzda benim “verici, vaktini diğerleriyle paylaşmaktan kaçınmayan biri” olduğumu söyleyeceklerdir.					

EK 6- ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
BİREYSEL AÇIKLAYICILAR					
DAYANIKLILIK VE SABIR					
1. İş hayatında herhangi bir zorlukla karşılaştığımda sabırlı davranırım					
2. Zorluklar karşısında mücadeleyi elden bırakmam					
3. Herhangi bir problemle karşılaştığımda kolay kolay pes etmem					
4. Zorlukları aşabileceğime dair kendimi sürekli telkin ederim					
5. Yakın çevremle ilgili (ebeveyn, çocuk, eş, yakınlar vb.) üstlendiğim sorumluluklar, zorluklar karşısında dayanıklı olmamı gerektiriyor					
MANEVİYAT					
6. Kendimi çaresiz hissettiğimde dua ederim					
7. Başarılı olmak için elimden geleni yapar, gerisini Allah'ın takdirine bırakırım					
8. Olumsuz durumlarla karşılaştığımda her işte vardır bir hayır derim					
9. İş hayatında olumsuz durumlarla karşılaşsam da sahip olduğum imkânlara şükrederim					
ÖZ YETERLİLİK					
10. Birden fazla görevi aynı anda üstlenebilirim					
11. İşle ilgili yenilikleri ve değişimleri öğrenmeye her zaman hevesliyimdir					
12. İşimi iyi yapma konusunda yeteneklerime güvenirim					
13. İş hayatında yaşanan zorlukları deneyim olarak görürüm					
KABULLENME					
14.Yaptığım işin her zaman mükemmel olması gerekmiyor					
15. Sonucu değiştiremeyeceksem daha fazla zaman ve emek harcamam					
16. Herhangi bir sorunla mücadele ederken bazı şeylerin kontrolüm dışında olduğunu kabullenirim					
İLİŞKİSEL AÇIKLAYICILAR					
SAYGI VE NEZAKET					
17. İş hayatında kişilere olumlu veya olumsuz görüşlerimi söylerken üslubuma dikkat ederim					
18. İş ortamında kıdem/yaş gözetmeksizin bütün çalışma arkadaşlarıma saygı duyarım					
19. İş ortamında kişisel sınırlarıma saygı gösterilmesini beklerim					
20. İş hayatında etkileşimde bulunduğum herkesi (hastalar, öğrenciler, iş arkadaşları, müşteriler gibi) değerli ve önemli görürüm					
21. Karşılıklı hâl hatır sormak beni iyi hissettirir					
22. Güler yüzlü olmak ilişkileri olumlu etkiliyor					
EMPATİ VE DİĞERGAMLIK					
23. İş hayatında iletişim kurduğum kişileri kırmamaya özen					

gösteririm					
24. İş arkadaşlarım zorluk yaşadığında duygularını anlayabilirim					
25. Kendimi kolaylıkla başkalarının yerine koyabilirim					
26. İş arkadaşlarım için fedakârlık yapmak kendimi iyi hissettirir					
VEFAKARLIK					
27. Yaptığım iyiliğin kıymetinin bilinmesini isterim					
28. İş hayatında birine destek olmuşsam vefalı olmasını beklerim					
29. Yaptığım işten yarar gören kişilerin (hastalar, öğrenciler, müşteriler gibi) kıymetimi bilmelerini beklerim					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Havva YILUZAR
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Gazi Lisesi, Antalya, 2007.
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Antalya, 2012.
Tezli Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Antalya, 2016.
Yüksek Lisans Tez Konusu	Kişi-Örgüt Uyumu ile İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma.
Doktora Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Antalya, 2024.
Doktora Tez Konusu	Örgütlerde Psikolojik Sermayenin Ölçümü Üzerine Bir Ölçek Geliştirme Çalışması
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
Sertifika, Kurs ve Eğitimler	Pedagojik Formasyon Eğitimi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2021 Bahar. Sivil Havacılık Yönetimi / Yönetim ve Organizasyon / Pazarlama alanlarında Teorik ve Uygulamalı TÜBİTAK ARDEB Proje Yazma Eğitimi-II, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir (Çevrimiçi), 2021. ‘‘Kurumsal Hayatta İlişkiler-Pozitif Psikoloji Bakış Açısı’’ Eğitim Semineri, Prof. Dr. Seçil Taştan, Pozitif Psikoloji Atölyesi (Çevrimiçi), 2023.
BİLİMSEL FAALİYETLER	

Ulusal Hakemli Dergilerde Yayınlanan Makaleler

1) Yıluzar, H. (2023). Kaynak Bağımlılığı Kuramı Temelinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Teorik Bir İnceleme. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(38), 112-129, https://doi.org/10.20875/makusobed.1374406.

Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

1) Yıluzar, H. (2018). Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık ile

İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2016-221, (Özet Bildiri-Tam Metin/Sözlü Sunum), ISBN: 978-605-2271-07-0.

Kongre ve Sempozyum Katılımı Faaliyetleri

1) 5. Örgütsel Davranış Kongresi, İzleyici / Dinleyici, Antalya, Türkiye, 2017.
2) 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Katılımcı, Trabzon, Türkiye, 2018.
3) Yönetim ve Organizasyon Yaz Seminerleri, Katılımcı, Antalya, Türkiye, 2018.
4) Örgüt Kuramı Sempozyumu, İzleyici / Dinleyici, Trabzon (Çevrimiçi), 2021.

İŞ DENEYİMİ

Stajlar	2011 Temmuz, As Isıtma Soğutma Tic. Ltd. Şti., Dış Ticaret ve Muhasebe Departmanı. 2012 Aralık-2013 Ocak, Pronet Security Services, İnsan Kaynakları Departmanı.