



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:07.06.2021 ✓Accepted/Kabul:13.08.2021

DOI:10.30794/pausbed.949035

Araştırma Makalesi/ Research Article

Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B. ve Korkmazıyrek, H. (2022). "Psikolojik Sermayenin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Pozitif Ses Çıkartma Davranışının Aracılık Rolü" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 48, Denizli, ss. 185-202.

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE POZİTİF SES ÇIKARTMA DAVRANIŞININ ARACILIK ROLÜ

Fatma YEŞİLKUŞ*, Onur Başar ÖZBOZKURT**, Haluk KORKMAZYÜREK***

Öz

Beşerî sermaye, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmede işletmeler için nadir ve taklit edilemez stratejik bir kaynaktır. Bu nedenle çalışanların, işletmenin amaçlarına yönelik performans göstermesinde psikolojik kapasitelerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi önemlidir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik kapasitelerinin ölçümüne olanak sağlayan psikolojik sermaye ve işe angaje olma kavramları ön plana çıkmaktadır. İlgili literatürde bu iki değişken arasındaki ilişki birçok kez incelenmiş; ancak, bu ilişkinin düzeyini etkileyen aracı değişkenin tespitine yönelik eksiklik fark edilmiştir. Ayrıca literatürde, bu iki değişkeni, pozitif ses çıkartma davranışının yordadığı gözlemlenmiştir. Buradan hareketle gerçekleştirilen bu çalışmada kartopu örneklem tekniğiyle 375 katılımcıya ulaşılmış ve elde edilen verilerin istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, psikolojik sermayenin pozitif ses çıkartma davranışı ve işe angaje olma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, pozitif ses çıkartma davranışının işe angaje olma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik sermaye, Pozitif ses çıkartma, İşe angaje olma*

POSITIVE VOICE BEHAVIOR AS A MEDIATOR WITHIN THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK ENGAGEMENT

Abstract

Human capital is a rare and unique strategic resource for businesses to gain sustainable competitive advantage. Thus, it is significant to improve and develop the psychological capacities of employees in showing their performance towards the goals of the businesses. In this sense, the concepts of psychological capital and work engagement, which allow the measurement of the psychological capacities of employees, stand out. The relationship between these two variables has been mostly examined in the relevant literature; however, it has been drawn attention to determine the deficiency of the mediator variable that affects the degree of the relationship. Moreover, it has been observed in the literature that these two variables are predicted by positive voice behavior. From this point of view, 375 participants were reached using the snowball sampling technique and the statistical analysis of the obtained data was carried out. As a result of the analysis, it has been seen that psychological capital has a positive and significant effect on positive voice behavior and work engagement. Additionally, it has been determined that positive voice behavior has a positive and significant effect on work engagement. Finally, it has been concluded that positive voice behavior plays a partial mediating role in the effect of psychological capital on work engagement.

Keywords: *Psychological capital, Positive voice behavior, Work engagement.*

*Doktorant, Tarsus Üniversitesi, MERSİN.

e-posta: fatma_yesilkus@tarsus.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-7749-9562>)

** Doç. Dr., Tarsus Üniversitesi, MERSİN.

e-posta: onurozbozkurt@tarsus.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-2325-2433>)

*** Prof. Dr., Toros Üniversitesi, MERSİN.

e-posta: haluk.korkmazıyrek@toros.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-4306-4528>)

1. GİRİŞ

Günümüzün rekabetçi çalışma ortamında işletmeler; yeteneklerine güvenen, başarının elde edilmesinde iyimser olan, hedeflere ulaşırken karşılaşılan zorluklarla mücadele eden çalışanların varlığına ihtiyaç duymaktadır (Sweetman ve Luthans, 2010: 55). Böylesine dinamik bir iş dünyasında işletmelerin umutlu ve yetenekli çalışanlar edinmesi ve bu çalışanları elde tutması, işletmelerin rekabet avantajını korumasında ve kaynak üstünlüğü sağlamasında bir anahtardır (Karatepe ve Karadaş, 2015: 1254). Bu nedenle; performansı iyileştiren, ölçen, geliştiren ve etkin bir şekilde yöneten pozitif yönelimli insan kaynağının psikolojik kapasiteleri önem arz etmektedir (Luthans, 2002: 698).

Çalışanların ekonomik, beşerî ve sosyal sermayesinin ötesine uzanan öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi olumlu psikolojik kapasitelerini ölçen yapıya psikolojik sermaye adı verilmektedir (Chen vd., 2017: 2). Pozitif örgütsel davranış eğilimiyle beslenen psikolojik sermaye, çalışanların performansını, iş tatminini ve işe angaje olma düzeyini artırmaktadır (Erbaşı ve Özbek, 2016: 276). Farklı bir ifadeyle, yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışanlar iş ile özdeşleşmekte ve işe angaje olmaktadır (Chaurasia ve Shukla, 2014: 345).

İşe angaje olma, çalışanın işletme için değer yaratma konusundaki olumlu tutumudur. İşletmelerin üstün iş performansını yönetme ve gerçekleştirme becerisiyle ilgili kapasitesidir (Alshammari, 2015: 156). İşletmelerde psikolojik sermayesi ve işe angaje olma düzeyi yüksek olan çalışanlar, nadir ve taklit edilemez birer yetenektir (Ocak vd., 2016: 114) ve bu özelliklere sahip çalışanların işletmelerdeki varlığı, iş gören devir hızının düşmesine imkân sağlamaktadır (Gu, 2016: 24). Ayrıca, rekabet avantajının elde edilmesinde iş gücünün geliştirildiği ve insan kaynağına yatırım yapıldığı merkezi bir yapının oluşumu kolaylaşmaktadır (Çetin ve Basım, 2012: 126).

Beşerî sermayenin psikolojik kapasitelerinin kritik öneme sahip olduğu günümüzde, psikolojik sermaye ve işe angaje olma arasındaki ilişkiye dair birçok çalışma gerçekleştirilmiştir (Chaurasia ve Shukla, 2014; Sihag ve Sarikwal, 2014; Peak vd., 2015; Erbaşı ve Özbek, 2016; Çelik Ağırman ve Naktiyok, 2018; Sutrisno ve Parahyanti, 2018; Nişancı vd., 2019; Soni ve Rastogi, 2019; Wardani ve Anwar, 2019; Çiftçi ve Erkanlı, 2020; Wirawan vd., 2020; Niswaty vd., 2021; Zuberbühler vd., 2021). İlgili alanyazına bakıldığında, psikolojik sermaye ve işe angaje olma değişkenlerini genel olarak pozitif ses çıkartma davranışının yordadığı görülmüştür (Cheng vd., 2012; Kwon vd., 2016; Rizvi, 2016; Şimşek ve Gürler, 2019; Handoyo ve Ardi, 2020; İnce vd., 2020). Bu sebeple, pozitif ses çıkartma davranışının iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamada etkisi olduğu düşünülmektedir.

Pozitif ses çıkartma davranışı, çalışanların yapıcı ve destekleyici öneri ve görüşlerini çekinmeden ve rahatlıkla paylaşmasıdır (Tokmak, 2019: 589). Bu davranışa sahip bireyler etkin ve verimli bir şekilde çalışmaya yatkındır (Çankır ve Semiz Çelik, 2018: 57) ve işe angaje olmuşlardır (Girgin, 2019: 10). Bu bilgilerden hareketle bu çalışmada, psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde aracı değişken olarak pozitif ses çıkartma davranışı ele alınmıştır. Dolayısıyla bu çalışma ile alanyazındaki eksikliğin giderilmesi ve pozitif ses çıkartma davranışının, çalışanların psikolojik sermaye ve işe angaje olma düzeylerini açıklaması açısından ne derece önemli olduğu konusunda organizasyonlarda farkındalık yaratılması amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmanın temel sorusu “pozitif ses çıkartma davranışı, psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde aracı bir etkiye sahip midir?” şeklinde oluşturulmuştur. Çalışmada psikolojik sermaye, işe angaje olma ve pozitif ses çıkartma davranışına ilişkin detaylı literatür sunulmuş, ardından çalışmanın yöntemi açıklanmıştır. Hipotezler sınanarak elde edilen veriler yorumlanmıştır. Bu çalışmanın ilgili alanyazında benzer çalışma gerçekleştirecek araştırmacılara rehberlik etmesi beklenmektedir. Bununla birlikte, işletmenin üstün kaynakları olan beşerî sermayenin öneminin anlaşılması ve bu insan sermayesinin işletmenin amaç ve politikalarına uygun yönetilmesinde, işletme sahiplerine ve yöneticilere ışık tutacağı düşünülmektedir.,

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. 1. Psikolojik Sermaye

Esnekliği, yenilikçiliği ve pazara hızlı uyum sağlamayı gerektiren günümüzün dinamik iş dünyasında, insan sermayesinin deneyimlerini, bilgilerini, uzmanlığını ve becerikliliğini etkin bir şekilde iyileştirmek ve yönetmek, sürdürülebilir kurumsal performans için kritik bir başarı faktörüdür (Luthans vd., 2004: 45). 1980'lerin

H. Korkmazıyrek

ortalarından bu yana, araştırmacılar, sürdürülebilir rekabet avantajı kaynakları olarak bilgi, entelektüel sermaye ve beşerî sermaye gibi maddi olmayan varlıkların önemini vurgulamaya başlamıştır (Kraaijenbrink, 2011: 2). Çünkü, aynı sektördeki bir işletmenin, diğerinden daha uzun süre rekabet avantajını elinde tuttuğu görülmüş ve bu başarı ve kârlılığın yalnızca dış faktörlerle değil, aynı zamanda iç faktörlerle de mümkün olduğuna dikkat çekilmiştir. Nitekim bu husus, kaynak temelli yaklaşımın (KTY) zeminini hazırlamıştır (Fossas Olalla, 1999: 85).

KTY, işletmelerin sürdürülebilir stratejik avantajlar yaratacak kaynak türlerini anlamalarına yardımcı olması ve işletmeler tarafından kontrol edilen en kritik kaynakların neler olduğunu belirlemeye açıklık getirmesi nedeniyle önemlidir (Barney, 2001a: 49). Bu açıdan KTY, işletmenin kıt ve değerli kaynakları elde etme ve bunları başarıyla entegre etme ve yönetme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Daft, 2010: 97). Bu yaklaşım, rekabet avantajını meydana getiren temel unsurların işletmeye ait stratejik kaynak, yetenekler ve kabiliyetler olduğunu ileri sürmektedir (Kaya Özbağ, 2016: 888). Ek olarak, bir işletmenin ayırt edici yetkinlikleri ve heterojen yetenekleriyle ilgili geleneksel strateji anlayışlarını ele almaktadır (Mahoney ve Pandian, 1992: 363).

Heterojenlik, farklı yeteneklere sahip işletmelerin pazarda ve en azından başa başta rekabet edebilecekleri anlamına gelir ve bu yaklaşıma göre yalnızca üstün kaynaklara sahip işletmeler, rekabet avantajı elde edebilir (Peteraf, 1993: 180). Bu bağlamda işletmenin üstün kaynakları; işletmenin verimliliğini ve etkililiğini artıran stratejiler tasarlamasını ve uygulamasını sağlayan kaynaklardan oluşmaktadır (Barney ve Zajac, 1994: 6). Ayrıca işletme tarafından kontrol edilen tüm varlıkları, yetenekleri, organizasyonel süreçleri, firma özelliklerini ve bilgileri içermektedir (Barney, 1991: 101).

KTY'ye göre, işletme kaynaklarının üstün ve sürekli rekabet avantajı potansiyeline sahip olması için dört özelliği bünyesinde barındırması gerekir: (a) kaynaklar, işletmenin çevresindeki fırsatları yakalaması ve/veya tehditleri etkisiz hale getirmesi bakımından *değerli* olmalıdır; (b) işletmenin mevcut ve potansiyel rakipleri arasında ender nitelikte olmalıdır; (c) kusursuz bir şekilde taklit edilemez olmalıdır ve (d) kaynağın stratejik olarak eşdeğer ikamesi olmamalıdır (Barney, 1986: 658; Barney ve Clark, 2007: 57). Yaklaşım, bu özelliklere sahip üstün kaynakların ve yeteneklerin yalnızca uzun süre boyunca geliştirilebileceğini, çünkü bu yeteneklerin kısa ila orta vadede nasıl geliştirileceğinin her zaman net olmayacağını savunmaktadır (Barney, 2001b: 648). Başka bir deyişle yaklaşım; devredilemeyen veya satın alınamayan, organizasyon ikliminde ve kültüründe büyük bir değişim gerektiren üstün kaynakların uzun bir öğrenme eğrisine sahip olduğunu vurgulamaktadır (Madhani, 2010: 4).

Bu bilgiler ışığında, özellikle işletmenin iç kaynakları olan insan sermayesinin eğitimi, deneyimi, muhakemesi, bilgi birikimi, ilişkileri ve iç görülerinin oluşması ve bunların işletmeye rekabet avantajı elde edebilecek düzeyde entegre edilmesi uzun bir süreci kapsamaktadır (Barney vd., 2012: 114). Bu nedenle beşerî sermaye, işletmenin amaçları doğrultusunda geliştirilmesi gereken stratejik bir kaynaktır (Child ve McGrath, 2001: 1139). Bu anlamda örgütsel etkinliği maksimize edecek stratejilerin geliştirilmesinde ve uygulanmasında insan kaynağının potansiyeli ve psikolojik kapasitesi ön plana çıkmaktadır (Keleş, 2011: 343).

İş yerinde performansın iyileştirilmesi amacıyla beşerî sermayenin psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması, psikolojik sermaye olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2006: 26). Psikolojik sermaye, bireyin pozitif bir yönde psikolojik gelişim durumudur ve aşılması güç görevlerin üstesinden gelmek için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda "*öz-yeterliliği*" ve şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda "*iyimser*" olmayı ifade etmektedir (Luthans vd. 2015: 2). Ek olarak, başarıya ulaşmak için hedeflere doğru sebat etme ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden yönlendirme noktasında "*umutlu*" olmayı ve problemlerle karşılaşıldığında başarıya ulaşmak suretiyle çaba gösterme noktasında "*dayanıklı*" olmayı nitelemektedir (Luthans vd., 2010: 42). Bu bağlamda psikolojik sermayenin; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört temel boyuta sahip olduğu görülmektedir (Asbari vd., 2021: 68).

Psikolojik sermayenin, çalışanın başarısına olanak sağlayacak yenilikçi ve pozitif çalışma davranışını geliştirme noktasında kritik bir rolü vardır. Psikolojik sermayeyi optimize edebilen çalışanların başarılı olmaya inancı yüksektir ve kendi performanslarını iyileştirme yeteneğine sahiptir (Purwanto vd., 2021: 2). Açık bir ifadeyle, yüksek psikolojik sermayeye sahip olmak, çalışanlar arasında öz-yeterliliği ve iyimserliği artırmakta ve hedeflere ulaşma sürecindeki engellerin çözülebileceğine inanma eğilimi oluşturmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

H. Korkmazürek

Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, iş ortamında karşılaştıkları olumsuzlukların duygularına, ruh hallerine, davranış ve tutumlarına yön vermesine izin vermemektedir. Aksine, ortaya çıkan olumsuzlukların üstesinden gelmek için çaba göstermektedir (Çelik Ağırman ve Naktiyok, 2018: 2666). Bu nedenle psikolojik sermaye, çalışanların örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş düzeyini etkili bir şekilde artırmakta ve dolayısıyla iş stresi ve iş tükenmişliğini de azaltmaya yardımcı olmaktadır (Chen vd., 2017: 2).

Psikolojik sermaye ayrıca işletmenin kalifiye çalışanlarının işten ayrılmasına ve böylece işletmedeki etkinliğin ve verimliliğin düşmesine neden olacak problemlerin oluşmasına da engel olmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 302; Öztürk vd., 2018: 1360). Bu açıdan, işletmenin taklit edilemeyen yeteneklerinden birisi olan beşerî kaynağın işe angaje olarak işletmenin amaçlarını gerçekleştirmesine zemin hazırlamaktadır (Nişancı vd., 2019: 65). Başka bir deyişle, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, iş ile özdeşleşmekte ve işe angaje olmaktadır. Böylece çalışanların tükenmişlik seviyesi de minimum düzeye inmektedir (Chaurasia ve Shukla, 2014: 345; Kodaş, 2018: 11). Dolayısıyla, işletmelerde iş gören devir hızı oranı düşmektedir (Gu, 2016: 24). Ayrıca, rekabet avantajının elde edilmesinde iş gücünün geliştirildiği ve insan kaynağına yatırım yapıldığı bir yapı oluşmaktadır (Çetin ve Basım, 2012: 126).

2. 2. İşe Angaje Olma

Beşerî sermayenin önemine ilişkin yönetim anlayışındaki değişim ve gelişmeler, işletmelerde olumsuz duygu ve davranışların azaltılmasına ve olumlu yaklaşımların benimsenmesine zemin hazırlamıştır. Özellikle bu noktada pozitif örgütsel davranış kapsamında yer alan kavramlar dikkat çekmeye başlamıştır (Güzel ve Uyar, 2019: 45). Pozitif örgütsel davranış, çalışanların işletme içinde mutlu ve huzurlu olmalarını ve olumlu davranışlarının gelişimini amaçlayan bir anlayıştır ve iş yerinde pozitif psikoloji kapasitesinin kullanılmasıdır (Şener vd., 2018: 166). Bu bağlamda psikolojik sermayeye ek olarak işe angaje olma kavramı da pozitif örgütsel davranışın bir sonucudur.

İşe angaje olma, yönetim literatüründe genellikle “job/work/employee engagement” olarak ele alınmış (Özkalp ve Meydan, 2015: 5) ve Türkçe literatürde “işle bütünleşme/işe adanma/işe tutulma/işe cezbolma” olarak farklı şekillerde kullanılmıştır (Köse, 2015: 4). Bu kavram, çalışanların işe yönelik doyumunu olarak tanımlanmakta ve belirli bir duygusal durumdan ziyade, işe bağlılığı ve işte daha ısrarcı olmayı ifade etmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2010: 13).

İşe angaje olma, işe yönelik olumlu ve tatmin edici bir düşünce yapısıdır (Schaufeli vd., 2002: 74; Schaufeli ve Salanova, 2007: 179) ve dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak üzere üç temel boyutu bünyesinde barındırır (Maslach ve Leiter, 1997: 24). *Dinçlik* boyutu çalışanların işe gerçek anlamda zaman ve çaba harcamasını ve zorluk karşısında ısrarcı olmasını; *adanmışlık* boyutu çalışanların işine emek harcamaya istekli, coşkulu ve gururlu olmasını ve kendini bütünüyle işe adanmasını; *özümseme* boyutu ise çalışanların yalnızca işine konsantre olarak işe derinlemesine dalmalarını nitelendirir (González-Romá vd., 2006: 166; Schaufeli vd., 2008: 176; Bakker vd., 2011: 5; Baran ve Sypniewska, 2020: 429).

İşe angaje olma, işletmenin insan sermayesinden yararlanma yeteneği noktasında önem arz etmektedir (Osborne ve Hammoud, 2017: 53). Bu sebeple, işletmenin başarısı için etkili faktörlerden birisidir ve kâr ve satışların önemli itici güçlerindedir. Bu bağlamda işe angaje olma, işletme stratejisinin merkezine beşerî sermayeyi koymakta (Tran, 2018: 6) ve çalışanların işe yönelik niyet, tutum ve davranışları, sağlığı ve psikolojik iyi oluşu üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olmaktadır (Robertson ve Cooper, 2010: 329; Schaufeli, 2013: 14; Bedarkar ve Pandita, 2014: 112).

İşe angaje olan çalışanların, işe yönelik motivasyonu ve işletmeye yönelik bağlılık düzeyi yüksektir. Bu çalışanlar, örgütsel amaçlara, hedeflere ve stratejilere bağlılık göstermektedir (Alshammari, 2015: 157). İşleriyle meşgul olan ve kendilerini işletmelerine adayan çalışanlar, işletmelere daha yüksek üretkenlik ve daha düşük çalışan sirkülasyonu dâhil olmak üzere önemli rekabet avantajları sağlamaktadır (Vance, 2006: 1). Nitekim İnce vd. (2020: 248-250)'nin gerçekleştirdiği bir çalışmada da işe angaje olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük seviyede olduğu ve mevcut organizasyonda kalmaya gayret gösterdiği tespit edilmiştir. Buna ek olarak aynı çalışmada, işletmede fikirlerini açıkça beyan eden ve işletmenin amaç ve politikalarında söz hakkına sahip

olan çalışanların sesliliğinin, kısmi aracılık rolüne sahip olduğu dikkat çekmiştir. Kısacası, işletmede söz hakkına sahip olan ve işletmenin amaç ve politikalarına yardımcı olacak şekilde olumlu ses çıkartma davranışında bulunan çalışanların işe angaje olma düzeyleri de yüksek olmakta ve çalışanlar kendini işine adamaktadır (Cheng vd., 2012: 84).

2. 3. Pozitif Ses Çıkartma Davranışı

Pozitif ses çıkartma davranışı, Hirschman (1970: 272)'in "*Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*" başlıklı kitabında söz ettiği "çıkış-ses-sadakat" modeline dayanmaktadır (Huefner ve Hunt, 1994: 267; Dowding, 2015: 2; Gleeson, 2016: 4) Modele göre *çıkış*, işletmede rahatsız olunan durumların düzeltilmesine gayret göstermeden işletmeden ayrılmayı veya işletmeyi terk etmeyi; *ses*, konuşarak ve iletişim kurarak problemlerin giderilmesini; *sadakat* ise çalışanların konuştuklarını eyleme dökmesini ifade etmektedir (Hirschman, 1980: 440). Nitekim çalışanın ses çıkartması psikolojik sermayesinin varlığına; sadakati ve konuştuklarını eyleme dökmesi ise işe angaje olmasına atıfta bulunmaktadır.

Pozitif ses çıkartma davranışı, çalışanların yapıcı ve destekleyici öneri ve görüşlerini çekinmeden ve rahatlıkla paylaşması olarak tanımlanmaktadır (Tokmak, 2019: 589). Başka bir tanıma göre pozitif ses çıkartma davranışı, çalışanların işletmeye ait politikaları, hedefleri, programları ve süreçleri hakkındaki değerli görüşleridir ve işlerin daha etkin ve verimli olması amacıyla yapıcı önerilerin hem yöneticiler hem de diğer çalışanlar ile gönüllü olarak paylaşılmasıdır (Çankır ve Semiz Çelik, 2018: 57). Bu paylaşımın nedeni, işe angaje olmasının bir getirisi olarak işletmenin yüksek performansa ulaşması amacıyla çalışanların pozitif davranışlar sergilemesinden kaynaklanmaktadır (Türkoğlu ve Misican, 2019: 999).

Pozitif ses çıkartma davranışı, eleştirmenin ötesinde iyileştirmeyi amaçlayan yapıcı bir meydan okumadır. Bu davranış biçiminde çalışanlar, yenilikçi önerilerde bulunmakta ve diğer çalışanlar aynı fikirde olmasa bile standart prosedürlerde değişiklik yapılmasına ilişkin fikirlerini beyan etmektedir (Van Dyne ve LePine, 1998: 109). Başka bir deyişle, bir destekleyici davranış çeşidi olarak pozitif ses çıkartma, işletmenin salt eleştirilmesinden ziyade işletmenin geliştirilmesine katkıda bulunacak yapıcı ifadelerin sarf edilmesidir (Çankır, 2016: 1).

Pozitif ses çıkartma davranışına sahip olan çalışanlar iş birliği içerisinde olmakta ve çalıştığı işletmeye daha fazla katkı sağlamak için çaba göstermektedir (Girgin, 2019: 10). Ayrıca pozitif ses çıkartma davranışını benimseyen çalışanların, çalıştığı işletmeye bağlılığı artmakta ve işletmeden ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu çalışanlar, işten ayrılmak yerine memnun olmadığı durumlar hakkında düşüncelerini paylaşmakta ve sorunların giderilmesi için görev almaktadır (Süer ve Keçeci, 2018: 435). Farklı bir ifadeyle, pozitif ses çıkartma davranışı gösteren çalışanların işletmeye karşı özdeşleşme düzeyi artmakta ve çalışanlar işe angaje olmaktadır (Moçoşoğlu, 2019: 77).

3. YÖNTEM

3. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, psikolojik sermaye ve işe angaje olma arasındaki ilişkinin düzeyini belirleyebilecek olan aracı değişkenin keşfedilmesini ve ilgili literatürdeki eksikliğin giderilmesini amaçlamıştır. Bu anlamda, ilgili literatür temel alınarak pozitif ses çıkartma davranışı, aracı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca bu çalışma, iş yerinde pozitif ses çıkartma davranışına sahip çalışanların psikolojik sermaye ve işe angaje olma düzeylerini açıklaması açısından bu değişkenin ne derece önemli olduğu konusunda organizasyonlarda farkındalık yaratmayı hedeflemiştir. Buradan hareketle, bu çalışma psikolojik sermayenin işe angaje olma ve pozitif ses çıkartma davranışı üzerindeki etkisinin keşfedilmesi, pozitif ses çıkartma davranışının işe angaje olma üzerindeki etkisinin incelenmesi ve psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının aracılık rolüne sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3. 2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu araştırmanın hipotezleri kavramsal çerçeve temel alınarak oluşturulmuştur. İlgili literatürde yer alan değişkenler incelendiğinde; psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin var olduğu tespit edilmiştir (Sihag ve Sarikwal, 2014: 135; Erbaşı ve Özbek, 2016: 282; Sutrisno ve Parahyanti,

2018: 57; Wardani ve Anwar, 2019: 458; Nişancı vd., 2019: 69; Soni ve Rastogi, 2019: 5). Robyn ve Mitonga-Monga (2017: 702)'nin Güney Afrika'daki bir üretim fabrikasında çalışmakta olan 81 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında, psikolojik sermayenin çalışanların işe angaje olmasını, üretkenliğini ve dolayısıyla işletmenin rekabet avantajı elde etmesini pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer bir şekilde, Constantini vd. (2017: 1)'nin İtalya'da bir halk sağlığı idaresinde çalışan 51 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada da çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde bir artış meydana geldiğinde işe angaje olma düzeylerinin de o doğrultuda arttığı sonucu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Psikolojik sermayenin çalışanların pozitif ses çıkartma davranışı üzerinde de pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Rizvi, 2016: 167; Turgut ve Agun, 2016: 24; Handoyo ve Ardi, 2020: 189). Örneğin, Wang vd. (2018: 313)'nin Güney Çin'deki işletmelerde yüksek lisans öğrenimine devam eden 237 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik sermayenin pozitif ses çıkartma davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Aynı şekilde Ceyhan ve Okun (2021: 255-262)'un Türkiye'nin Van ilinde faaliyet gösteren tüm otelleri araştırmaya dâhil ettiği ve toplamda 148 katılımcının yanıtlarını değerlendirmeye tabi tuttukları çalışmalarında da psikolojik sermayenin pozitif ses çıkartma davranışını pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermaye ve pozitif ses çıkartma davranışı üzerine gerçekleştirilen bu araştırmalardan yola çıkarak oluşturulan ikinci hipoteze aşağıda yer verilmiştir:

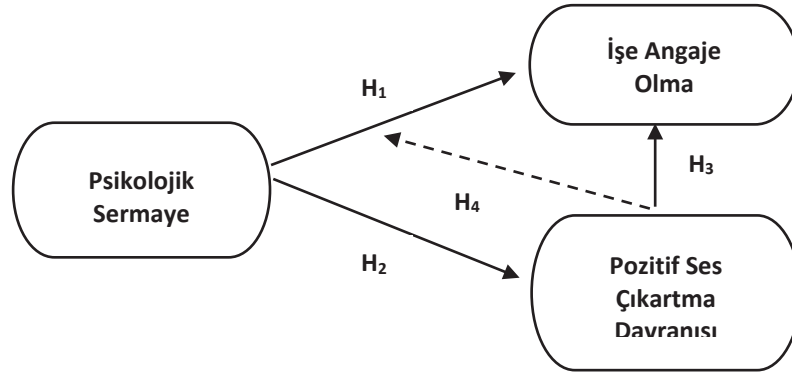
Hipotez 2: Psikolojik sermayenin pozitif ses çıkartma davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Çalışmanın üçüncü hipotezini geliştirmek suretiyle ilgili literatürde pozitif ses çıkartma davranışının işe angaje olma üzerinde etkisine yönelik çalışmalar incelenmiştir. Bu noktada, pozitif ses çıkartma davranışının işe angaje olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin varlığı gözlemlenmiştir (Cheng vd., 2012: 92; Kwon vd., 2016: 334; Şimşek ve Gürler, 2019: 87). Nitekim İnce vd. (2020: 247)'nin kartopu örneklem tekniğiyle ulaşılmış olduğu 368 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların pozitif ses çıkartma davranışına sahip olmalarının işe angaje olma düzeylerini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği görülmüştür. Böylece araştırmacının üçüncü hipotezi test edilmek suretiyle aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 3: Pozitif ses çıkartma davranışının işe angaje olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Son olarak bu çalışmada, psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde aracı değişken olarak pozitif ses çıkartma davranışının sınanması uygun görülmüştür. Çünkü pozitif ses çıkartma davranışı, çalışanların yenilikçi önerilerde bulunmasına, yapıcı ve destekleyici öneri ve görüşlerini çekinmeden ve rahatlıkla paylaşmasına olanak sağladığından, onların kendilerine olan öz-yeterliliklerini, iş yerine karşı iyimserlik, umut ve dayanıklılıklarını da pozitif yönde etkileyebilmektedir. Bu sebeple, iş yerinde mental ve fiziksel olarak kendisini güvende hissedebilen çalışanların, işine ve iş yerine angaje olma düzeyini artabilmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmacının dördüncü ve temel hipotezine aşağıda yer verilmiş ve araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Hipotez 4: Psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma modeli

3. 3. Ölçekler

Araştırmada ölçüm aracı olarak katılımcılara dört bölümden oluşan bir anket formu sunulmuştur. Anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorular, ikinci bölümünde psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü bölümünde işe angaje olma ölçeği ve dördüncü bölümünde ise pozitif ses çıkartma davranışı ölçeğine yönelik maddeler yer almıştır. Bu bağlamda araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda ifade edilmiştir:

Psikolojik Sermaye Ölçeği (PS): Bu çalışmada Luthans vd. (2007: 557)'nin alanyazına kazandırdığı 24 maddelik ölçeğin, Avey vd. (2011: 287) tarafından 12 maddelik kısa forma dönüştürüldüğü ve Oruç (2018: 151)'un Türkçe uyarlamasını gerçekleştirdiği "Psikolojik Sermaye Ölçeği" kısa formundan faydalanılmıştır. Ölçek; öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarına sahiptir ve ölçek maddelerinde; "çalıştığım iş yerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim", "çalıştığım iş yerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim", "iş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim" şeklinde ifadeler yer almaktadır. Oruç (2018: 148)'un Türkçe geçerliğini ve güvenilirliğini gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında Psikolojik Sermaye Ölçeği kısa formunun uyum iyilik endeksleri mükemmel uyuma işaret etmiş ve ölçek için önerilen modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,93 olarak bulunmuş ve ölçeğin kısa formunun güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ölçeğin katılımcılar tarafından yanıtlanabilmesi suretiyle "1= Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5= Kesinlikle Katılıyorum"a doğru olacak şekilde 5'li likert tipi kullanılmıştır.

İşe Angaje Olma Ölçeği (İAO): Çalışmada, Schaufeli ve Bakker (2004: 5-6)'in geliştirmiş olduğu 17 maddelik ölçeğin, Bilginoglu ve Yozgat (2019: 2867) tarafından Türkçe geçerliği ve güvenilirliğinin sağlandığı "Ultra Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, üç madde ve tek faktörlü yapıya sahiptir ve ölçek maddelerinde "işimde kendimi enerji dolu hissedirim", "işime karşı istekli ve hevesliyim" ve "çalışırken kendimi işime kaptırıyorum" ifadeleri yer almaktadır. Türkçe geçerliğinin ve güvenilirliğinin gerçekleştirildiği çalışmada ölçeğin iyi uyum endeksine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca ultra kısa ölçek formunun Cronbach alfa katsayısı 0,97 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin başka çalışmalarda da kullanılabileceği açıklanmıştır. Ölçek maddelerinin her birinde "1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li likert tipi kullanılmıştır.

Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Ölçeği (PSÇD): Son olarak bu çalışmada Maynes ve Podsakoff (2014: 95)'un literatüre kazandırdığı, 20 madde ve dört faktörlü "Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Ölçeği"nin Türkçe uyarlamasından yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini gerçekleştiren Çankır (2016: 12), toplam 10 maddeden oluşan, destekleyici ses ve yapıcı ses olmak üzere iki faktör yapısına sahip bir ölçek elde etmiştir. Ölçek maddelerinde genel olarak "kurumsal programları diğer çalışanlar ciddi bir şekilde eleştirirler dahi savunurum", "iş metot ve yöntemlerinin gelişmesi için sıklıkla öneriler geliştiririm" ve "kurum politikalarıyla ilgili haksız tepkiler ortaya çıksa dahi kurum politikalarını destekleyici bir şekilde konuşurum" şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin sağlandığı çalışmada ölçek modeli iyi uyum göstermiş ve ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,85 bulunmuştur. Katılımcıların ölçek maddelerini yanıtlaması suretiyle ölçek maddelerinin her birinde "1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li likert tipi anket ifadeleri kullanılmıştır.

3. 4. Örneklem ve Verilerin Toplanma Süreci

Bu araştırmanın örneklemini, Mersin ilindeki beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bazı araştırmacılar, evrenin bilinmediği durumlarda ölçüm araçlarında yer alan maddelerin beş katı kadar örnekleme ulaşmayı yeterli görmektedir (Şencan, 2005: 112; Büyüköztürk vd., 2018: 279; Yurdakal ve Kırmızı, 2019: 721). Diğer araştırmacılar ise bu sayının 10-15 katı fazlasına ulaşabileceğine dikkat çekmektedir (Kabakçı Yurdakul, 2013: 80; Osborne, 2014: 47). Bu çalışmada da örneklem sayısının 15 katı kadar katılımcı temel alınmış ve ölçüm araçlarında toplam 25 ifadenin yer alması sebebiyle 375 katılımcı hedeflenmiştir. Çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla Toros Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 18.05.2021 tarihli, 60 sayılı kararla onay alınmıştır.

Pandemi ve tam kapanma sürecinde beyaz yakalı çalışanlara ulaşmak suretiyle anket maddeleri Google Forms üzerinden çevrimiçi ortama taşınmıştır. 01.04.2021-22.05.2021 tarihleri arasında kartopu (zincir) örnekleme tekniği vasıtasıyla veriler toplanmıştır. Kartopu (zincir) örnekleme tekniği, Baltacı (2018: 253)'nin de ifade ettiği üzere evreni oluşturan birimlere ulaşmanın zor olduğu ya da evrenin büyüklüğü ve derinliği hakkında bilgi yetersizliğinin olduğu durumlarda faydalanılan bir örnekleme çeşididir. Gürbüz ve Şahin (2016: 135)'in de vurgu yaptığı şekilde kartopu örnekleme tekniğinde, sosyal ağ bağlantıları kurularak evreni tam anlamıyla bilinmeyen örnekleme yer alan katılımcılara zincirleme bir şekilde ulaşılmaktadır. Bu çalışmada da kartopu örnekleme tekniği kapsamında farklı sektörlerde çalışan 11 beyaz yakalı çalışana ulaşılmış ve çalışmanın amacı ve kapsamı hakkında detaylı bilgi verilerek, çalışmanın benzer statüdeki çalışanlarla paylaşılması istenmiştir. Böylece çalışma 375 kişiyle yürütülmüş ve örneklemin yeterli düzeyde olduğu kanaatine varılmıştır.

Araştırmaya katılım gösteren beyaz yakalı çalışanların 200'ü (%53,3) erkek, 175'i (%46,7) kadındır. Ek olarak 218'i evli (%58,1), 157'si (%41,9) bekârdır. Katılımcıların 269'u (%71,7) lisans, 106'sı (%28,3) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Ayrıca katılımcıların 57'si (%15,3) 18-24 yaş, 149'u (%39,7) 25-35 yaş, 98'i (%26,1) 36-45 yaş aralığında yer almakta ve 71'i (%18,9) 46 yaş ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Son olarak katılımcıların 68'inin (%18,1) 1 yıldan az, 102'sinin (%27,2) 1-5 yıl, 53'ünün (%14,1) 6-10 yıl, 75'inin (%20,0) 11-15 yıl ve 77'sinin (%20,5) ise 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

3. 5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, toplanan verilerin analizini gerçekleştirmek için SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Çalışmanın hipotezlerini ve modelini sınamadan önce, ölçeklerin geçerliğini incelemek suretiyle doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Kullanılan ölçüm araçlarının, tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesini incelemek amacıyla her bir ölçeğe güvenilirlik analizi uygulanmış ve ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığını sınamak amacıyla ise betimleyici istatistik analizinden faydalanılmış ve çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

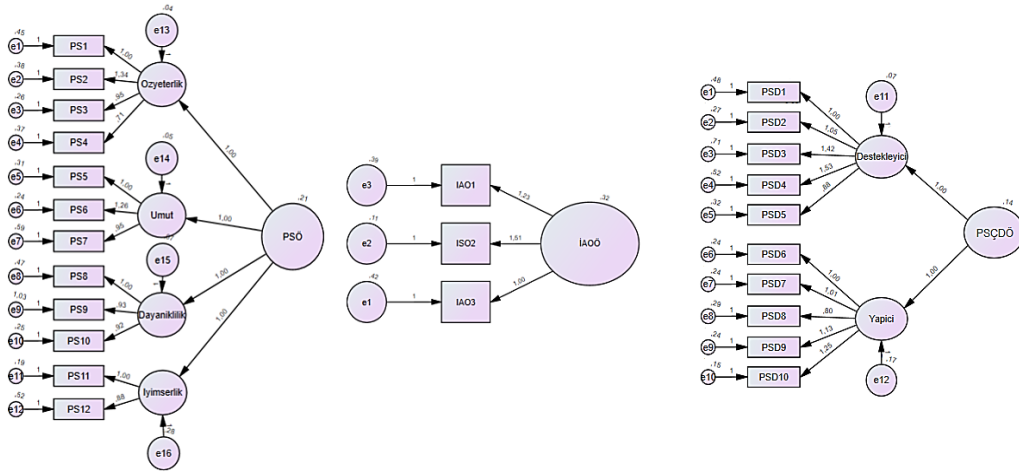
Çalışmada ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Akabinde hipotezlerin testi için Baron ve Kenny (1986: 1174)'nin önerdiği dört aşamalı yaklaşım çerçevesinde basit doğrusal regresyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlılığını kontrol etmek için sobel testinin sonuçlarına bakılmıştır. Araştırma çerçevesinde bulguların anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

4. 1. Ölçüm Araçlarına İlişkin Bulgular

Bu çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının verilere uygun olup olmadığını incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda Şekil 2, doğrulayıcı faktör analizinin şekilsel gösterimini ifade etmektedir.

H. Korkmazıyrek



Şekil 2. Ölçüm araçlarının doğrulayıcı faktör analizleri

Şekil 2'ye ek olarak ölçüm araçlarının uyum iyiliği değerleri, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve KMO değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Ölçüm araçlarına ilişkin bulgular

Ölçekler	χ^2/df	p^*	RMSEA	GFI	CFI	Cronbach Alfa
PS	4,773	0,038	0,951	0,960	0,958	0,836
İAO	4,981	0,041	0,966	0,975	0,941	0,817
PSÇD	4,259	0,032	0,963	0,948	0,902	0,845

* $p < ,05$; A.C.S.= Approx. Chi-Square

Özdamar (2017: 183), ölçüm araçlarının kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olması için χ^2/df 'nin "2-5"; RMSEA, GFI ve CFI'nin ise "0,90-0,99" arasında bir değer alması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, Tablo 1'de de görüldüğü üzere çalışmada faydalanılan ölçüm araçlarının kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinde yer aldığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte Civelek (2018: 81), ölçüm araçlarının güvenilirlik katsayısının eşik değer olarak 0,70'in üzerinde olması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu açıdan, çalışmadaki ölçüm araçlarının yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan, çalışma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesinden önce betimleyici istatistik analizleri gerçekleştirilmiştir. Betimleyici istatistiğin amacı, araştırma verilerinin betimlenerek temel özelliklerinin açıklanmasıdır. Bu metot ile veri setinin daha anlamlı hale getirilmesi ve temel özelliklerin diğer araştırmacılar tarafından kolayca anlaşılması beklenmektedir (Sakız, 2015: 435). Böylece ölçüm araçlarının ortalama, standart sapma, çarpıklık-basıklık ve korelasyon değerlerine bakılmıştır. Bahse konu değerlere ilişkin istatistikî bulgulara Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçüm araçlarının betimleyici istatistik değerleri ve korelasyon katsayıları

Ölçekler	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık	PS	İAO	PSÇD
PS	4,03	0,506	-0,945	0,927	1		
İAO	4,11	0,771	-0,981	0,266	0,709**	1	
PSÇD	3,85	0,531	-0,700	0,282	0,721**	0,551**	1

** $p < ,001$, $n = 375$, Ort.= Ortalama, Ss.= Standard sapma

Tablo 2'de görüldüğü üzere, ölçüm araçlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri aynı yönde ve istikrarlı bir ilişkiye sahiptir. Katılımcıların neredeyse tamamı, "Katılıyorum" yanıtını tercih etmiştir. Bu durum, standart sapma değerlerine yansımış ve verilerin ortalamaya yakın yerlere dağıldığı tespit edilmiştir.

H. Korkmazıyrek

Öte yandan, gözlemlenen değerlerin ortalama etrafındaki dağılımlarının uygun olması için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,0 ile -1,0 arasında olması gerekir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s 218). Bu kapsamda, çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının belirtilen değer aralığında yer aldığı gözlemlenmiş ve verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Son olarak, ilgili değişkenler arasındaki etki ve aracılık rolünün sınanmasından önce değişkenler arasındaki korelasyona bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü betimlemek amacıyla Ural ve Kılıç (2013: 244)'ın; 0,00-0,29 değerlerinin zayıf; 0,30-0,64 değerlerinin orta; 0,65-0,84 değerlerinin güçlü ve 0,85-1,00 değerlerinin çok güçlü olduğunu ifade ettiği katsayılar temel alınmıştır. Çalışma çerçevesinde elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ile işe angaje olma ($r=0,709$, $p<0,001$) ve pozitif ses çıkartma davranışı ($r=0,721$, $p<0,001$) arasında güçlü, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Yani, çalışanların psikolojik sermaye düzeyi artarken aynı zamanda işe angaje olma ve pozitif ses çıkartma davranışı da benzer şekilde artmaktadır. Bu ilişki, değişkenler arasında karşılıklıdır. Ayrıca, işe angaje olma ve pozitif ses çıkartma davranışı arasındaki ilişkinin ise orta, pozitif yönde ve anlamlı olduğunu ($r=0,551$, $p<0,001$) söylemek mümkündür. Böylece, çalışanların işe angaje olma düzeyi arttığında, pozitif ses çıkartma davranışının da benzer ölçüde arttığı söylenebilir.

4. 2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Bu araştırma için geliştirilen hipotezlerin sınanması ve aracılık rolünün var olup olmadığının tespiti amacıyla Baron ve Kenny (1986: 1177) tarafından ortaya konulan nedensel adım (dizisel) yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşım, basit doğrusal regresyon ve hiyerarşik regresyon analizlerini kapsar ve dört aşamadan oluşur. Hipotezlere ilişkin elde edilen bulgulara Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının aracılık rolü

Adımlar		Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri	Hipotez Sonuçları
		B	S. H.	β		
Birinci Adım	PS → İAO	1,079	0,056	0,709**	R ² = 0,503 F= 377,251 p<0,001	Desteklendi
İkinci Adım	PS→ PSÇD	0,806	0,038	0,721**	R ² = 0,520 F= 404,372 p<0,001	Desteklendi
Üçüncü Adım	PSÇD →İAO	0,800	0,063	0,551**	R ² = 0,304 F= 162,852 p<0,001	Desteklendi
Dördüncü Adım	PS → İAO	0,928	0,056	0,649**	R ² = 0,526 F= 190,627 p<0,001	Desteklendi
	PS → İAO → PSÇD	0,711	0,084	0,696**		

***p< ,001, n = 375, B= Standardize edilmemiş katsayılar; S. H.= Standart hata, β = Standardize edilmiş katsayılar*

Birinci adımda, bağımsız değişken psikolojik sermayenin, bağımlı değişken işe angaje olma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo 3'te görüldüğü üzere psikolojik sermaye, işe angaje olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,709$, $p<0,001$). İşe angaje olma üzerindeki %50'lik varyansın psikolojik sermayeden kaynaklı olduğu gözlemlenmiş ve **Hipotez 1 desteklenmiştir**.

İkinci adımda, bağımsız değişken psikolojik sermayenin, bağımlı değişken pozitif ses çıkartma davranışı üzerindeki etkisi test edilmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin pozitif ses çıkartma davranışını yordadığını göstermektedir ($\beta=0,721$), $p<0,001$). Nitekim, pozitif ses çıkartma davranışı üzerindeki %52'lik varyansın psikolojik sermayeye bağlı olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle, **Hipotez 2 desteklenmiştir**.

Üçüncü adımda, bağımsız değişken pozitif ses çıkartma davranışının, bağımlı değişken işe angaje olma üzerindeki etkisi sınanmıştır. Analiz sonucuna göre, pozitif ses çıkartma davranışının işe angaje olma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi söz konusudur ($\beta=0,551$), $p<0,001$). Bununla birlikte, işe angaje olma üzerindeki %30'luk varyansın pozitif ses çıkartma davranışına ait olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, **Hipotez 3 bulgularla desteklenmiştir**.

H. Korkmazıyürek

Dördüncü ve son adımda, çalışmanın temel hipotezi olan psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının aracılık rolüne bakılmıştır. Psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisi 0,709 ($p < 0,001$) değerinden, aracı değişken modele dâhil olduğunda 0,649 ($p < 0,001$) değerine düşmüş ve etki gücünün zayıfladığı gözlemlenmiştir. Ek olarak, birinci adımda R^2 değeri 0,503 değerinde iken, dördüncü adımda bu değer 0,526 olarak kaydedilmiştir. R^2 ölçümünün birinci adıma göre 0,23 oranında arttığı ve bu artışın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($\Delta R^2 = 0,23$, $p < 0,001$).

Buradan hareketle, Yılmaz ve Dalbudak (2018: 520)'a göre aracı değişken modele entegre edildiğinde, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin istatistikî anlamlılığının devam etmesi ve yalnızca anlamlılık katsayısında bir düşüş gerçekleşmesi, kısmi aracılık rolüdür. Bu tanım, çalışma kapsamında elde edilen bulgularla benzerlik göstermiş ve psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının kısmî aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu dolaylı etkinin desteklenmesi suretiyle sobel testi sonucu, aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya çıkarmıştır ($z = 2,294$, $p = 0,027$, $p < 0,05$). Böylece çalışmanın son ve temel hipotezi olan **Hipotez 4 desteklenmiştir**.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının aracılık rolünün olup olmadığı test edilmiştir. 375 katılımcıdan elde edilen veriler doğrultusunda alanyazın temel alınarak geliştirilen dört hipotezin de desteklendiği ve pozitif ses çıkartma davranışının ilgili değişkenler arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

İşletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında yegâne kaynağı olan beşerî sermayenin psikolojik kapasitesi önem arz etmektedir. Çünkü bir işletmenin yalnızca finansal kaynakları değil, beşerî kaynağının köklü olması da o işletmenin rekabet avantajı elde etmesinde yardımcı olur. Bu sebeple, çalışanın yeteneğini kullanabildiği, zorluklarla başa çıktığını hissedebildiği ve gerek kendisini gerekse ekip arkadaşlarını pozitif yönde etkileyebildiği bir işletme kültürünün oluşması şarttır. Bu kültürün oluşmasında ise işletme sahiplerinin ve yöneticilerin, çalışanlarını değerli hissettirerek onların ihtiyaç ve taleplerini anlaması ve beklentilerini maksimum düzeyde karşılaması gerekmektedir. Çünkü kendini değerli hisseden çalışanların psikolojik sermaye düzeyinde bir artış beklenmekte ve işletmenin misyon ve vizyonuna uygun ölçütte performans gösterdikleri düşünülmektedir. Böylece Ocak vd. (2016: 115)'nin de vurgu yaptığı üzere, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek isteyen işletmelerin, kendi durum ve gerçeklerini göz önünde bulundurarak çalışanlarının psikolojik sermayesini iyileştirmesi, yönetmesi ve işletmenin misyon ve vizyonuna uygun duruma getirmesi gerekmektedir.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın birinci hipotezinden elde edilen sonuçların ilgili literatür ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir (Sihag ve Sarikwal, 2014: 135; Erbaşı ve Özbek, 2016: 282; Sutrisno ve Parahyanti, 2018: 57; Wardani ve Anwar, 2019: 458; Nişancı vd., 2019: 69; Soni ve Rastogi, 2019: 5). Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sermayesini iyileştirmek veya artırmak, yalnızca iş taleplerine daha verimli yaklaşmayı geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda iş yerinde çalışanların işe angaje olmasına katkıda bulunur (Costantini vd., 2017: 9). İşe angaje olan bireylerin ise işletmede daha aktif olması ve işte kalma niyetinin daha yüksek olması muhtemeldir. İnce vd. (2020: 248-250)'nin gerçekleştirdiği bir çalışmada da işe angaje olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük seviyede olduğu ve mevcut organizasyonda kalmaya gayret gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın ikinci hipotezi incelendiğinde aynı şekilde elde edilen sonuçların ilgili literatür ile benzerlik gösterdiği görülmüştür (Rizvi, 2016: 167; Turgut ve Agun, 2016: 24; Wang, 2018: 313; Handoyo ve Ardi, 2020: 189; Ceyhan ve Orkun, 2021: 255-262). Bu bağlamda, işine ve iş yerine karşı öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar işletmelerindeki politikaların olumlu yönde yenilenmesinde daha fazla çaba gösterebilmektedir. Bir işletmenin kalkınmasında farklı görüşlere her zaman ihtiyaç bulunmaktadır. Bu durum, hem çalışanlar için hem de işletme sahipleri ve yöneticileri için farklı kazanımların elde edilmesinde kritik bir öncüdür. İşletmeye dair fikirlerini beyan eden çalışanlar, işletmede kendilerine değer verildiğini hissetmekte ve mutlu olduğu bir ortamda maksimum performans ile çalışabilmektedir. Diğer taraftan işletme sahipleri ve yöneticilerinin, işletmenin iç müşterileri olan çalışanlarından gelen farklı geri bildirimleri göz önünde bulundurmasıyla işletmenin politikaları daha hızlı ve erken hayata geçirebilecek ve eksikliklerin giderilmesi kolaylaşabilecektir.

H. Korkmazıyrek

Çalışmanın üçüncü hipotezine bakıldığında da bulguların ilgili literatürdeki sonuçlarla benzerlik gösterdiği gözlemlenmiştir (Cheng vd., 2012: 92; Kwon vd., 2016: 334; Şimşek ve Gürler, 2019: 87; İnce vd., 2020: 247). Bu bağlamda, çalışanların pozitif ses çıkarma eğiliminin yüksek olması, işe angaje olma düzeylerini de artırmaktadır. Nitekim, işe angaje olan çalışanların işini özümseyerek yalnızca işine odaklandığı ve maksimum performans gösterdiği kabul edilmektedir (Schaufeli vd., 2008: 176; Bakker vd., 2011: 5). Bir kişi işe angaje olmamışsa, motivasyonu düşüktür, sadece yaşamsal nedenlerle işe bağlı duruyordur ve angaje olamamıştır. Dolayısıyla böyle bir çalışan da “ben işimi yapayım yeter” anlayışına bağlı olarak pozitif ses çıkarma eğilimi, istekliliği veya özgüveni göstermeyebilir. Bu durum ise işletmenin faydasına olabilecek öneri ve görüşlerin saklı kalarak işletmenin ilerlemesini yavaşlatabilmektedir. Bu çerçevede, çalışanların işe angaje olma düzeylerinin artırılması için çalışanlara öncelikli olarak kişisel gelişim ve farkındalık eğitimleri verilebilir. Yeşilkuş ve Özbozkurt (2020: 146)’un ifade ettiği üzere iş yerinde farkındalık eğitimleri ve meditasyonları sayesinde çalışanların işe angaje olma ve psikolojik iyi oluş düzeyleri artmakta ve stres ve iletişime yönelik davranış sorunları minimum seviyede olmaktadır. Farklı bir ifadeyle, farkındalık eğitimleri, çalışanların işe odaklanmasına ve iş dışındaki problemleri göz ardı etmesine yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte çalışanların işe angaje olması için mola sürelerinin daha fazla olması önerilmektedir. Çünkü, çalışanların mola süresince zihnini boşaltması, işine geri döndüğünde daha fazla odaklanmasına ve verimliliğinin yüksek olmasına katkıda bulunabilir.

Çalışmanın dördüncü ve temel hipotezi ele alındığında ise çalışanların psikolojik sermaye ve işe angaje olma düzeylerinde temel yordayıcı olan pozitif ses çıkartma davranışının da göz ardı edilmemesi gerektiği kanaatine varılmıştır. Çünkü işletmeler, hayatlarını sürdürebilmek için mutlaka farklı perspektiflere sahip çalışanlarının fikir ve önerilerine açık olmalıdır (Çankır ve Yener, 2017: 93). Bu durum, işletmenin içinde bulunulan durumun yeterli görülmesi ve bunun değiştirilmesi noktasında herhangi bir girişimde bulunulmamasını ifade eden yönetim körlüğünü (Özgül ve Mengi, 2018: 126) engelleyebilecek bir unsurdur ve desteklenen politikalardaki eksikliklerin erken fark edilmesinde önemlidir. Böylelikle, politikalar ve planlar iyileştirilebilir ve optimum iş süreci elde edilerek rekabet üstünlüğü sağlanabilir.

Pozitif ses çıkartma davranışı, çalışanların ayrıca diğer birimler ile minimum etkileşimde kalarak birimler arası kopukluğu niteleyen ve adeta yeniliğe ve değişime kapalı olmayı simgeleyen silo sendromunun (Altınay vd. 2012: 16) da meydana gelmesini önleyecektir. Çünkü pozitif ses çıkartma davranışına sahip çalışanlar, interaktif bir işletme iklimi oluşturmada ve bir birimde başlayan yenilik ve değişimler, diğer birimlere de sıçramaktadır. Bu çerçevede işletmelerin, çalışanlarının daha fazla pozitif ses çıkartmasını teşvik etmek amacıyla işletmenin amaç ve politikalarına yönelik düzenli toplantılar gerçekleştirmesi önerilmektedir. Bu toplantılarda birimlerin yoğun iletişim kurmasına olanak tanınmalı ve her bir çalışanın fikrini beyan etmesine yardımcı olunmalıdır.

Son olarak, bu araştırmadan elde edilen sonuçların ilgili alanyazın ve günlük iş yaşantısına uygun olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, ilgili değişkenler arasında pozitif ses çıkartma davranışının aracılık rolünü daha önce inceleyen hiçbir çalışmanın olmaması nedeniyle bu araştırmanın, alanyazındaki boşluğu kapatması ve araştırmacılara rehberlik etmesi beklenmektedir. İleride benzer çalışma gerçekleştirecek araştırmacıların bu değişkenleri kullanarak mavi ve beyaz yaka çalışanların kıyaslamasını gerçekleştirmesi tavsiye edilmektedir. Bununla birlikte, farklı aracı değişkenler kullanılarak psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinin sınanması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alshammari, H. (2015). Workplace productivity through employee workforce engagement: A review study. *International Journal of Business and Social Science*, 6(12), 156-160.
- Altınay, A., Mercan, N., Aksanyar, Y. & Sert, S. (2012). İşletme körlüğü, silo sendromu ve çözüm önerisi olarak örgütsel zekâ. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 13-19.
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B. & Purwanto, A. (2021). From creativity to innovation: The role of female employees’ psychological capital. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 66-77
- Avey, J. B., Avolio, B. J. & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>

- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1), 231-274.
- Baran, M. & Sypniewska, B. (2020). The impact of management methods on employee engagement. *Sustainability, 12*(1), 426-440. <http://dx.doi.org/10.3390/su12010426>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173–1182. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Barney, J. B. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review, 11*(3), 656-665. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306261>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177%2F014920639101700108>
- Barney, J. B. (2001a). Is the resource-based “view” a useful perspective for strategic management research? Yes. *The Academy of Management Review, 26*(1), 41-56. <https://doi.org/10.2307/259393>
- Barney, J. B. (2001b). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management, 27*(6), 643-650. <https://doi.org/10.1177%2F014920630102700602>
- Barney, J. B. & Clark, D. N. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage*. Oxford University Press on Demand.
- Barney, J. B. & Zajac, E. J. (1994). Competitive organizational behavior: Toward an organizationally based theory of competitive advantage. *Strategic Management Journal, 15*(1), 5-9. <https://doi.org/10.1002/smj.4250150902>
- Barney, J. B., Della Corte, V., Sciarelli, M. & Arıkan, A. (2012). The role of resource-based theory in strategic management studies: Managerial implications and hints for research. *Handbook of Research on Competitive Strategy, 109-146*.
- Bedarkar, M. & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 133*, 106-115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Bilginoğlu E. & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal, 7*(5), 2863-2872. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1354>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Ceyhan, S. & Okun, O. (2021). Psikolojik sermaye ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide algılanan stresin aracılık rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma. *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 18*(39), 255-276. <http://dx.doi.org/10.26466/opus.835768>.
- Chaurasia, S. & Shukla, A. (2014). Psychological capital, LMX, employee engagement & work role performance. *The Indian Journal of Industrial Relations, 50*(2), 342-356.
- Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J. & Hau, K.-T. (2017). Influence of leaders' psychological capital on their followers: Multilevel mediation effect of organizational identification. *Frontiers in Psychology, 8*, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01776>
- Cheng, J.-W., Lu, K.-M., Chang, Y.-Y. & Johnstone, S. (2012). Voice behavior and work engagement: the moderating role of supervisor-attributed motives. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 51*(1), 81-102. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00030.x>
- Child, J. & McGrath, R. G. (2001). Organizations unfettered: Organizational form in an information-intensive economy. *Academy of Management Journal, 44*(6), 1135–1148. <https://doi.org/10.5465/3069393>
- Civelek, M. (2018). *Yapısal eşitlik modellemesi metodolojisi*. Beta Yayınevi.

H. Korkmazıyrek

- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M. & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>
- Çankır, B. & Semiz Çelik, D. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67. <http://dx.doi.org/10.17336/igusbd.387588>
- Çankır, B. & Yener, S. (2017). *İş'te pozitif davranış*. Çizgi Kitabevi.
- Çankır, B. (2016). Çalışanlarda pozitif ses çıkartma davranışı nasıl oluşur? Örgütsel güven, psikolojik sözleşme ihlali, lider-üye etkileşimi ile pozitif ses çıkartma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1-12.
- Çelik Ağırman, Ü. H. & Naktiyok, A. (2018). Psikolojik sermaye ve profesyonellik ilişkisinde işe angaje olmanın düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (Özel Sayı), 2665-2683.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çiftçi, D. O. & Erkanlı, H. (2020). Mediating role of the positive psychological capital on the relation between the authentic leadership style and employees' work engagement: An applied study on hospitality industry. *Business & Economics Research Journal*, 11(2), 461-478. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2020.261>
- Daft, L. R. (2010). *Organization theory and design*. South-Western, Cengage Learning Library of Congress Control.
- Dowding, K. (2015). Albert O. Hirschman, *exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. In M. Lodge, E. C. Page & S. J. Balla (Eds;) *The Oxford Handbook of Classics in Public Policy and Administration*, 1-20. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199646135.013.30>
- Erbaşı, A. & Özbek, M. C. (2016). The effect of psychological capital on work engagement. *Australian Academy of Business and Economics Review*, 2(4), 276-284.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fossas Olalla, M. (1999). The resource-based theory and human resources. *International Advances in Economic Research*, 5(1), 84-92. <https://doi.org/10.1007/BF02295034>
- Girgin, M. S. (2019). *Kişilik ve öz yeterliliğin çalışan sesliliğine etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü* (Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi).
- Gleeson, E. (2016). Re-conceptualising Hirschman's exit, voice & loyalty model for contemporary organisational contexts (Master of Business Thesis, University of Notre Dame). <https://researchonline.nd.edu.au/theses/134>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Gu, B. (2016). Effects of psychological capital on employee turnover intentions: A study based on Hai Di Lao Hot Pot. *Journal of Global Tourism Research*, 1(1), 21-28.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, Ş. & Uyar, S. (2019). İşe angaje olmak kavramı, tükenmişlik ile ilişkisi ve sonuçları. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 44-52. <https://doi.org/10.35375/sayod.535183>
- Handoyo, S. & Ardi, R. (2020). The role of psychological capital on employee voice: Conservation resources framework. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 184-195.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. *Harvard University Press*, 272-275.
- Hirschman, A. O. (1980). Exit, voice, and loyalty: Further reflections and a survey of recent contributions. *The Milbank Memorial Fund Quarterly: Health and Society*, 58(3), 430-453. <https://doi.org/10.2307/3349733>
- Huefner, J. C. & Hunt, H. K. (1994). Extending the Hirschman model: when voice and exit don't tell the whole story. *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior*, 7(1), 267-270.

H. Korkmazürek

- İnce, M., Yeşilkuş, F. & Özbozkurt, O. B. (2020). İşe bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde iş gören sesliliğinin aracılık rolü. *Researcher: Social Sciences Studies*, 8(2), 238-256. <https://doi.org/10.29228/rssstudies.43779>
- Kabakçı Yurdakul, I. (2013). *Evren ve örneklem*. İçinde A. A. Kurt (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (ss. 75-91). Anadolu Üniversitesi.
- Karatepe, O. M. & Karadaş, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Kaya Özbağ, G. (2016). Rekabet avantajı yaratmada iki temel yaklaşım; kaynak tabanlı ve endüstri tabanlı yönetim model. *Yeni Türkiye*, 88, 888-899.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kodaş, B. (2018). Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olma davranışları arasındaki ilişki. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Köse, A. (2015). İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki: Kahramanmaraş ili örneği (Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi).
- Kraaijenbrink, J. (2011). Human capital in the resource-based view. *Oxford Handbooks Online*, 1-24. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199532162.003.0009>
- Kwon, B., Farndale, E. & Park, J. G. (2016). Employee voice and work engagement: Macro, meso, and micro-level drivers of convergence? *Human Resource Management Review*, 26(4), 327-337. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.04.005>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <http://dx.doi.org/10.1002/job.165>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. <http://dx.doi.org/10.1177/11534484305285335>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Madhani, P. M. (2010). Resource based view (RBV) of competitive advantage: an overview. *Resource Based View: Concepts and Practices*, 3-22.
- Mahoney, J. T. & Pandian, J. R. (1992). The resource-based view within the conversation of strategic management. *Strategic Management Journal*, 13(5), 363-380. <https://doi.org/10.1002/smj.4250130505>
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Maynes, T. D. & Podsakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 87-112 <http://dx.doi.org/10.1037/a0034284>
- Moçoşoğlu, B. (2019). *Okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki* (Doktora Tezi, Harran Üniversitesi).
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S. & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: Evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>

H. Korkmazürek

- Nişancı, Z. N., Damar, A., Güney, A. & Kara, D. S. (2019). Psikolojik sermayenin işe angaje olma ve örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Business and Organization Research International Conference*, 63-73.
- Ocak, M. Güler, M. & Basım, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130. <http://dx.doi.org/10.18074/cnuibf.274>
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13(14), 141-151. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies>.
- Osborne, J. W. (2014). *Best practices in exploratory factor analysis*. Scotts Valley, CA: CreateSpace Independent Publishing.
- Osborne, S. & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50-67. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>
- Özdamar, K. (2017). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme: Yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan Kitabevi.
- Özgül, B. & Mengi, B. T. (2018). İşletme körlüğü ve çözüm önerisi olarak güvenilir danışman iç denetim. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18(54), 125-138.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 1-19.
- Öztürk, M., Eryeşil, K., & Damar, A. (2018). Psikolojik sermayenin tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. 2. *International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*, 1360-1368.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. & 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.
- Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191. <https://doi.org/10.1002/smj.4250140303>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N. & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Rizvi, S. T. H. (2016). The effect of psychological capital on employees’ voice and loyalty responses to organizational injustice-a two-dimensional approach. *Journal of Managerial Sciences*, 1, 151-175.
- Robertson, I. T. & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324-336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- 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.
- Sakız, H. (2015). *Betimleyici istatistik*. İçinde A. Aypay (Ed.), *Araştırma Yöntemleri: Desen ve Analiz* (ss. 434-472), Anı Yayıncılık.
- Schaufeli, W. B. & A. Bakker (2004). UWES Utrecht work engagement scale. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*, 1-60. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement, bringing clarity to the concept*. İçinde A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds;), *Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research* (ss. 10-24), New York Psychology Press
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that’s the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge.

H. Korkmazyürek

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sihag, P. & Sarikwal, L. (2014). Impact of psychological capital on employee engagement: A study of IT professionals in Indian context. *Management Studies and Economic Systems*, 1(2), 127-139.
- Soni, K., & Rastogi, R. (2019). Psychological capital augments employee engagement. *Psychological Studies*, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s12646-019-00499-x>
- Sutrisno, M. B. & Parahyanti, E. (2018). The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in generation Y. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 139, 53-58.
- Süer, C. & Keçeci, M. (2018). The moderating effect of supervisory responsiveness on the relationship between leader member exchange quality and voice behavior. *International Journal of Social Science*, 66(2), 433-445. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7537>
- Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68), Psychology Press.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.
- Şener, E., Çetinkaya, F. F., Yüksel, A. N. & Akkoca, Y. (2018). Pozitif ses çıkartma davranışının öncülü olarak iletişim doyumu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 165-175.
- Şimşek, Y. & Gürler, M. (2019). A Study on employee voice and its effect on work engagement: explicating from the Turkish Teachers' perspectives. *International Education Studies*, 12(7), 80-92. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n7p80>
- Tokmak, M. (2019). İşlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmenin iş görenlerin pozitif ses davranışı üzerindeki etkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 587-604.
- Tran, Q. (2018). *Employee engagement: How does the organization increase engagement? From the viewpoint of HR representatives in Finland* (Master's Thesis, Åbo Academy University).
- Turgut, T. & Agun, H. (2016). The relationship between organizational justice and organizational cynicism the mediating role of psychological capital and employee voice. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26.
- Türkoğlu, N. & Misican, D. Ö. (2019). Çalışanların psikolojik rahatlık algısı, pozitif ses çıkarma davranışı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 998-1010. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.651>
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Detay Yayıncılık.
- Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119. <https://doi.org/10.2307/256902>
- Vance, R. J. (2006). Employee engagement and commitment. *SHRM Foundation*, 1-53.
- Wang, Y., Zheng, Y. & Zhu, Y. (2018). How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(2), 313-321. <https://doi.org/10.2224/sbp.6619>
- Wardani, L. M. I. & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447-463.

H. Korkmazyürek

- Wirawan, H., Jufri, M. & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 1-16. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>
- Yeşilkuş, F. & Özbozkurt, O. B. (2020). A contemporary management practice: Mindfulness in the work settings. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 5(2), 145-158.
- Yılmaz, V. & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Yurdakal, İ. H. & Kırmızı, F. S. (2019). Okumaya yönelik tutum ölçeği güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Elementary Education Online*, 18(2), 714-733. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.562036>
- Zuberbühler, M. J. P., Calcagni, C. C., Martínez, I. M. & Salanova, M. (2021). Development and validation of the coaching-based leadership scale and its relationship with psychological capital, work engagement, and performance. *Current Psychology*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01460-w>

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).