

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Ersin, M. & Öztürk, A. T. (2021). "Psikolojik Sermayenin Örgütlerde Ölçülmesine Yönelik Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama", R&S -Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue:2; pp:61-75

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye Boyutları, Mersin Büyükşehir Belediyesi

Keywords: Organizational Behavior, Psychological Capital Dimensions, Mersin Buyuksehir Municipality

Makale Türü Araştırma Makalesi

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTLERDE ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE BİR UYGULAMA*

For the Measurement of Psychological Capital in Organizations Mersin Metropolitan Municipality an Application

Mesut ERSİN¹

Ahmet Turan ÖZTÜRK²

Geliş Tarihi / Arrived Date
12/08/2020

Kabul Tarihi / Accepted Date
03/03/2021

Yayınlanma Tarihi / Published Date
30/04/2021


ÖZ


ABSTRACT

Günümüzün sürekli değişen dünyasında, insan kaynaklarının etkin yönetimi oldukça önemlidir ancak buna farklı yönetim felsefeleri ve yöntemleri eşlik etmektedir. Bu yöntemlerden bir tanesi de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye, sürdürülebilir rekabet gücü üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Psikolojik sermayenin olumlu etkilerinin bir organizasyondaki maliyetleri düşüreceği ve olumsuz etkileri azaltacağı beklenmektedir. İlgili literatür ve teorinin gözden geçirilmesi çerçevesinde Mersin Büyükşehir Belediye çalışanlarının psikolojik sermayelerinin ölçümüne dayanan bu çalışma, psikolojik sermayenin alt boyutları çerçevesinde uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda Mersin Büyükşehir Belediyesinde çalışan 431 kişiye uygulanan anket uygulamasından elde edilen veriler psikolojik sermayenin alt boyutları çerçevesinde açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin kullanılmasının nedeni bir ölçme aracının özel bir çalışma grubunun faktör yapısını keşfedilmesinde kullanılmasıdır. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde, psikolojik sermayenin 4 boyutu, toplamda varyanstaki değişimin %76,79'unu açıkladığından faktörlerin açıklanma oranı yeterli bulunmuş olup, doğrulayıcı faktör analizi de uygulanarak neticelendirilmiştir. Araştırmanın bulguları; psikolojik sermaye seviyesinin belirlenmesinde psikolojik sermayenin alt boyutlarından yeterlilik boyutu en fazla etkili iken, dayanaklılık boyutu psikolojik sermaye düzeyinin belirlenmesinde en az etkilidir.

In today's ever-changing world, effective management of human resources is very important, but this is accompanied by different management philosophies and methods. One of these methods is psychological capital. Psychological capital has a positive effect on sustainable competitiveness. It is expected that the positive effects of psychological capital will reduce costs in an organization and reduce negative effects. This study, which is based on the measurement of the psychological capital of Mersin Metropolitan Municipality employees within the framework of reviewing the relevant literature and theory, aims to reveal the suitability of the data in the scales applied within the framework of the sub-dimensions of psychological capital to factor analysis. In this context, the data obtained from the questionnaire applied to 431 people working in Mersin Metropolitan Municipality was performed in the framework of the sub-dimensions of psychological capital. The reason for using the explanatory factor analysis is that a measurement tool is used to discover a specific study group sub-factor structure. As a result of the explanatory factor analysis, since the 4 dimensions of psychological capital explain 76.79% of the change in variance in total, the explanation rate of the factors was found to be sufficient and applying the confirmatory factor analysis concluded it. The findings of the research; one of the sub-dimensions of psychological capital, self-efficacy dimension is the most effective in determining the level of psychological capital, while the resilience dimension is least effective in determining the level of psychological capital.

* Bu makale; Dr. Öğr. Üyesi A. Turan Öztürk'ün danışmanlığında, Mesut Ersin tarafından hazırlanan ve THK Üniversitesi SBE İşletme ABD. da 2018 tarihinde kabul edilen tezden üretilmiş olup;30.06.2020 tarihinde yapılan 5.EMI Uluslararası Girişimcilik Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

¹  Bilim Uzmanı, Mersin Büyükşehir Belediyesi. mesut_ersin2@hotmail.com Mersin / Türkiye

²  Dr. Öğr. Üyesi, THK Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, atozturk@thk.edu.tr Ankara/ Türkiye

GİRİŞ

Tüm dünyada varlıklarını gösteren güçlü rekabet koşulları altında büyümeyi hedefleyen kuruluşlar için, mevcut insan kaynaklarını geliştirmek ve dürüst, açık, ahlaki liderlerle çalışmak, özellikle de çalışanların güven duygusunu artırarak fark yaratmak için çok önemlidir. Bu bağlamda örgütler; çalışanlarını, kendilerini tanıyarak, değerlerini ve inançlarını sorgulayarak bir bilinç seviyesine ulaşmaktadır. Ayrıca örgütler kendilerini nasıl kontrol edebildiklerini ve faaliyetlerini aynı çatı altında birleştirebileceklerine yönelik yol gösterici olan psikolojik sermayelerini geliştirmeyi hedeflemektedirler. Bu bağlamda, psikolojik sermaye, bireyin dört psikolojik kaynak içeren pozitif psikolojik gelişim durumunu ifade etmektedir: (a) öz-yeterlik, yani bireyin belirli bir hedefe ulaşmak için yeteneklere ve kaynaklara sahip olacağına olan güveni; (b) iyimserlik, yani başarıya ulaşmak için olumlu beklentilerdir. Başka bir ifadeyle, psikolojik sermaye kavramı, artan refah, iş ve yaşam memnuniyeti ile güçlü bir şekilde bağlantılıdır. (c) Umut, amaca ulaşmak için azimle gayret gösterme, en zor anlarda hedefe gidecek yeni yollar aramayı ifade ederken; (d) dayanıklılık zorluklar karşısında direnebilme ve her olumsuzluğa rağmen başarıya ulaşmadır.

Bu çerçevede, sunulan çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin alt boyutlarını (umut, dayanıklılık, iyimserlik ve özyeterlilik için) Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan memurların ve işçilerin algı düzeylerine uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya koyulmasıdır. Esasında, psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesine yönelik örgütlerde pek çok çalışma yürütülmüştür. Çünkü, psikolojik sermaye performansa yönelik bir kavram olup, akademik ve uygulayıcı çevrelerde büyük ilgi görmektedir. Bu nedenden kaynaklı olarak da yazında, psikolojik sermayenin performansı etkileyen ve gittikçe daha çok yaygınlık kazanan stratejik bir kaynak olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye için personel performansı ve yapılan işlerle ilgili davranışlarıyla tavırları açısından tahmin geliştirmeyi sağlayan bir sermaye çeşidi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Polatçı ve Akdoğan, 2014: 10). Bu bağlamda, psikolojik sermaye değerlerinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Ayrıca sunulan çalışma büyük örneklem grubu çerçevesinde en güncel verilerle ele alınması bakımından literatüre katkı yapacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, psikolojik sermaye ve örgüt kültürü kavramları incelenerek, önemlerinden bahsedilmektedir. Bunlara ek olarak, bu bölümde psikolojik sermaye çeşitleri hakkında da genel bilgilerden bahsedilmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan literatüre yer verilmektedir.

Çalışmanın uygulama kısmı olan dördüncü bölümde, psikolojik sermayenin alt boyutları çerçevesinde uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizi yapılmıştır. Bu bağlamda, 1873'ten bu yana bir kamu kurumu olan ve köklü bir örgüt kültürüne sahip Mersin Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanlara yönelik yapılan anket çalışması ile veriler toplanarak analiz sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmaktadır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise, çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

TEORİK ÇERÇEVE

1970'li yılların sonlarına doğru örgüt kültürüne yönelik çalışmalar yürütülmeye başlanmış olup; söz konusu çalışmaların başında, T.J. Peters'in yapıtı "Symbols, Patterns and Settings" ve Pettigrew'in "On Studying Organizational Cultures" isimli çalışmalar gelmektedir. Pettigrew'in yürütmüş olduğu araştırmada kültürün örgüt çalışma sistemi üzerindeki etkisini ifade eden karmaşık değer, inanç ve varsayımların bir bütün olarak ele alınması gerektiği; örgüt kültürünün, personelin karar alma ve düşünüp değerlendirme nedenlerini ortaya koşan bilişsel sistemlerden meydana geldiği belirtilmektedir (Aydoğan, 2004: 203-215). Örgüt kültürü kavramı Robbins (1986: 430-431)'e göre, bir toplumun kendi içerisinde ve dış çevreye karşı gelişen uyum esnasında ortaya çıkan, pozitif sonuçlarla doğruluğu kanıtlanabilen, yeni üyelere problemleri düşünme ve algılamanın yöntemi olarak öğretilmesi gereken temel varsayım örüntüleridir. Örgüt

kültürü kavramını ve tanımlarını farklı bakış açılarına göre sınıflandıran Terzi (2000: 21-23)'ye göre örgüt kültürü; bir kitlenin ortak kararlar çerçevesinde geliştirdiği kurallar ve söz konusu örgütün ortak hedeflerini gerçekleştirmek üzere sahip oldukları ideoloji, fikir, beklenti, değer, varsayım ve tutumlardır. Bu çerçevede ele alınan psikolojik sermaye, birçok olumlu örgütsel davranış kıstasını bir araya getiren ve bütünleştiren üst düzey bir çekirdek yapıdır (Luthans ve diğ., 2008: 820). Yani, psikolojik sermaye kavramı pozitif örgütsel davranış kuramına dayanmaktadır. Bu noktada, Pozitif Örgütsel Davranış (POB), "günümüzün işyerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması" olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 695). POB kökenleri, 1998 yılında Martin Seligman ve meslektaşları tarafından başlatılan Pozitif Psikoloji hareketinden geliştirilmiştir. Pozitif Psikoloji, psikolojideki odağı işlevsiz akıl hastalıklarından akıl sağlığına kaydırmayı hedefleyerek, insan gücünün inşasına daha fazla odaklanmayı gerektirmektedir. Pozitif psikolojinin analiz seviyeleri subjektif seviyede geçmişle mutluluk ve memnuniyet gibi pozitif öznel deneyim, şimdilerde akış ve mutluluk ve geleceğe umut ve iyimserlik gibi olumlu öznel deneyimdir. Bireysel düzeyde ise yani sevgi kapasitesi, cesaret, estetik duyarlılık, sebat, affetme, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik gibi olumlu özellikler ele alınmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Fred Luthans ise, pozitif psikolojiyi örgütsel ortama entegre ederek, 1999'da pozitif örgütsel davranış araştırmalarına öncülük etmiştir. Luthans'a (2002b: 57) göre, insanlar hem en iyi benlikleri hem de kendileri olabilecekleri güçlü yanlarını vurgulayan çalışma ortamları tasarlamalarının yollarını bulmaya çalışmaktadır. Çalışmalarda, işlerinde memnun olan çalışanların daha üretken olduğu, daha az işe yaramadığını ve daha fazla örgütsel bağlılık sergilediğini göstermektedir (Culbertson ve Fullagar, 2010: 425).

Bu bağlamda, psikolojik sermaye ise kişilerin güçlü ve pozitif yönlerini anlamaya ve geliştirmeye odaklanmakta ve kişilerin hangi hallerde daha mutlu, başarılı ve iyi insanlar olabileceğini öğretme eğilimindedir. Psikolojik sermaye ifadesi, üretkenliği ve iş performansını yükseltmede iş çevrelerinin ana noktasıdır. Pozitif psikolojik sermaye ise, bir kişinin psikolojik olarak pozitif gelişimini kastetmektedir. Bireylerin söz konusu şekilde gelişmesiyle, bu görevleri başarıyla yerine getirmek için gereken çabayı gösterebilmek için zor görünen görevleri üstlenerek; kendine güven özelliklerine sahip olmalı, şimdiki ve gelecekteki başarıya ulaşmayı pozitif düşünmeli, başarılı olmak üzere hedefleri etrafında efor göstermeli ve gerektiği zaman amaca ulaşan yolları tekrardan değerlendirmelidirler. Ayrıca, sorunlar ve sıkıntılarla karşılaşmalar bile iyileşme ve başarıya devam edebilme özelliğine sahip olmaları gerekmektedir (Luthans ve diğ., 2007: 3). Pozitif psikoloji Gable ve Haidt (2005: 103) tarafından insanoğlunun, gruplarla örgütlerin gelişimine ya da iyi bir biçimde çalışmasına katkıda bulunan süreçlerle şartların bilimi olarak ifade edilmektedir. Söz konusu kavram Sheldon ve King'e (2001: 216) göre, sıradan bir bireyin kuvvetli yönleriyle erdemlerini inceleyen bir bilimsel disiplin şeklinde tanımlanmaktadır. Böylece pozitif psikolojinin ana hedefinin insanın potansiyellerini hayata döken düzenli yapılar yaratmak olduğu anlaşılmaktadır (Akt. Peterson ve Spiker, 2005:154).

Psikolojik sermaye örgütlerin işleyişindeki birtakım aksaklıklara karşın yeni çözümler bulmayı vaat etmektedir. Bu kapsamda psikolojik sermayenin özelliklerinin insan kaynaklarının gelişimine ve daha verimli kullanılmasına katkı sağladığı savunulmaktadır (Salanova ve OrtegaMaldonado, 2019: 82). Bu bağlamda, psikolojik sermayenin genel özelliklerine aşağıda değinilmiştir.

- Psikolojik sermayenin kaynağı, teoriye ve araştırmaya dayanmaktadır, geçerli ölçme teknikleri kullanılır ve durum temelli bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla değişim ve yeniliklere açık bir yapıdadır. Bu kapsamda ölçülebilen, geliştirilebilen ve performans ile ilişkilendirilebilen psikolojik kapasiteler ile ilgilenmektedir (Luthans ve Youseff, 2004: 338).
- Psikolojik sermaye teorik bir temelde yükselir. Psikolojik sermaye, Alex Stajkovic'in "iş motivasyonu" teorisi, pozitif psikoloji ve Albert Bandura'nın "sosyal biliş" teorisini içerir.

Psikolojik sermayenin çatısı altında entegre edilmiş umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılık farklı farklı incelendiği zaman, daha az katma değer oluşturdıkları gözlemlenmektedir (Luthans ve diğ., 2007: 122).

- Psikolojik sermaye, öteki sermaye tiplerinden daha çok katma değer oluşturmaktadır. Bu nedenle, psikolojik sermayeyle insan ve toplumsal sermayelerinin dışında bir sermaye tipi olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda “psikolojik sermaye” kavramı; yalnızca eğitim ve öğretim programları veya beşeri sermaye gibi deneyimler yoluyla elde edilebilecek bilgi, beceri ve yeterliliklerle ilişkili değildir. Ayrıca, toplumsal sermaye vb. çevreleri ile faydalı ve fonksiyonel ilişkiler geliştiren bir grup bireyin ilişkileriyle hiç alakalı değildir (Larson ve Luthans, 2006: 48).
- Psikolojik sermaye geliştirilebilecek bir kavramdır fakat, diğer olumlu yaklaşımlarda incelenen kavramlar ekseriyetle kısıtlı ve geliştirilmesi güç olan kişilik temelli yapıları kapsamaktadır (Linley ve Joseph, 2004: 43).
- Psikolojik sermayenin duruma dayalı bir yaklaşımı olduğu sürece, yumuşak ve değişime açık bir bakış açısı benimsemekte ve genel olarak duyu ilkelerini kastetmemektedir. Memnuniyet, pozitif ve esenlik, mutluluk, sebep, memnuniyet, affetme ve cesaret gibi bireylerin özellikleri gelişime açıktır ve bu nedenle psikolojik sermaye kapsamına girmektedir (Walumbwa ve diğ., 2011: 11).
- Psikolojik sermaye ölçülebilir bir kavram olup, diğer sermaye çeşitlerinde görüldüğü gibi psikolojik sermayenin de yapılan yatırımlar karşılığında ne şekilde çıktılar üretilmesini sağlayacağı belirlenebilmektedir (Luthans ve diğ., 2007: 10).
- Psikolojik sermaye olumlu davranışlarla ilişkilidir. Psikolojik sermaye üretkenliği etkilemesi beklenen bireysel özellikleri içine almaktadır (Avey ve diğ., 2011).

Örgüt kültürü ile ilgili mevcut birçok araştırma yapılmış olup, örgüt kültürü üzerinde çalışma yapmış olan araştırmacılar, söz konusu kavramı sosyal grup bakımından incelemekte ve bahsi geçen sosyal grubun üyelerince paylaşılan bilişsel bir ekipman olarak betimlemektedirler (Tierney, 1997). Örgüt kültürü hakkında çalışmalar yürüten araştırmacılar, kültürü oluşturan değişik faktörleri çeşitli araştırmacı, nesnellik ve öznellik ile örgüt üyelerince gözlemlenme düzeylerine göre incelemelerinde değişiklikler meydana getirmiştir. Bu açıdan unsurlar, çalışmacılar tarafından birbirlerinden farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır (Zamanou ve Glaser, 1994). Son yıllarda, psikolojik sermaye işletme literatüründe epeyce tartışılan bir değişken haline gelmiştir. Yerel ve küresel literatürde psikolojik sermayedeki örgütsel sonuç değişkenleri üzerindeki etkilerini ele alan çalışma sayısının giderek arttığı görülmektedir. Fakat, örgütlerde psikolojik sermayenin değerlendirilmesi üzerine yapılan çalışmaların ise kısıtlı olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye üzerine yapılan ulusal çalışmalardan bazıları aşağıda değerlendirilmektedir.

Şevik (2020: 206) çalışmasında, olumlu psikolojik sermayenin ve onun alt boyutlarının algılanan örgütsel politikanın örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi üzerindeki aracı rolü araştırılmıştır. Bununla ilgili olarak 660 devlet ve özel sektör çalışanı tarafından Afyonkarahisar’da uygun örnekleme yöntemi kullanılarak bir anket gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları olarak, olumlu psikolojik sermayenin algılanan örgütsel politikanın etkisi üzerindeki kısmi aracılık görevi örgütsel sessizlik belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarında algılanmış olan örgütsel bakış açısının negatif tesirlerini azaltmada arabuluculuk rolü ile ilgili olarak; iyimserlikle, dayanıklılık alt boyutlarının örgütsel sessizlikte kısmi aracı rolü söz konusudur.

Yalap ve Baygın (2020: 49) ise, adli şefkatin, adliyelerde çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki psikolojik sermaye düzeylerinin etkisinde aracılık rolü olup olmadığını araştırmaktadır. Veriler Tokat şehir merkezi ve ilçelerinin merkezlerindeki toplam 189 kamu görevlisinden anket formlarıyla elde edilmiştir. Çalışma değişkenlerinin arasında anlamlı ilişkisel sonuçlar nedeniyle psikolojik sermaye seviyelerinin örgütsel bağlılık üzerindeki tesirinde öz-şefkatin “kısmi aracılık rolü” bulunduğu neticesinde varılmıştır.

Şen ve Mert (2019: 9) makalelerinde, psikolojik sermayenin iş doyumu, örgütsel bağlılıkla sinizm üstündeki tesiri araştırmıştır. Bu çalışmada veriler, savunma sanayiindeki üç değişik işletmede çalışan toplam 295 kişinin katılımı ile elde edilmiştir. Çalışmadan ulaşılan bulgular çerçevesinde, psikolojik sermayenin; iş doyumu, örgütsel bağlılık ve sinizm gibi bağımlı değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Acaray da (2018: 83), pozitif psikolojik sermayenin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini incelemektedir. İstanbul'da çeşitli eğitim kurumlarında tam zamanlı çalışan 267 öğretmenden kolaylık örnekleme yöntemi ile toplanan bu çalışmanın neticeleri; pozitif psikolojik sermayenin mafsallı muhalefet, gizli muhalefetle yerinden edilmiş muhalefet üstünde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Çalışkan ve Pekkan (2017: 17) araştırmada, psikolojik sermayeyle örgüt desteğinin işe yabancılaşma üzerindeki tesirleri incelenmiştir. Diğer taraftan, iş yabancılaşması ve psikolojik sermaye arasında örgütsel desteğin arabuluculuk rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda, Ankara ilinde savunma sanayi sektöründeki bir katılımcı çalışanın anketi ile elde edilen veriler analiz edilmektedir. Bu çalışma ile psikolojik sermayeyle örgütteki desteğin işe yabancılaşma üzerinde etkisinin olduğu ve psikolojik sermayenin alt boyutlarının olumlu ve anlamlı olarak kullanılan tüm değişken faktörleri etkilediği ortaya konularak, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye üzerinde kısmi aracılık rolü olduğundan bahisle, çalışanların yabancılaşma düzeyi tespit edilmiştir.

Ocak ve diğ.'nin (2016: 113) çalışmasında, örgütsel psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutlarının işçilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu tutumları üzerindeki etkileri test edilmektedir. Veriler Bosna'da çalışan 215 Boşnak öğretmenden toplanmış ve analizin sonuçları yalnızca iyimserliğin örgütsel bağlılıkla iş doyumu üstünde pozitif etkileri olduğunu göstermiştir.

Çetin ve diğ.'nin (2013: 31) makalesinde, denetim odağı olarak kişilik faktörünün ve destekleyici örgütsel kültürün bağlamsal faktörünün örgütsel psikolojik sermaye üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri araştırılmaktadır. Veriler, anket yöntemi kullanılarak büyük bir şirketin 211 personelinden toplanmıştır. Sonuçlar, destekleyici örgüt kültürüyle kontrol odağının psikolojik sermaye üzerindeki direkt tesirlerinin yanında, destekleyici örgüt kültürüyle psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri etkileyen kontrol merkezinin arabulucu etkilerinin de araştırıldığını ortaya koymaktadır. Çetin ve Basım (2012: 121) çalışmada ise, örgütsel psikolojik sermayenin yapısını araştırılmakta ve yaygın olarak kullanılan bir ölçeğin Türkçe çevirisinin güvenilirliğini ve geçerliliğini incelenmektedir. Örneklem kamu sektöründe çalışan 235 düşük ve orta düzey yöneticiden oluşmaktadır. Bulgular ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik katsayılarının 0,67'yle 0,85 arasında değiştiğini ve faktörlerin test-tekrar test güvenilirliklerinin 0,70'le 0,77 arasında değişim gösterdiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, faktör analizi sonuçları "iyimserlik", "umut", "dayanıklılık" ve "öz yeterlilik" boyutlarını ölçen 4 etkenli modelin uygunluğunu teyit etmiştir. Sonuçta, Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe versiyonunun güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Uluslararası alanyazından; Luthans ve diğ.'nin (2010: 41) çalışmalarında, psikolojik sermaye müdahalesinin eğitim yönergelerine uymanın, katılımcıların performansının iyileşmesine neden olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Sonuçlar, psikolojik sermaye müdahalesi gibi kısa eğitim müdahalelerinin yalnızca katılımcıların psikolojik sermayesini geliştirmek için kullanılamayacağına, aynı zamanda iş başındaki performanslarında bir iyileşmeye de yol açabileceğine ulaşılmıştır. Simons ve Buitendach'in (2013: 2) araştırmalarındaki amacı, çağrı merkezi çalışanları arasında psikolojik sermaye, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek ve ayrıca, psikolojik sermayenin ve işe bağlılığın çağrı merkezi çalışanlarının örgütsel bağlılığı için öngörücü değer taşıyıp taşımadığını ortaya koymaktır. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik sermaye, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Sonuçlar, iş katılımının örgütsel bağlılığın tek önemli öngörücüsü olduğunu göstermektedir.

Etebarian ve diğ., (2012: 5057) makalelerinde, İran'daki bir ticaret organizasyonunda çalışanların psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, örgütsel

bağlılık ve umudun (psikolojik sermayenin boyutlarından biri olarak) pozitif yönde ilişkili olduğunu, ancak örgütsel bağlılığın dayanıklılıkla ters orantılı olduğunu gösterdi. İyimserlik ve öz-yeterlik (güven) ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, sürekli bağlılık ve normatif bağlılığı içeren üç boyuttan sadece psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki 0,05'te anlamlıdır. Regresyon analizi, 0,355 katsayılı psikolojik sermaye boyutlarından yalnızca umut ve -0,521 dayanıklılığın örgütsel bağlılığı yordamlayabildiğini göstermiştir. Rego ve diğ., (2016: 129) araştırmalarında, gerçek liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü analiz edilmiştir. Sonuçlar, pozitif psikolojik sermayenin gerçek liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Bununla birlikte, bu arabuluculuğun yalnızca pozitif psikolojik sermayenin dört boyuttan üçü için (öz-yeterlik, umut ve iyimserlik) yapıldığını da belirtmektedirler. Ayrıca dayanıklılığın örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini de göstermektedir.

Robyn ve Mitonga-Monga (2017: 702) makalelerinde, çalışanların bağlılığı ile ilişkili olarak psikolojik sermaye ve işe bağlılığı incelenmiştir. Sonuçlar, psikolojik sermayenin işe bağlılığı ve çalışan bağlılığı ilişkilerini öngördüğünü göstermektedir. Kim ve diğ., (2019: 108) ise, psikolojik sermayenin çeşitli öncüllerini ve sonuçlarını test ederek, psikolojik sermayenin spor çalışanları arasında psikolojik refah ve iş tatmini üzerindeki rolünü incelemişlerdir. Sonuçlar, çalışanların anlamlı çalışmalarının ve destekleyici bir örgütsel iklimin, psikolojik sermayeyi olumlu etkilediğini ve dolayısıyla yüksek düzeyde iş tatmini ve psikolojik iyilik sağladığını göstermektedir.

METODOLOJİ

Çalışmanın dördüncü bölümünde, Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan memurlar ve işçilere yönelik yapılan anket çalışma yöntemi ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu bağlamda bölüm; araştırmanın amacı ve kapsamı, örneklem secimi ve verilerin toplanması, veri toplama aracı, verilerin analizi ve bulgular alt başlıklarından oluşmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın gayesi, psikolojik sermayenin alt boyutlarının, Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan 421 kişinin algı düzeylerinin ortaya koyulmasıdır. Bu araştırma kapsamında 1873'ten bu yana bir kamu kurumu olan ve köklü bir örgüt kültürüne sahip Mersin Büyükşehir Belediyesinde çalışan 454 işçi ve memur üzerinde psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır.

Örneklem Seçimi ve Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamındaki kişilerin Mersin Büyükşehir Belediyesinden seçilmesinin sebebi belediye'deki örgüt kültürünün güçlü olmasıdır. Araştırmada Mersin Belediyesi çalışanları ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek anketler çalışma grubuna uygulanmıştır. Toplam 454 kişiden anket verisi elde edilmiştir. Veri girişi esnasında, 23 adet anketin eksik yanıtlandığı gözlemlenmiş, dolayısıyla 431 adet anket analize dahil edilmiştir. Mersin Belediyesinde memur ve işçi statüsünde 6600 kişi bulunmaktadır. Yani; ana kütle 6600 kişidir. Bu kapsamda, $p = 0.5$ ve $q = 0.5$ için yeterli olduğundan örneklem için en az 384 kişinin olması yeterlidir. Eğer, hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa 384 kişinin yeterliliği aşağıda verilen formül ile bulunmuştur.

$$n = N \cdot t^2 \cdot pq / d^2 (N-1) + t^2 \cdot pq$$

Formülde; N: Hedef kitledeki birey sayısı, n: Örneklem alınacak birey sayısı, p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı), q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı), t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer (0.05 için 1.96), d: Olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır ve literatürde 0.05 alınır (Aktürk ve Tekman, 2016: 430).

$n = 6600 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 / (0.05)^2 (6600-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 = 384$ birey ile görüşülmelidir. Bu çalışmada, 431 anket analiz edilmiştir. Araştırma grubunun demografik özelliklerine ilişkin detaylı bilgi aşağıdaki Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1 Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	259	60,1	60,1	60,1
	Kadın	172	39,9	39,9	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Eğitim	İlköğretim	25	5,8	5,8	5,8
	Lise	122	28,3	28,3	34,1
	Ön Lisans	130	30,2	30,2	64,3
	Lisans	111	25,8	25,8	90,0
	Yüksek Lisans	43	10,0	10,0	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Medeni Durum	Evli	205	47,6	47,6	47,6
	Bekar	188	43,6	43,6	91,2
	Boşanmış/Eşini Kaybetmiş	38	8,8	8,8	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Yaş	29 ve altı	144	33,4	33,4	33,4
	30-39 arası	193	44,8	44,8	78,2
	40-49 arası	77	17,9	17,9	96,1
	50 ve üstü	17	3,9	3,9	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Aylık Ortalama Hane Geliri	1500 TL'den az	6	1,4	1,4	1,4
	1500-2499 TL	21	4,9	4,9	6,3
	2500-3499 TL	129	29,9	29,9	36,2
	3500-4499 TL	170	39,4	39,4	75,6
	4500-5500 TL	65	15,1	15,1	90,7
	5500 TL'den fazla	40	9,3	9,3	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Mesleki Toplam Hizmet Süresi	1-5 yıl arası	133	30,9	30,9	30,9
	6-10 yıl arası	122	28,3	28,3	59,2
	11-15 yıl arası	87	20,2	20,2	79,4
	16-20 yıl arası	63	14,6	14,6	94,0
	21 yıl ve üstü	26	6,0	6,0	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	

Tablo 1'de görüldüğü üzere, Araştırmaya katılanların %60,1'i erkek iken %39,9'u kadındır. Katılımcıların %5,8'i ilköğretim, %28,3'ü lise, %30,2'si ön lisans, %25,8'i lisans ve %10,0'u ise yüksek lisans mezunudur. Ankete katılanların %47,6'sı evli, %43,6'sı bekar ve %8,8'i ise boşanmış veya eşini kaybetmiştir. Katılımcıların %33,4'ü 29 yaş ve altında, %44,8'i 30 ile 39 yaş arasında, %17,9'u 40 ile 49 yaş arasında ve %3,9'u ise 50 yaşın üzerindedir. Aylık ortalama hane geliri ankete katılanların %1,4'ünün 1500 TL'den daha az, %4,9'unun 1500 ile 2499 TL arasında, %29,9'unun 2500 ile 3499 TL arasında, %39,4'ünün 3500 ile 4499 TL arasında, %15,1'inin 4500 ile 5500 TL arasında ve %9,3'ünün ise 5500 TL'nin üzerindedir. Toplam hizmet süresi açısından değerlendirildiğinde ankete katılanların %30,9'u 1-5 yıl arasında, %28,3'ü 6-10 yıl arasında, %20,2'si 11-15 yıl arasında, %14,6'sı 16-20 yıl arasında ve %6,0'sı ise 21 yıl ve üzerinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Psikolojik sermaye seviyesini belirlemek için Luthans ve diğ. tarafından geliştirilen 24 maddeden meydana gelen 5'li Likert ölçeği olan "Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Anketi - PCQ)" tercih edilmiştir. Söz konusu ölçeğin 4 alt grubu vardır. Psikolojik sermayenin 1-6 maddeleri iyimserlik, 7-12 maddeler beklentileri, 13-18 maddeleri dayanıklılığı ve 19-24 maddeleri öz-yeterliliği ölçülmektedir. Ölçekteki 1, 3 ve 16. maddeler ters sorulardır ve kodları bilgisayar ortamına giriş esnasında yapılmıştır. Özgün ölçekte bulunan öğelerin sayısı ile sırası farklı olmaktadır. Bu çalışma Çetin ve Basım (2012) Türkçeye uyarlamıştır; çalışma, geçerliliğiyle güvenilirliği geçerli

olan formata dayanmaktadır. Anketin ilgili bölümlerinde kullanılan beş maddelik Likert ölçeğinin kodlaması ise "1 = Asla", "2 = Çok seyrek", "3 = Ara sıra", "4 = Sık sık", "5 = Her zaman" şeklindedir. Anketin ilk kısmı, ankete cevap veren kurumlar ve katılımcılar hakkında genel ve nüfusa dayalı bilgileri ölçmektir. 2. bölüm psikolojik sermaye ölçeğini içermektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinin Türk diline uyarlanması Çetin ve Basım'ın (2012) yaptığı ve ölçeğin iki değişik örneklem üzerinde uyguladıkları araştırmada güvenilirlik katsayıları; iyimserlik için 0,67, umut için 0,81, psikolojik dayanıklılık için 0,68 ve öz-yeterlik için 0,85 ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise 0,91 olup ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu bildirmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada tercih edilen ölçekten sağlanan veriler "SPSS 22.0 paket programı" yardımı ile analiz edilmiştir. Çalışmadaki algı düzeylerine uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizi (AFA) tercih edilmiştir. Çünkü, açıklayıcı faktör analizi araştırmacılara verilerinin yapısını keşfetme olanağı sunmaktadır (Uyumaz ve diğ., 2016: 661). Ölçekler için açıklayıcı faktör analizi esnasında, her şeyden önce verilerin faktör analizine uygunluğu incelenmiştir. Bu çerçevede, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme verimliliğinin veri seti, iyi bir seviye olan 0.70 değerinin üstünde 0.935 sonucuna ulaşmıştır (Kaya, 2013: 181). Analizde kullanılan maddelerin değişkenlerin tutarlılığını ölçen "Bartlett küresellik testi" istatistiki bakımdan değerli bulunmuştur ($\chi^2 = 4581.367$ ve $p = .000$). Testlerin neticesinde AFA için kullanılacak örnekle faktör analizinin uygunluğu tespit edilmiştir. Veri setinin gerçekleştirilen testler ile uygunluğunun doğrulanmasından sonra faktör yapısını belirlemek için faktör tutma metodu olarak "varimax" rotasyon yöntemi ve ana bileşenler analiz metodu tatbik edilmiştir. Faktörlerin yapısında, toplamdaki varyansın %76.79'unu tanımlayan dört faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Faktörlerin analizi neticesinde, Costello ve Osborne'un (2005) araştırmalarında belirttiği gibi Ekstraksiyon sütununda değeri 0.20'nin altında olan sorular, varyans değişikliği üzerinde çok az etkiye sahip oldukları için analizden çıkarılmıştır.

Bulgular

Çalışmada 4 boyut için genel cevap ortalaması 4,13 olarak elde edilmiştir. Anketin katılımcılarının ortalama cevap skoru 4,13 değeri ve üzeri ise, psikolojik sermaye algısı yüksek, 4,13 altı değerde kalanların psikolojik sermayesi düşük olarak ayrılmıştır. Bu karar için, basit bir mantık olan ortalamanın üzeri yüksek, ortalamanın altı düşük kararı temel oluşturmuştur. Diğer bir açıdan bakıldığında, "4" ve "5" kod cevabını verenler olumlu algılanmış, bu gruba yüksek kararı verilmiştir. Zaten ortalamaya bakarak da gidilse aynı karara ulaşıldığı görülmüştür. Mersin Belediyesi çalışanlarının psikolojik sermaye algısına yönelik sıklık dağılımı ise Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2 Mersin Belediyesi Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Algısı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Psikolojik sermaye algısı düşük	147	34,1	34,1	34,1
Psikolojik sermaye algısı yüksek	284	65,9	65,9	100,0
Toplam	431	100,0	100,0	

Tablo 2'de görüldüğü üzere, çalışanların %65,9'u psikolojik sermaye algısı yüksek, %34,1'ini algısı düşük çıkmıştır.

4 boyut toplam varyanstaki değişimin %76,79'unu açıkladığından, faktörlerin açıklama oranı kâfi derecededir. Faktörleri teşkil eden soru kesimlerin açıkladığı varyans oranları, her faktörün alfa katsayısı ve her ifadenin faktör yük değeri ve ifade çıkarılırsa ulaşılacak alfa değerleri aşağıda verilmiştir. İçsel tutarlılığın ölçülmesinde önemli analizlerden birisi olan madde testi analizi yapılmış ve Cronbach Alpha değerlerinin yüksek olduğu ve ifadelerin kaldırılması ile iç tutarlılığın sağlandığı sonucuna varılmıştır. AFA sonuçları aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir.

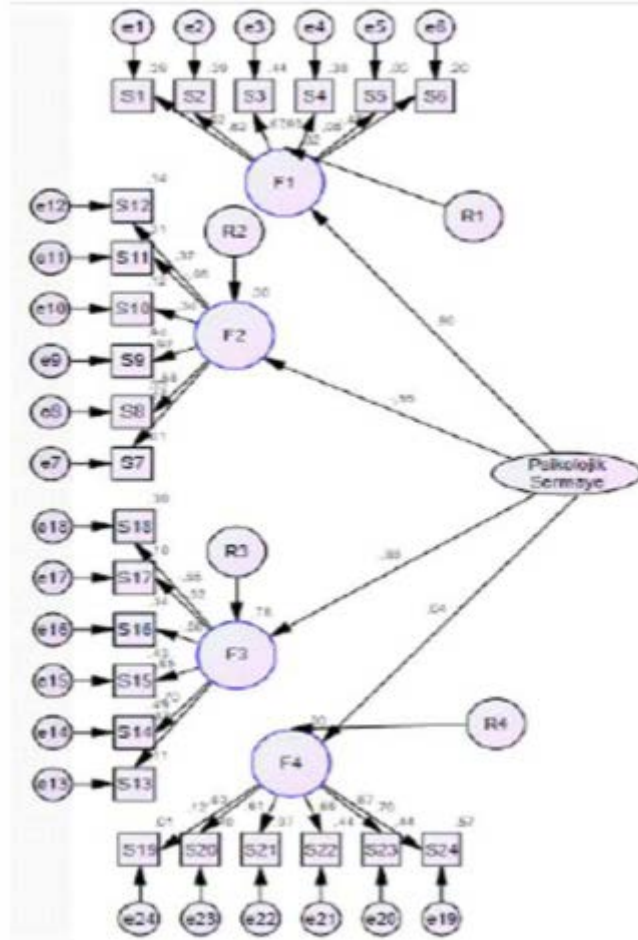
Tablo 3 AFA Sonuçları

Faktör 1: İyimserlik Boyutu	Açıkladığı varyans: 29.43	Cronbach Alpha (CA):0.904
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
1-Bu iş yerinde işler genellikle benim istediğim şekilde yürümez.	.689	0.891
2-İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini hak ederim.	.620	0.893
4-İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	.498	0.903
5-İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	.724	0.895
6-İşimle ilgili karşılaştığım olaylara "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	.504	0.892
Faktör 2: Umut Boyutu	Açıkladığı varyans: 19.79	Cronbach Alpha (CA):0.901
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
8-Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.	.606	0.889
9-Eğer çalışırken kendimi bir çıkmazın içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünürüm.	.531	0.892
10-Şu anda kendimi işimde çok başarılı olarak görüyorum.	.497	0.890
12-Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünürüm.	.674	0.883
Faktör 3: Dayanıklılık Boyutu	Açıkladığı varyans: 15.67	Cronbach Alpha (CA):0.914
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
13-Eğer zorunda kalırsam işimde kendi başıma yeterim.	.509	0.882
14-İşimle ilgili ortaya çıkabilecek şeyleri kendi başıma halledebileceğimi hissediyorum.	.618	0.879
15-İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	.493	0.883
16-İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.	.685	0.903
17-Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	.692	0.896
18-Daha önce zorluklar yaşadığım için, işim ile ilgili zorlukların üstesinden geleceğime inanıyorum.	.702	0.907
Faktör 4: Öz-yeterlilik Boyutu	Açıkladığı varyans: 11.90	Cronbach Alpha (CA):0.909
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
19-İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	.784	0.879
20-Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	.670	0.896
21-Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	.508	0.897
22-Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	.403	0.902
23-Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	.736	0.893
24-Kurum dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	.690	0.901

İyimserlik boyutunda “eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider” ve umut boyutunda “bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı desteklemiyor” “İşimle ilgili hedefleri sıkı bir şekilde takip ediyorum” önermeleri çıkarım (extraction) değeri %20’nin altında olduğu için faktör analizi dışına çıkarılmıştır.

Doğrulatoryıcı faktör analizinde (DFA), AFA’yla daha önce tespit edilen yapıların test edilmek suretiyle geçerliliğinin incelenmesi işlevi yerine getirilmektedir. DFA’nın genellikle kavramsal yapının hazırlanmasından sonra onaylama ve doğrulamak için kullanımı söz konusudur (Büyüköztürk, 2012: 23). Bu sebeple, bu çalışmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğine yönelik doğrulanması ve yapısal geçerliliğinin test edilmesi amaçlı DFA uygulanmıştır ve sonuçlar aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmektedir. Ayrıca DFA uyum indeksleri Tablo 4’te gösterilmektedir.

Şekil 1. DFA Sonuçları



Tablo 4 DFA Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X ² /sd	3		3.8	Kabul Edilebilir
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	0.95	0.94-0.90	0.942	Kabul Edilebilir
TLI (NNFI)	0.95	0.94-0.90	0.968	İyi Uyum
IFI	0.95	0.94-0.90	0.983	İyi Uyum
CFI	0.97	0.95	0.962	Kabul Edilebilir
RMSEA	0.05	0.06-0.08	0.041	İyi Uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	0.90	0.89-0.85	0.935	İyi Uyum
AGFI	0.90	0.89-0.85	0.927	İyi Uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	0.05	0.06-0.08	0.034	İyi Uyum

DFA'nın başarısını uyum indeksleri belirlemektedir. Literatürde çok fazla kullanılan uyum indeksleri vardır ve Erkorkmaz vd.'nin (2013: 213) çalışmalarında kullandıkları uyum indeksleri ele alınarak tablo halinde sunulmuştur. Tablo 2'de görüldüğü üzere, AMOS 23.0 programıyla gerçekleştirilen analizin neticesinde yaklaşımın, değerlendirilen verilerle beraber iyi uyum indekslerinin bulunması, güvenilirlikle geçerlilik testlerinden de kabul edilebilir düzeyde neticeler vermesi ölçeğin doğrulandığını göstermiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Demokratik bir yönetim birimi olarak yerel yönetimler, vatandaşların beklenti ve istekleri doğrultusunda kamu hizmetleri sağlayarak, vatandaşları tatmin etme çabası içerisinde bulunmaktadır. Topluma en yakındaki hizmet birimleri olan belediye birimlerinin toplumun ihtiyaçlarıyla arzularına hassas davranması ve toplumun devamlı desteğiyle takdirini kazanması, belediye idareleri için kayda değer bir durum olmaktadır. Bu başarının ilk adımı içeriden yani çalışanların memnuniyetinden geçmektedir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri ön plana çıkmaktadır.

Psikolojik sermayenin en kayda değer özelliği, bileşenleri meydana getiren umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık bileşenlerinin ölçülebilmesi ve geliştirilebilmesidir. Kişinin iş hayatındaki performansını artırması, iş tatmini sağlaması ve böylece iş mutluluğunu artırması üzerinde etkisi olduğu gözlenen bu özellikler, verilecek eğitimlerle bireylere kazandırılarak, bireysel gelişme sağlanırken, örgütsel öğrenme ve gelişime de olumlu katkılar sağlayabilecektir. Örgütlerde çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyesini arttırmak, üst düzey çalışanların kuruma olan bağlılıklarını arttırmak ve organizasyonda sürekliliklerini sağlamak isteyen işverenler, çalışanlar için uygun şartlar yaratmalı, eğitimle kariyer planlarını desteklemeli, çalışanlarını güçlendirmeli, ulaşılabilir hedefler koymalı ve sağlanacak diğer desteklerle personelin kuruluştaki kalmaya özendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, çalışanların özelliklerini bulmak, beklentilerinin ne olduğunu, nasıl mutlu ya da mutsuz olduklarını ve başarılı, etkili ve verimli bir yönetim için en çok neye gereksinim duyduklarını bilmek önem kazanmaktadır.

Bu çerçevede, sunulan çalışmanın amacı psikolojik sermayenin alt boyutlarını Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan 421 kişinin algı düzeylerine uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya koymaktır. Psikolojik sermaye anketi için uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre, faktör tutma metodu şeklinde "varimax" döndürme yöntemiyle belli başlı bileşenler kullanılmıştır. Faktörlerin yapısında, toplam varyansın %76,79'unu izah eden dört faktörlük bir konstrüksiyon saptanmıştır. Daha sonra bu faktörlere uygulanan normallik testi neticesinde p değeri 0.05'ten küçük olduğundan normal dağılımı sağlanmadığı görülmektedir.

Bu bağlamda, psikolojik sermaye düzeyi fazla olan personelin işte daha iyi performans göstermesi, personel işleriyle ilgilenen yöneticilerin, örgüt içinde görev yapan personelin psikolojik sermayesini geliştirmesi için daha sistemli ve planlı çalışmasının gerekli olduğu görülmüştür. Bu sonuç literatürle paralellik göstermektedir. Örneğin; Korkmazer ve diğ., (2016: 271) çalışmalarında, psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarıyla (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) beraber, çalışan performansındaki değişimi etkilediğini bulmuşlardır. Çetin ve Varoğlu'da (2015: 105) makalelerinde, psikolojik sermayenin algılanan performansı artırdığını belirlenmişlerdir.

Çalışmada bulunan bir diğer sonuç ise, psikolojik sermaye seviyesinin belirlenmesinde psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik boyutu en fazla etkili iken, dayanıklılık boyutu psikolojik sermaye düzeyinin belirlenmesinde en az etkilidir. Alinyazın incelendiğinde ise, elde edilen sonuçtan farklı olarak Polatçı (2014: 115) psikolojik sermayenin alt boyutlarından sadece dayanıklılığın hem toplam performansı hem de iki performans boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulmuştur. Başka bir ifadeyle, özyeterlilik ve iyimserlik hiçbir durumda performans üzerinde anlamlı etki göstermemiştir. Çalışma sonucu ile benzerlik gösteren çalışmalardan Ateş ve diğ., (2018: 781) ise, psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleriyle yarattığı sinerji sayesinde işgören performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu etkilerini çalışmada ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, psikolojik sermayenin, güçlü örgütlerin oluşmasında ve bu sayede ülkelerin gelişmesinde ve toplum refahında çok önemli olduğu, son yıllarda yapılan çok sayıda çalışma ile ortaya konulmuş ve önemi anlaşılmıştır. Psikolojik sermayenin insan sermayesine olan pozitif katkısı, örgütleri güçlendirerek bağlı olduğu ülkelerin gelişimine katkı sağlaması öngörülmektedir. Türkiye'nin en temel kaynağı insan sermayesidir ve insan sermayesinin iyi kullanılması sonucunda Türkiye, güçlü örgütlerle bilim, sanayi, teknoloji üretimini artırabilecektir. Bu sebeple insan sermayesi doğru ve etkin kullanılmalıdır. Bu husus, psikolojik sermayeyi yüksek tutarak mümkün olabilecektir. Bununla birlikte, eğitimle psikolojik sermaye arasında güçlü bir bağ vardır. Psikolojik sermayeyi artıran eğitim stratejileri belirlenerek, çalışanların ve çalışma hayatına henüz başlamamış olan kişilerin pozitif psikolojik sermaye alt yapısı oluşturulmalı ve bu sosyal-kültürel faaliyetlerle, ekonomik imkanlar artırılarak desteklenmelidir.

Örgütlerde çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, eğitim planlaması, performans değerlendirmesi, kariyer planlaması evrelerinde ana veri şeklinde kullanılması mümkündür. Öncelikli olarak, önemli iş sonuçlarındaki, özellikle performans iyileştirmedeki örgütlerde çalışanların performanslarını artırmak için psikolojik sermaye geliştirme eğitimleri verilebilir. Buna ek olarak, psikolojik sermaye seviyeleriyle ilgili veriler performansların değerlendirilmesinde değerli bir girdi sağlar iken, performansta bir azalma olması durumunda bireysel, grup ve departman boyutlarındaki performansa ilişkin problemlerin saptanmasıyla ortadan kaldırılması için değerli bir vasıta olabilmektedir. Söz konusu veriler, kariyer planlamadaki çalışanlar için kariyer planlama hedefleri, kişiyi psikolojik sermaye düzeyine uygun görevlere kaydırmak veya dikkate alınan düzeyler için eğitim kullanılabilmektedir.

Bu çalışma ile psikolojik sermayenin, örgütler için yaşamsal derecede önemli olduğu hususu incelenmiştir. Bu bağlamda, çalıştığı örgütte mutlu olan kişilerin psikolojik sermaye seviyelerinin arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Örgütlerde psikolojik sermaye düzeyinin artırılması hususu, örgüt tepe yönetimlerinden başlayarak, çalışanların psikolojik sermayeleri ve özellikle alt boyutları eğitimler aracılığıyla desteklenerek, bu alanlarda güçlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, çalışanların bireysel gelişimlerini desteklemeye yönelik olarak çeşitli faaliyetlere katılımları desteklenmeli, teşvik edilmeli ve özendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2018). Örgütsel Muhalefet Üzerine Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ICEESS'18), 83-91.
- Aktürk, E., & Tekman, N. (2016). Konut Talebi ve Erzurum Kent Merkezinde Tüketicilerin Konut Edinme Kararlarını Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(2): 423-441.
- Ateş, M. F., Turgut, H., & Çelik, M. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 781-798.
- Avey, J., Patera, J. L. and West, B. J. (2006), The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60
- Aydoğan, Z. F. (2004). 'Örgüt Kültürü ve İklimi', *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 203-215.
- Büyükoztürk, Ş. (2012). Veri Analizi El Kitabı. *Ankara: Pegem Akademi Yayınları*.
- Costello, A. B., ve Osborne, J. W. (2005). Exploratory Factor Analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Culbertson S. & Fullagar, C. (2010). "Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being". *Journal of Occupational Health Psychology*. 15: 421-433.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarılama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057- 5060.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Kaya, M. F. (2013), Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (28), 175-193.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.

- Korkmazer, F., Ekingen, E., & YILDIZ, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3): 271-28.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Values of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Linley, P. A. ve Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- Luthans F., B. J. Avolio, J. B. Avey ve S. M. Norma. (2007), Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Ocak, M. Güler, M., & Basim, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Peterson, S. J. ve Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: A Positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167.
- Polatçı, S. ve Akdoğan, A. (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economics Research Journal*, 5(1), 1-15.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teskilatında Bir Arastırma/The Effects of Psychological Capital on Task and Contextual Performance: A Research on Police Organization. *Ege Akademik Bakis*, 14(1), 115-124.
- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 129-151.
- Robbins, S. P. (1986). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- Robyn, C. M., & Mitonga-Monga, J. (2017). Psychological capital and work engagement in relation to employee commitment in a South African manufacturing organisation. *Journal of Contemporary Management*, 14(1), 702-730.

- Salanova, M., & Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*, 81-102.
- Seligman, MD., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Şen, C., & Mert, İ. S. (2019). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21.
- Şevik, Ü. (2020), Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (63), 206-227.
- Terzi, A.R. (2000). Örgüt kültürü. Ankara: *Nobel Yayın Dağıtım*.
- Tierney, W. G. (1997). Organizational Socialization in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 68 (1), 1-16.
- Uyumaz, G., Dirlik, E. M., & Çokluk, Ö. (2016). Açımlayıcı faktör analizinde tekrar edilebilirlik: Kavram ve uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2):659-675.
- Yalap O., & Baygin, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-şefkatin Aracı Rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 49-67.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J. and Hartnell, C.A. (2010), An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance, *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963.
- Zamanou, S. ve Glaser, S. R. (1994). 'Moving Toward Participation and Involvement', *Group and Organization Management*, 19, 475-513.