



T.C.

HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE
TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞE
ADANMANIN ARACILIK ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Olcay Sevilay ARIÇ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ferit ÖLÇER

Hatay-2022



T.C.

HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE
TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞE
ADANMANIN ARACILIK ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Olcay Sevilay ARIÇ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ferit ÖLÇER

Hatay-2022

ONAY

Olcaý Sevilay ARIÇ tarafından hazırlanan **“POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞE ADANMANIN ARACILIK ROLÜ”** adlı bu çalışma jüri tarafından lisansüstü öğretim yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oy birliği ile **İŞLETME ANABİLİM DALINDA YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

27/06/2022

Jüri Üyeleri	İmza
Prof. Dr. Ferit ÖLÇER (Tez Danışmanı - Başkan)	
Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU (Üye)	
Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDEMİR (Üye)	

Olcaý Sevilay ARIÇ tarafından hazırlanan **“Pozitif Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İşe Adanmanın Aracılık Rolü”** adlı tez çalışmasının yukarıda imzaları bulunan jüri üyelerince kabul edildiğini **onaylarım**.

Doç. Dr. Mustafa Onur KAN

Enstitü Müdürü

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezde yer alan bilgilerin tamamının akademik kurallara ve etik ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Söz konusu kural ve ilkelerin gereği olarak tezde yararlandığım eserlerin tamamına uygun bir şekilde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (03/06/2022)

Olcay Sevilay ARIÇ

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramlarının bir arada incelenmesi, aralarındaki ilişkinin ortaya konması ve işe adanmanın, pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu meşakatli ve emek gerektiren süreçte tez çalışmamın başından sonuna kadar desteğini esirgemeyen, bilgileriyle beni yönlendiren ve çalışmama büyük katkılar sağlayan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Ferit ÖLÇER'e tüm emekleri için sonsuz teşekkür ederim.

Tezimin değerlendirilmesinde, değerli görüş ve önerileriyle çalışmama destek olan ve katkılar sunan saygıdeğer jüri üyeleri Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDEMİR hocalarıma ayrıca teşekkür ederim.

Tez sürecimin başından sonuna kadar bana güvenen, inanan, desteğini her zaman hissettiğim ve varlığıyla bana güç veren sevgili Ahmet ULUS'a, her koşulda yanımda olan, en kötü zamanda bile bana destek olarak moral veren, sevgisini her zaman hissettiğim, bana bir arkadaştan çok dost olan kıymetli Merve SAVAT'a sonsuz teşekkürler.

Hayattaki en büyük şansım olan kıymetli ailem; tüm hayatım boyunca sevgisini ve şefkatini hiç esirgemeyen, her anımda desteğini hissettiğim, zor zamanlarımda yanımda olan ve beni motive eden kıymetli annem Gülseren ARIÇ'a, sonsuz sevgisi ve gücüyle her zaman yanımda olan ve tüm varlığıyla arkamda kocaman bir dağ olan değerli babam Orhan ARIÇ'a ve bana her zaman en güzel arkadaş, en güzel dost, en güzel sırdaş olan değerli abim Oktay ARIÇ'a sonsuz teşekkür ederim. Desteğiniz benim için çok değerli. İyi ki varsınız...

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞE ADANMANIN ARACILIK ETKİSİ

Olca Sevilay ARIÇ

İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2022

Danışman: Prof. Dr. Ferit Ölçer

ÖZET

Günümüzün iş dünyasında hızla ilerleyen teknoloji, artan rekabet ortamı, hızlı bilgi akışı ve sürekli olarak değişen çevre koşulları nedeniyle örgütlerin bu değişim ve gelişime uyum sağlamak için yeni stratejilere ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar örgütsel davranış alanında yeni yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Örgütlerin rekabet gücünün artmasında insan faktörünün ve işle ilgili psikolojik faktörlerin önemi giderek artmaktadır. Bu doğrultuda pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramlarının birbirleriyle olan ilişkilerinin incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenleri ile işe adanma ve tükenmişlik ilişkileri ele alınmıştır. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma verileri, Hatay ilinde demir çelik sektöründe faaliyet gösteren bir üretim işletmesindeki çalışanlardan anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın amacına bağlı olarak geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde çoklu regresyon modeli kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin işe adanma üzerinde pozitif anlamlı etkisinin olduğu, tükenmişlik üzerinde ise negatif anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki negatif anlamlı etkisinde işe adanmanın kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELE

Pozitif Psikolojik Sermaye, İşe Adanma, Tükenmişlik

**THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL
CAPITAL AND BURNOUT: THE MEDIATING EFFECT OF WORK
ENGAGEMENT**

Olcay Sevilay ARIÇ

Department of Business Administration, Master's Thesis, 2022

Supervisor: Prof. Dr. Ferit Ölçer

ABSTRACT

In today's business world, due to rapidly advancing technology, increasing competition, rapid flow of information and continuously changing environmental conditions, organizations need new strategies to adapt to these changes and developments. These needs have led to the emergence of new approaches in the field of organizational behavior. There has been a gradual increase in importance of the human factor and work-related psychological factors in increasing the competitiveness of organizations. In this direction, it is thought that the study of the relationship between positive psychological capital, work engagement and burnout will contribute to the literature. The present study investigates positive psychological capital with its dimensions and the relationship between work engagement and burnout. The study also analyzes the mediating role of work engagement in the effect of positive psychological capital and its dimensions on burnout. The research data were obtained using the survey method from employees of a manufacturing enterprise operating in the iron and steel sector in Hatay province. Multiple regression model was used to test the hypotheses developed depending on the purpose of the study. According to the research findings, it was determined that positive psychological capital and its dimensions had a positive significant effect on work engagement and a negative significant effect on burnout. The study also analyzes the mediating role of work engagement in the effect of positive psychological capital and its dimensions on burnout.

KEY WORDS

Positive Psychological Capital, Work Engagement, Burnout

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLOLAR LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XVII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ.....	5
1.1.1. Psikoloji ve Pozitif Psikoloji Tanımı.....	5
1.1.2. Pozitif Psikolojinin Gelişimi.....	9
1.2. POZİTİF PSİKOLOJİDE ÖRGÜTSEL YAKLAŞIMLAR.....	12
1.2.1. Pozitif Örgütsel Bilim.....	13
1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış.....	14
1.2.3. POS ve POB Yaklaşımları Arasındaki Farklar.....	16
1.2.4. POB ve Sermaye Anlayışı.....	18
1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİLEŞENLERİ.....	21
1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Tanımı.....	21
1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	23
1.3.2.1. Özyeterlilik.....	24
1.3.2.2. Dayanıklılık.....	29
1.3.2.3. Umut.....	34
1.3.2.4. İyimserlik.....	38

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ADANMA

2.1. İŞE ADANMA KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	43
2.1.1. İşe Adanmanın Tanımı.....	43
2.1.2. İşe Adanmanın Önemi.....	44
2.2. İŞE ADANMA İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR.....	46
2.2.1. Kahn’ın İhtiyaç Tatmini Yaklaşımı.....	46
2.2.2. Maslach ve Leiter’in Tükenmişliğin Karşı Savı Yaklaşımı.....	48
2.2.3. Tatmin-Bağlılık Yaklaşımı.....	50
2.2.4. Saks’ın Çok Boyutlu Yaklaşımı.....	50
2.3. İŞE ADANMA BİLEŞENLERİ.....	51
2.3.1. Dinçlik.....	51
2.3.2. Adanma.....	52
2.3.3. Yoğunlaşma.....	52
2.4. İŞE ADANMIŞ KİŞİLERİN ÖZELLİKLERİ.....	53
2.5. İŞE ADANMANIN ÖNCÜL FAKTÖRLERİ.....	54
2.5.1. İşe Adanmanın Bireysel Öncülleri.....	56
2.5.2. İşe Adanmanın Örgütsel Öncülleri.....	56
2.6. İŞE ADANMAYI SAĞLAMA VE ARTTIRMA STRATEJİLERİ.....	58
2.6.1. İşe Adanmayı Attıran Örgütsel Stratejiler.....	58
2.6.2. İşe Adanmayı Arttıran Bireysel Stratejiler.....	61
2.7. İŞE ADANMANIN SONUÇLARI.....	61
2.8. İŞE ADANMANIN DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ.....	65
2.8.1. İşkoliklik ve İşe Adanma.....	65
2.8.2. Örgütsel Bağlılık ve İşe Adanma.....	66
2.8.3. İş Doyumu ve İşe Adanma.....	66

2.8.4. Akış ve İşe Adanma.....	67
2.8.5. Tükenmişlik ve İşe Adanma.....	67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

3.1. TÜKENMİŞLİK TANIMI.....	68
3.2. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ.....	70
3.2.1. Edelwich ve Brodsky'nin Tükenmişlik Modeli.....	71
3.2.2. Cherniss'in Tükenmişlik Modeli.....	72
3.2.3. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli.....	73
3.2.4. Meier'in Tükenmişlik Modeli.....	74
3.2.5. Suran ve Sheridan'in Tükenmişlik Modeli.....	75
3.2.6. Pines'in Tükenmişlik Modeli.....	77
3.2.7. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	77
3.3. TÜKENMİŞLİK BİLEŞENLERİ.....	78
3.3.1. Duygusal Tükenme.....	78
3.3.2. Duyarsızlaşma.....	79
3.3.3. Azalan Kişisel Başarı.....	80
3.4. TÜKENMİŞLİĞE NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	81
3.4.1. Bireysel Faktörler.....	81
3.4.1.1. Cinsiyet.....	81
3.4.1.2. Yaş.....	82
3.4.1.3. Medeni Durum.....	83
3.4.1.4. Eğitim Düzeyi.....	83
3.4.1.5. Beklentiler.....	84
3.4.1.6. Baş Etme Seçenekleri.....	84

3.4.2. Örgütsel Faktörler.....	85
3.4.2.1. Rol Belirsizliği / Rol Çatışması.....	85
3.4.2.2. Aşırı İş Yüğü.....	85
3.4.2.3. Ödül ve Ceza.....	86
3.4.2.4. Kontrol Eksikliği.....	86
3.4.2.5. Adalet Algısı.....	87
3.4.2.6. Örgütsel Değerler.....	87
3.4.2.7. Destek.....	88
3.5. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ.....	88
3.5.1. Fiziksel Belirtiler.....	89
3.5.2. Psikolojik Belirtiler.....	89
3.5.3. Davranışsal Belirtiler.....	89
3.6. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI.....	90
3.6.1. Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları.....	91
3.6.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları.....	91
3.6.3. Tükenmişliğin Çevresel Sonuçları.....	92

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞE ADANMA VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

4.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞE ADANMA ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	93
4.2. İŞE ADANMA VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	96
4.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	99

BEŞİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞE ADANMANIN ARACILIK ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

5.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI.....	103
5.1.1. Araştırmanın Önemi.....	103
5.1.2. Araştırmanın Amacı.....	105
5.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER.....	106
5.3. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM.....	108
5.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI.....	109
5.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	109
5.5.1. Veri Toplama Yöntemi.....	109
5.5.2. Kullanılan Ölçekler.....	110
5.5.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	110
5.5.2.2. İşe Adanma Ölçeği.....	111
5.5.2.3. Tükenmişlik Ölçeği.....	111
5.6. VERİLERİN ANALİZ YÖNTEMLERİ.....	112
5.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	113
5.7.1. Demografik Faktörlere Ait Verilerin Değerlendirilmesi.....	113
5.7.2. Faktör Analizleri.....	115
5.7.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi.....	115
5.7.2.2. İşe Adanma Ölçeği Faktör Analizi.....	121
5.7.2.3. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi.....	123
5.7.3. Güvenilirlik Analizleri.....	129
5.7.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	130
5.7.3.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Özyeterlilik Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi.....	131

5.7.3.1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Dayanıklılık Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi.....	131
5.7.3.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Umut Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi.....	132
5.7.3.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İyimserlik Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi.....	132
5.7.3.2. İşe Adanma Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	133
5.7.3.3. Tükenmişlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	134
5.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler.....	135
5.7.5. Korelasyon Analizi.....	136
5.7.6. Regresyon Analizleri.....	138
5.7.6.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi.....	138
5.7.6.1.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi.....	140
5.7.6.1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi.....	141
5.7.6.1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi.....	143
5.7.6.1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi.....	144
5.7.6.2. İşe Adanmanın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	146
5.7.6.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	147
5.7.6.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	149
5.7.6.3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	150
5.7.6.3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Bileşeninin Alt Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	152
5.7.6.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	153
5.7.6.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü.....	155

5.7.6.4.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü.....	158
5.7.6.4.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü.....	161
5.7.6.4.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü.....	164
5.7.6.4.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü.....	166
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	171
KAYNAKÇA.....	187
EKLER.....	223
EK-1: Anket Formu.....	223
EK-2: Etik Kurul Değerlendirmesi.....	228

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1: Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgütsel Bilim Arasındaki Farklar... 16	
Tablo 2: Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türlerinin Karşılaştırılması 20	
Tablo 3: İşe Adanmanın Bireysel ve Örgütsel Öncülleri. 55	
Tablo 4: İşe Adanmayı Örgütsel Düzeyde Sağlama Stratejileri. 60	
Tablo 5: İşe Adanmayı Bireysel Düzeyde Sağlama Stratejileri..... 61	
Tablo 6: Tükenmişliğin Belirtileri 88	
Tablo 7: Örneklemenin Cinsiyet Dağılımı..... 113	
Tablo 8: Örneklemenin Yaş Dağılımı..... 113	
Tablo 9: Örneklemenin Eğitim Durumu Dağılımı..... 114	
Tablo 10: Örneklemenin Medeni Durum Dağılımı..... 114	
Tablo 11: Örneklemenin Tecrübe Süresi Dağılımı 114	
Tablo 12: PPS Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-1..... 115	
Tablo 13: PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Ortak Varyanslar Tablosu..... 116	
Tablo 14: PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu . 117	
Tablo 15: PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Döndürülmüş Faktör Matrisi 118	
Tablo 16: PPS Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-2..... 118	
Tablo 17: PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Ortak Varyanslar Tablosu..... 119	
Tablo 18: PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu . 120	
Tablo 19: PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Döndürülmüş Faktör Matrisi 122	

Tablo 20: İA Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....	122
Tablo 21: İA Ölçeğinin Faktör Analizi: Ortak Varyanslar Tablosu.....	123
Tablo 22: İA Ölçeğinin Faktör Analizi: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu	123
Tablo 23: İA Ölçeğinin Faktör Analizi: Döndürülmüş Faktör Matrisi	124
Tablo 24: TÜK Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-1	124
Tablo 25: TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Ortak Varyanslar Tablosu	125
Tablo 26: TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu	126
Tablo 27: TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Döndürülmüş Faktör Matrisi.....	127
Tablo 28: TÜK Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-2	127
Tablo 29: TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Ortak Varyanslar Tablosu	129
Tablo 30: TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu	128
Tablo 31: TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Döndürülmüş Faktör Matrisi.....	129
Tablo 32: PPS Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	131
Tablo 33: PPS Ölçeğinin Özyeterlilik Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi	131
Tablo 34: PPS Ölçeğinin Dayanıklılık Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi.....	133
Tablo 35: PPS Ölçeğinin Umut Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi	133
Tablo 36: PPS Ölçeğinin İyimserlik Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi	134
Tablo 37: İA Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	134
Tablo 38: TÜK Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	134
Tablo 39: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere ve Alt Bileşenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	135
Tablo 40: Korelasyon Analizi Sonuçları.....	136

Tablo 41: PPS'nin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	139
Tablo 42: PPS'nin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA)	139
Tablo 43: PPS'nin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar.....	139
Tablo 44: Özyeterlilik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	141
Tablo 45: Özyeterlilik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	141
Tablo 46: Özyeterlilik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	141
Tablo 47: Dayanıklılık Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	143
Tablo 48: Dayanıklılık Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	143
Tablo 49: Dayanıklılık Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	143
Tablo 50: Umut Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	144
Tablo 51: Umut Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA)	144
Tablo 52: Umut Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar.....	144
Tablo 53: İyimserlik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	145

Tablo 54: İyimserlik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	145
Tablo 55: İyimserlik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	145
Tablo 56: İA'nın TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	146
Tablo 57: İA'nın TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA)	146
Tablo 58: İA'nın TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar.....	147
Tablo 59: PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	148
Tablo 60: PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA)	148
Tablo 61: PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar.....	148
Tablo 62: Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	149
Tablo 63: Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	149
Tablo 64: Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	151
Tablo 65: Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	151
Tablo 66: Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	151

Tablo 67: Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	151
Tablo 68: Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	153
Tablo 69: Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	153
Tablo 70: Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar.....	153
Tablo 71: İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli.....	154
Tablo 72: İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	154
Tablo 73: İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	154
Tablo 74: PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli.....	156
Tablo 75: PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	156
Tablo 76: PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar.....	157
Tablo 77: Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli.....	159
Tablo 78: Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	159
Tablo 79: Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	162

Tablo 80: Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli.....	164
Tablo 81: Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	164
Tablo 82: Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	163
Tablo 83: Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli.....	164
Tablo 84: Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	165
Tablo 85: Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	165
Tablo 86: İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli.....	167
Tablo 87: İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA).....	168
Tablo 88: İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar	168
Tablo 89: Hipotez Testlerin Sonuçları	170

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1: Pozitif Psikoloji Düşünce Haritası	8
Şekil 2: Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki.....	13
Şekil 3: Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgütsel Bilim Yaklaşım Düzeyleri...	17
Şekil 4: Sermaye Çeşitleri	18
Şekil 5: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	24
Şekil 6: Bireylerin Yeterlilik Beklentileri ile Çıktı Beklentileri Arasındaki Fark.....	25
Şekil 7: Bütüncül Dayanıklılık Modeli Matrisi.	31
Şekil 8: Umut Bileşenleri.	35
Şekil 9: Çalışma Hayatı Alanları Açısından Kişi ve İş Arasındaki Uyum ve Uyumsuzluk.....	49
Şekil 10: İşe Adanmış Çalışanların Özellikleri.	53
Şekil 11: Genel Uyum Sürecinin Üç Aşaması.....	69
Şekil 12: Kaynaklar ve İstemler.	70
Şekil 13: Maslach Tükenmişlik Modeli.....	78
Şekil 14: İşe Adanma ve Tükenmişlik İlişkisi.	96
Şekil 15: Araştırma Modeli.	162

KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
APA	Amerikan Psikoloji Derneği
vd.	Ve Diğerleri
akt	Aktaran
POS	Pozitif Örgütsel Bilim
POB	Pozitif Örgütsel Davranış
PPS	Pozitif Psikolojik Sermaye
İA	İşe Adanma
TÜK	Tükenmişlik
Ort.	Ortalama
H	Hipotez
p	Anlamlılık Düzeyi
SS	Standart Sapma
z	Test İstatistiği
B	Standardize Olmayan Beta Katsayısı
β	Standardize Beta Katsayısı
VIF	Varyans Enflasyon Faktörü

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında artan rekabet koşulları, gelişen teknoloji, ürün çeşitliliği ve hızla değişen çevresel faktörler karşısında örgütlerin ayakta kalabilmeleri için rekabet gücü elde edebilmeleri ve bir fark yaratabilmeleri gerekmektedir. Örgütlerin başarısına etki eden en önemli faktör ise insandır. Örgütler ayakta kalabilmek için, alanında uzman, grup çalışmalarında uyumlu, örgütün amaçları doğrultusunda hizmet edebilecek, yaratıcı ve pratik çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyaçlar örgütsel davranış alanında yeni yaklaşımların ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

II. Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde psikoloji bilimi yalnızca kişilerin yaşamış olduğu travmaları ve ruhsal problemleri çözmeye odaklanmıştır. Ancak zaman içinde değişen ve gelişen dünyada psikoloji biliminin bu noktada yetersiz kaldığı ve daha geniş kapsamlı tanımlamaların gerekliliği anlaşılmıştır. Sonraki dönemlerde psikoloji biliminin yalnızca ruhsal problemleri olan kişilerin tedavisi için değil aynı zamanda sağlıklı kişiler için de bir kişisel gelişim alanı olması gerektiği düşüncesi yaygınlaşmıştır. Bu durum Pozitif Psikoloji akımının ve beraberinde pozitif psikolojik sermaye yaklaşımının ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

İnsan odaklı bir yaklaşım olan ve kişilerin güçlü yönlerinin keşfedilmesi ve geliştirilmesinin önemini içeren pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı; örgütlerde performans ve verimliliğin arttırılmasında etkili olan önemli yaklaşımlardan biridir. Özellikle 90'lı yıllardan sonra başlayıp günümüzde de devam eden iş hayatının çeşitlenmesi ve işgücüne katılım oranının artması ile birlikte kişilerin kendini tanıması ve olumlu yönlerini bilmesi gerek iş hayatında başarılı olmasında gerekse ileriye yönelik hedeflerini gerçekleştirmesinde kişilere büyük katkı sağlamaktadır. Bu durum yalnızca kişinin kendisini değil aynı zamanda çalıştığı örgütü de etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların kişilik özellikleri, güçlü yönleri ve davranışları örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin artmasında önemli rol oynamaktadır.

Çalışanların olumlu tutum ve davranış sergilemesi, örgüt başarısını arttırdığı için gün geçtikçe örgütler tarafından pozitif örgütsel davranış alanına ilgi artmıştır. Bu alana yönelik olarak yapılan çalışmalar, çalışanların güçlü yönlerinin keşfedilerek

geliştirilmesini içermekle birlikte hem çalışan hem de örgüt performansını arttırmayı amaçladığı için önemli görülmektedir.

Pozitif örgütsel davranış alanında önemli olan bir diğer kavram işe adanmadır. Bu kavram daha önce araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınarak incelenmiştir. İşe adanma; çalışanların üstlendikleri görev ve sorumlulukları pozitif duygularla, yüksek enerji ve yüksek performansla gerçekleştirebilmelerini ifade etmektedir. Dolayısıyla işe adanma çalışanların yüksek enerjiye sahip olmalarını, işlerine bağlılıklarını ve işlerini benimsemelerini içermektedir. İşe adanan kişiler, işlerinde istekli ve enerji dolu olurlar. Aynı zamanda işlerini severek yaptıkları için tam motivasyon ile konsantre bir şekilde çalışırlar. İşe adanan kişilerin örgüte fayda sağlamakla birlikte aynı zamanda bireysel olarak da fayda gördükleri belirtilmektedir. Bu nedenle örgütlerde işe adanma düzeyleri yüksek çalışanlara ihtiyaç vardır. Bu noktada örgütlerin çalışanların olumlu tutum ve davranış geliştirebilecekleri imkânlar sunması, işe adanma düzeylerinin yükselmesini destekleyici stratejiler geliştirilmesi, iş ortamının düzenlenmesi ve gerekli kaynakların sağlanması önem taşımaktadır. Araştırmacılar işe adanma düzeylerinin arttırılmasına yönelik olarak örgütsel davranış alanındaki çalışmalara ağırlık vermektedirler.

Örgütsel davranış alanındaki bir diğer önemli kavram ise tükenmişliktir. İlk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı kişilerin enerji ve güçlerinin azalması sonucunda ortaya çıkan tükenme durumunu ifade etmektedir. Kişiler ileriye yönelik hedeflerine ulaşmak için çok fazla emek ve çaba sarf ederler. Bu durum uzun bir süre devam edebilir ve belli bir zaman sonra kişiler hem fiziksel hem de zihinsel yorgunluğa kapılabilirler. Tükenmişlik olarak adlandırılan bu yorgunluk durumu kişilerin amaç ve hedeflerinden uzaklaşmalarına, işe bağlılıklarının azalmasına, iş tatmininin azalmasına ve performansının düşmesine neden olmaktadır. Bu durum örgütün etkinliğini ve performansını da etkilemektedir.

Günümüzde örgütler artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilme, verimliliği arttırma ve rekabet gücü elde etme hedefleri doğrultusunda hareket ederler. Örgütlerin benimsediği bu yaklaşımın bir sonucu olarak çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için gösterdikleri çabaların yüksek olması tükenmişliğe neden olan bir diğer önemli unsurlardandır. Genellikle insanlarla yüz

yüze çalışmayı gerektiren mesleklerde, aynı zamanda özellikle eğitim ve sağlık sektöründeki çalışanlarda görülen tükenmişlik; duygusal tükenme, karşılaşılan kişilere yönelik duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma şeklinde görülmektedir. Çalışanları fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik yönden olumsuz etkileyerek, performansın azalmasında ve örgütlerde verimliliğin düşmesinde oldukça etkili olan tükenmişlik kavramı bu yönüyle literatürde pek çok araştırmaya konu olmaktadır. Tükenmişliğe neden olan faktörler ise kişiden kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Aynı zamanda tükenmişlikle başa çıkabilmek adına hem kişiler hem de örgütler için çeşitli stratejiler geliştirilmiştir. Bu noktada kişilerde ortaya çıkan tükenmişliğin nedenlerinin araştırılıp tespit edilmesi, tükenmişlikle mücadele yöntemlerinin doğru bir şekilde uygulanması açısından oldukça önem taşımaktadır. Aynı zamanda tükenmişlik nedenlerinin ve mücadele tekniklerinin tespit edilmesi gerek örgütlerin gerek kişilerin gerekse toplumların refah düzeyini, yaşam kalitelerini ve tatmin duygularını arttırmak için gereklidir.

Örgütsel davranış alanında pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma kavramlarının birbiriyle kesiştiği çok nokta bulunmaktadır. Bununla birlikte işe adanma kavramı çalışanların psikolojik yönlerinin ortaya çıkarılması ve güçlendirilmesi konusunda pozitif psikolojik sermayeyi destekleyici rol oynamaktadır. Tükenmişlik kavramı ise örgütsel davranış alanının önemli konularından biridir. Çalışanların tükenmişlik seviyelerinin iyileştirilmesinde pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma kavramları önemli bir yere sahiptir. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma düzeylerinin yükseltilmesi tükenmişlik düzeylerinin azalmasında oldukça etkilidir. Bu nedenle örgütlerin pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik konularının üzerinde durmaları gerekmektedir.

Bu bağlamda çalışanların güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması, davranışlarının altında yatan nedenlerin anlaşılması, duygu ve düşüncelerinin ortaya çıkarılması örgütler için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle örgütsel davranış alanında pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve yorumlanması oldukça önemlidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramlarının birbirleriyle olan ilişkisi belirlenmekte ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolü incelenmektedir.

Araştırmanın ilk bölümünde; öncelikle pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkışıyla ilgili bilgiler aktarılmaktadır. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye kavramının temellerinin dayandırıldığı örgütsel yaklaşımlar açıklanmaktadır. Son olarak ise pozitif psikolojik sermaye kavramının tanımı yapılarak dört alt bileşen detaylı olarak incelenmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde; işe adanma kavramı ve alt bileşenleri tanımlanmakta, işe adanma ile ilgili çeşitli örgütsel yaklaşımlar açıklanmaktadır. Aynı zamanda işe adanmanın bireysel ve örgütsel düzeyde nedenleri ile sonuçları açıklanarak örgütlerin çalışanların işe adanma düzeylerini arttırmalarına yönelik uygulayabilecekleri stratejilere yer verilmektedir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde; tükenmişlik kavramının tanımı, çeşitli araştırmacılar tarafında ortaya atılan tükenmişlik modelleri ve tükenmişlik kavramının alt bileşenleri ele alınmaktadır. Aynı zamanda tükenmişliğe neden olan bireysel ve örgütsel faktörler incelenmekte ve tükenmişliğin sonuçlarına yer verilmektedir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde; pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkiler ortaya konmaktadır. Bu doğrultuda kavramlar arasındaki ikili ilişkilere yer verilmektedir. Kavramlar arasındaki ilişkiler detaylı bir şekilde açıklanarak literatür taraması yapılmaktadır. Bu bölümde son olarak kavramlarla ilgili literatür taraması sonucunda ortaya çıkan geçmiş çalışmalara yer verilmektedir.

Araştırmanın beşinci bölümünde; araştırmanın amacı, önemi, modeli, kapsamı ve sınırlıkları açıklanmakta, veri toplama yöntemi ve kullanılan ölçekler ile ilgili bilgilere yer verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenirlik analizlerine yönelik sonuçlar paylaşılmaktadır. Bununla birlikte hipotezlerin test edilmesine yönelik çoklu regresyon modeli ve aracılık hipotezlerinin test edilmesine yönelik ise hiyerarşik regresyon modeli kullanılmaktadır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmektedir. Bu bölümde son olarak ortaya çıkan analiz sonuçlarının değerlendirilmesine yer verilmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak yöneticilere ve sonraki çalışmalarda bu araştırmanın konularını ele alacak olan araştırmacılara öneriler sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Bu bölümde; pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarına ilişkin açıklamalar ve pozitif psikolojik sermayenin ortaya çıkışı ve alt bileşenlerine ait detaylı tanımlamalar yer almaktadır.

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ

Pozitif psikolojik sermayenin ortaya çıkışının ve tanımlanmasının daha iyi anlaşılması için örgütsel davranış alanındaki bu yaklaşımın temellerinin açıklanması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle ilk olarak psikoloji ve pozitif psikoloji kavramlarının doğuşu, tanımları ve zaman içindeki gelişimleri ele alınmıştır.

1.1.1. Psikoloji ve Pozitif Psikoloji Tanımı

Günümüzde modern örgüt toplumlarında bireylerin önemi gittikçe artmaya ve tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmaların ışığında bireylerin sahip olduğu duygu, düşünce, kapasite, yetenek ve potansiyel güç gibi pek çok kişisel değerler önem kazanmıştır. Bu değerlerin ve güçlerin farkına varılması, açığa çıkması ve dışa aktarımı örgütler için büyük rol oynamaktadır. Bireylerin sahip olduğu kişisel değerlerin hem örgütler hem de toplumlar için kritik öneme sahip olması, başlı başına insanı ele alan, bireylerin çok kapsamlı araştırılmasını, incelenmesini ve anlaşılmasını gerekli kılan, psikoloji olarak adlandırılan yeni bir disiplinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kökeni Yunanca “psyche (ruh, zihin)” kelimesinden gelmekte olan psikoloji kavramının ilk tanımı 16. yüzyıla kadar dayanmaktadır. O yıllarda psikoloji, “ruh ve aklın incelenmesi” olarak ele alınmıştır. Ancak psikolojinin temelleri 1800’lü yıllarda çağdaş psikolojinin babası olan Wilhelm Wundt ile atılmıştır. 1879 yılında Wilhelm Wundt’un Almanya Leipzig Üniversitesi’nde ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla birlikte psikoloji bilim olarak kabul edilmiştir (Piotrowski, 2005: 662; akt: Çınar, 2011: 2).

Psikoloji “İnsan doğası nedir?” sorusunu ele alır. Bu sorunun cevaplanmasında insan davranışlarının gözlemlenmesi, tahmin edilmesi ve değerlendirilmesine yönelik çeşitli sisteme dayalı yöntemler kullanır. Psikoloji,

davranışsal süreçler ve zihinsel süreçler olmak üzere iki farklı boyutta ele alınır. Davranışsal süreçler somuttur ve doğrudan gözlemlenebilir. Buna karşın zihinsel süreçler ise soyut olarak gelişen hisler, duygular ve düşüncelerden oluşur (Passer, Smith vd., 2008: 2; akt: Şener, 2017: 52). Önceleri psikoloji bilimi yalnızca davranışsal süreçler boyutunda ele alınsa da 19. yüzyıla gelindikçe psikolojinin tanımı değişmiş ve zihinsel süreçleri de içine alan bir bilim olarak değerlendirilmiştir. Psikoloji, bu yıllardan itibaren insan davranışları ve hayvan davranışları üzerine yoğunlaşmış, bu davranışları anlamaya ve davranışların altındaki sebepleri açıklamaya odaklanmıştır (Piotrowski, 2005: 662; akt: Çınar, 2011: 2).

Pozitif psikoloji kavramı ise, ilk olarak 1998 yılında APA başkanı Martin Seligman tarafından, psikolojinin sadece insan davranışlarının patolojik ve olumsuz taraflarıyla ilgilenmesine tepki olarak doğmuştur (Luthans, 2002a: 58). Pozitif psikoloji, kişilerin zayıflıklarına ve olumsuz yönlerine odaklanmaktan ziyade pozitif, olumlu ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasına odaklanan bir yaklaşımdır. Seligman (2003: 127) pozitif psikolojinin ‘mutlulukla’ ilgili olduğunu belirtmiştir. Ona göre pozitif psikoloji, patolojik sorunların aksine yaşamdaki iyi yönlerin inşa edilmesinin gerekliliğine dayanır. Aynı zamanda pozitif psikolojinin amacının ise psikolojinin unutulmuş ve deforme olmuş yönlerini hatırlatmak olduğunu vurgulamıştır (Seligman, 2002: 4).

Sheldon ve King (2001: 216) ise pozitif psikolojiyi, ‘insana özgü olan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi’ şeklinde tanımlamışlardır. Bu tanıma göre pozitif psikoloji; insanın yaşamın içinde bulunduğu durumlara pozitif yaklaşımını destekleyerek onların daha mutlu, daha huzurlu ve daha anlamlı bir yaşam sürmelerine olanak sağlayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım bireylerin umut, cesaret, azim, mutluluk, iyi oluş, yaratıcılık ve hayal gücü gibi pozitif özellikleri üzerine odaklanır. Kişilerdeki bu pozitif özelliklerin üzerine yoğunlaşarak gelişimi sağlandıkça aslında oluşabilecek patolojik sorunların ortaya çıkmadan önüne geçilebileceği görüşüne dayanır.

Csikszentmihalyi (2009: 204) ise pozitif psikolojinin, insanların nasıl daha iyi ve daha anlamlı bir yaşama sahip olabilecekleri ile ilgilendiğini belirtmiştir. Aynı zamanda pozitif psikolojinin ortaya çıkmasında önemli olan üç temel unsurdan bahsetmiştir. Bunlar (Csikszentmihalyi, 2009: 205):

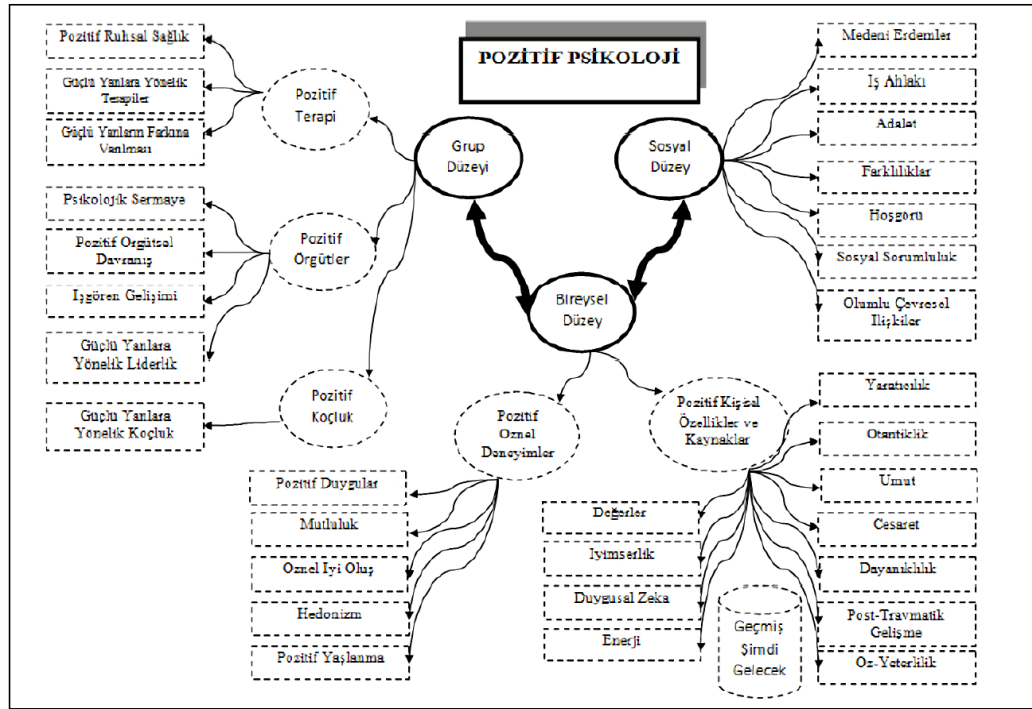
- a) İnsan olmanın ne anlama geldiğine dair yeni bir imaja ihtiyaç vardır. Çünkü İnsanların kendi kimlikleri ile ilgili düşünceleri oldukça şizofreniktir.
- b) İnsanlar kendilerini evrenin efendileri ve yaratılışın en yüce varlıkları olarak görmektedir.
- c) İnsanlar kendilerini hırs, açgözlülük ve şehvet tarafından yönetilen, dünyanın kaderiyle hiçbir ilgisi olmayan organizmalar olarak tanımlama eğilimindedir.

Yukarıdaki üç unsurdan da anlaşılacağı gibi insanın kendisini sadece kötümser, suçlayıcı, yargılayıcı, kadercı, çıkarıcı olarak tanımlamaması gerektiğini ileri sürmektedir. Aslında her insanda yaşamı anlamlandırma ve pozitif yönde geliştirme eğilimi vardır. Bu eğilim yaşamdaki olumlu deneyimler sayesinde artarak insanların daha etkin, daha üretken ve daha mutlu bir hayat sürdürmelerine imkân sağlar (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013: 1475).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5) pozitif psikolojiyi “öznel düzeyde olumlu deneyimler, bireysel düzeyde pozitif özellikler ve grup düzeyinde sivil toplum ve kamu kuruluşlarının bireyleri daha iyi bir vatandaşlık davranışına yönlendiren erdemler” olmak üzere üç farklı alana ayırmışlardır (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005: 635-636):

- a) *Öznel düzeyde olumlu deneyimler:* Bu alan geçmiş, şimdi ve gelecekteki olumlu duygularla ilgilidir. İnsanların geçmişte iyi oluş, memnuniyet ve tatmin, şimdiki zamanda mutluluk ve hayatın akışına duyarlılık, gelecekte ise iyimserlik ve umut gibi öznel deneyimleri üzerine odaklanmaktadır.
- b) *Bireysel düzeyde pozitif özellikler:* Bu alan karakter ve yeteneklerin güçlü yönleri de dâhil olmak üzere insana özgü olumlu kişisel özelliklerin tanımlanmasını içerir. Sevme ve sevilme kapasitesi, liderlik, bütünlük, özgünlük, bilgelik, cesaret, beceri, geleceğe dönüklük, azim, affetme duygusu, sebat vb. gibi pozitif kişisel özellikleri kapsar.
- c) *Grup düzeyinde ve sosyal düzeyde sivil toplum kuruluşlarının bireyleri daha iyi bir vatandaşlık davranışına yönlendiren erdemler:* Kişiler arası ilişkilerde sorumluluk, fedakârlık, nezaket, hoşgörü, ölçülülük, iş etiği gibi toplumların gelişimine katkı sağlayan sivil erdemleri içerir.

Şekil 1
Pozitif Psikoloji Düşünce Haritası



Kaynak: Hefferon ve Boniwell, 2011: 14.

Bir insanın güçlü yönleri ve erdemleri yukarıda belirtildiği gibi temelde bu üç alandan oluşmaktadır. Bu anlamda pozitif psikolojinin “olumlu deneyim, olumlu benlik ve olumlu ilişkiler” olmak üzere üç aşamadan oluştuğunu söyleyebiliriz (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; akt: Ponton ve Cavaola, 2008: 285).

Tüm bu olumlu duyguların yanında aslında pozitif psikoloji negatif durumları, negatif olayları ve negatif duyguları kesinlikle reddetmez. Sadece pozitif durumların yeterince ele alınmadığını ve incelenmediği vurgular. Pozitif psikolojinin amacı hayatın üzücü, hoş olmayan veya olumsuz yönlerini inkâr etme ya da bunları tozpembe gözlüklerle görme çabası değildir. Aksine pozitif psikoloji, pozitif duyguları incelerken aynı zamanda negatif duyguların da varlığını kabul ederek araştırmaları bütüncül bir yaklaşım çerçevesine dayandırır (Peterson ve Seligman, 2003; akt: Narcıkara, 2017: 22). Pozitif psikoloji konularını inceleyen kişiler, mutsuzluğun, bencilliğin, işlevsiz aile yapılarının ve etkisiz kurumların varlığını tamamen kabul ederler. Ancak pozitif psikolojinin temeli madalyonun diğer tarafını görmekle ilgilidir. Amacı; neşe, mutluluk, fedakârlık vb. gibi pozitif duyguların gelişimi, sağlıklı aile ilişkileri ve etkili sosyal kurumlar yaratma çabaları ile insan yaşamındaki deneyimlerin tüm pozitif ve negatif özelliklerini bütünüyle ele almaktır.

Dahası, pozitif psikoloji, bu pozitif duygu ve durumların yalnızca sorunlara, stres faktörlerine ve yaşam bozukluklarına karşı tampon olarak kullanılmasını değil, tüm bu pozitif duyguları kendi başlarına anlamlandırmanın önemli olduğu argümanını ortaya koymaktadır (Gable ve Haidt, 2005: 105).

1.1.2. Pozitif Psikolojinin Gelişimi

Pozitif psikoloji ile ilgili yapılan araştırmalar yeni yeni önem kazanmaya başlamış olsa da insanları iyiye, doğruya, mutluluğa ulaştırma çabaları aslında çok eski zamanlara dayanmaktadır. Pozitif psikoloji kavramı, Sokrates'e Aristoteles'e kadar uzanan bir tarihe sahiptir. Bu kavram ilk olarak Maslow'un (1954) *Motivasyon ve Kişilik (Motivation and Personality)* kitabının "Pozitif Bir Psikolojiye Doğru (Toward A Positive Psychology)" adlı son bölümünde kullanılmıştır. Ancak o dönemlerde oldukça yankı uyandırmayan bu kavram Maslow'un bahsettiği anlamıyla hümanistik psikoloji temellerine dayandırılmıştır (Wright, 2003: 437). 1900'lü yılların sonlarına doğru gelindikçe ise Martin Seligman öncülüğünde yapılan çalışmalar çerçevesinde pozitif psikoloji kavramı önem kazanmaya başlamıştır.

Psikoloji bilimi temelde üç misyona sahiptir. Bunlar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5):

- Akıl hastalıklarını ve zihinsel rahatsızlıkları iyileştirmek,
- İnsanların daha verimli ve anlamlı yaşam sürmelerini sağlamak,
- İnsanların kendi beceri ve yeteneklerinin farkına varmalarını ve geliştirmelerini sağlamaktır.

Ancak II. Dünya Savaşı'ndan önce psikoloji bilimi bu amaçlardan sadece ilki üzerinde yoğunlaşmış, patolojik insan davranışlarının incelenmesine yönelik çalışmalar yapılabilmesi için sağlanan ödenekler bu alana olan ilgiyi arttırmıştır (Luthans, 2002a: 58). II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemlerde ise psikoloji, gaziler ve savaştan psikolojik olarak olumsuz etkilenen kişiler için bir tedavi yöntemi olarak görülmeye başlanmıştır (Seligman, 2002: 3). Gaziler İdaresi (Veterans Administration, 1946) ve Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü'nün (National Institute of Mental Health, 1947) ortaya çıkmasıyla birlikte birçok psikolog akıl hastalıklarını tedavi ederek geçimlerini sağlayabileceklerini düşünmüşlerdir. Aynı zamanda akademisyenler ve araştırmacılar patolojik konular üzerindeki araştırmalara

yönelerek hibe alabileceklerini keşfetmişlerdir (Seligman, 2002: 4). Tüm bunların sonucunda ise psikoloji bilimi tamamen hastalık ideolojisine dayanan iyileştirici niteliğinde bir disiplin haline gelmiştir (Maddux, Snyder ve Lopez, 2004; akt: Linley vd., 2006: 4).

1900'lü yılların sonlarına kadar psikoloji bilimi insanların zayıf, aksak ve eksik yönlerinin iyileştirilmesi alanında yapılan çalışmalardan ileriye gidememiştir. Bu durumun nedenleri arasında tarihsel olayların etkisi büyük rol oynamaktadır. Seligman ve Gillham (1999: 164) psikoloji biliminin olumlu yanlardan çok olumsuz özelliklere odaklanma sebeplerinin toplumlardaki iç karışıklıklar, açlık, yoksulluk, kıtlık, savaş, askeri tehditler gibi faktörlerden kaynaklandığını ve bu gibi durumlarda kişilerin kendilerini korumaya ve oluşacak zararı en aza indirgeyerek hasarları gidermeye odaklandıklarına dikkat çekmişlerdir. Tüm bu olumsuzlukların sonucunda toplumlardaki negatif duygular pozitif duyguların önüne geçerek onu gölgelemiştir. Dolayısıyla insanlardaki iyilik, erdem, beceri, yetenek gibi pozitif yönler körelmeye ve zamanla kaybolmaya başlamıştır.

Pozitif psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Martin Seligman da çoğu psikolog gibi kariyerinde neyin yanlış olduğunu, insanlardaki zayıf yönleri araştırarak ilerlemiştir. Ancak Amerikan Psikoloji Derneği'ne başkan olarak seçildikten kısa bir süre sonra kızıyla arasında geçen bir diyalog sonucunda bir aydınlanma yaşadığını belirtmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Luthans, 2002b: 696). Seligman ise bu olayı şöyle ifade etmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6):

“5 yaşındaki kızım Nikki ile bahçemde otları ayıklıyordum. İtiraf etmeliyim ki, çocuklar hakkında kitaplar yazsam da aslında bu konuda çok da iyi değilim. Bahçemde otları ayıklarken hedef odaklıyım ve zamana önem veriyorum. Aslında ot ayıklamayı kısa sürede halletmeye çalışıyordum. Fakat Nikki temizlenen otları havaya savuruyor, şarkılar söyleyip dans ediyordu. Ve ona bağırdım. O da uzaklaştı. Sonra geri döndü ve aramızda şöyle bir konuşma geçti:

-Baba seninle konuşmak istiyorum.

-Evet Nikki?

-Baba, beşinci yaş günümünden öncesini hatırlıyor musun? Üç yaşımdan beş yaşıma kadar mızızlanıyordum. Her gün sızlandım. Beş yaşıma bastığımda artık

sızlanmamaya karar verdim. Bu şimdiye kadar yaptığım en zor şeydi. Ve ben sızlanmayı bırakabildiysem, sen de bu kadar huysuz olmayı bırakabilirsin.”

Bu olaydan sonra Seligman çocuk yetiştirmenin sadece onların sorunlarını düzeltmekten ibaret olmadığını aynı zamanda en güçlü niteliklerini, en iyi becerilerini belirlemek ve bu olumlu niteliklerini en iyi şekilde yaşayabilecekleri nişler bulmalarına yardımcı olmanın da önemli olduğunu fark ettiğini belirtmiştir. Seligman daha sonra kendi hayatında da köklü değişiklikler yapmaya başlamıştır. Ancak bu olayın en önemli temelini psikoloji bilimine dayandırmıştır. Psikolojinin sadece hastalık, güçsüzlük ve hasarların incelenmesi değil, aynı zamanda güç ve erdemlerin ortaya çıkarılması olduğunu belirtmiştir. Bu farkındalıkla Seligman, APA başkanlığını, psikolojinin patolojik odak noktasından daha pozitif bir psikolojiye doğru bir kayma başlatmak için kullanmaya karar vermiştir ve psikolojinin unutulmuş iki misyonuna dikkat çekmiştir (Seligman, 2002: 4).

Aynı zamanda Seligman ve Gillham (1999: 165) yaptıkları çalışmada kişilerin olumsuz duyguları üzerine pek çok çalışmanın olduğunu fakat güçlü yönler ve olumlu duygular üzerine yapılan çalışma sayısının oldukça az olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmanın sonucunda ise pozitif duyguları inceleyen her bir makaleye karşılık yirmi bir tane negatif duyguları inceleyen çalışmanın olduğunu saptamışlardır. Aynı şekilde Luthans da (2002b) psikoloji üzerine yaptığı bir literatür taraması yazısında yaklaşık 200.000 makalenin akıl hastalıklarını iyileştirmek, 80.000 makalenin depresyon, 65.000 makalenin kaygı, 20.000 makalenin korku, 10.000 makalenin ise kızgınlık konuları üzerine yoğunlaştığını, buna karşılık olarak yalnızca 1000 civarında makalenin insanların pozitif ve güçlü yönleri üzerine odaklandığını saptamıştır (Luthans, 2002b; akt: Çınar, 2011: 2). Gable ve Heidt (2005: 104-105) ise çiftler ve aile gruplarında yaşanan çatışmaların nasıl çözüldüklerini inceleyen çok sayıda çalışmanın var olduğunu, ancak yine bu aile gruplarının birlikte eğlendikleri aktivitelere ve güldükleri zamanlara ilişkin çalışmaların çok az sayıda olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda başkaları kötü şeyler yaptığında hissedilen öfke, aşağılama, tikslenme gibi duygular ve kişilerin kendileri kötü şeyler yaşadığında hissettikleri üzüntü, suçluluk, utanç gibi duygulara yönelik binlerce yayınlanmış araştırmanın olduğunu; bunun aksine iyi şeyler

yapıldığında hissedilen minnettarlık, mutluluk, sevinç, gurur duyma gibi pozitif duyguların literatürde çok fazla yer bulmadığını belirtmişlerdir.

Tüm bunların sonucunda Seligman'ın öncülüğünde Ed Diener, Chisristopher Peterson, Rich Snyder gibi ünlü araştırmacı psikologlar pozitif psikoloji yaklaşımını, bu yaklaşımın amacını, kötünden ziyade iyiye odaklanmayı, negatif duygulardan çok pozitif duygulara yönelmenin gerekliliğini, zayıf ve eksikliklerden çok güçlü yönlerin ve erdemlerin önemini ortaya koymak üzere çeşitli çalışmalar yapmışlardır (Luthans, 2002b: 698). Ocak 2000'de Seligman ve Csikszentmihalyi 'American Psychologist' dergisinde pozitif psikolojiye adanmış özel bir sayı (Positive Psychology: An Introduction) düzenlemişlerdir. Daha sonraki dönemlerde ise pozitif psikoloji üzerine çeşitli dergilerde makaleler yayımlanmış, kitaplar yazılmıştır. Düzenlenen konferanslarla dünyanın her yerinden araştırmacılar bir araya gelmiştir. Aynı zamanda pozitif psikoloji konulu çalışmalarda genç araştırmacılar için çok sayıda işbirlikleri, bağış kampanyaları vb. gibi etkinlikler düzenlenmiştir. Üniversite ve liselerde pozitif psikoloji dersleri verilmeye başlanmıştır (Gable ve Haidt, 2005: 103).

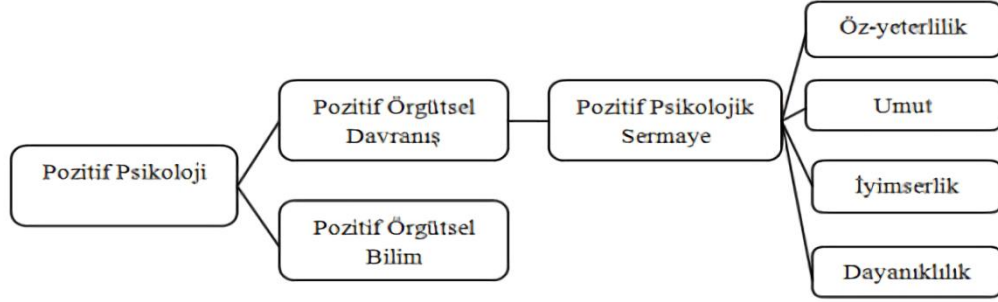
1.2. POZİTİF PSİKOLOJİDE ÖRGÜTSEL YAKLAŞIMLAR

Seligman'ın öncüsü olduğu pozitif psikoloji hareketi ortaya çıktığı zamandan itibaren geniş bir yayılım etkisi göstermiş ve pek çok disiplin üzerinde etkili olmuştur. Bu disiplinlerin arasında örgütsel davranış disiplini önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel davranış, örgüt içinde çalışan davranışlarını ve bu davranışların ortaya çıkmasındaki nedenleri inceleyen bir disiplindir. Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması, sürekliliğinin sağlanması ve rakiplerle rekabet edebilme gücünün artırılması noktasındaki en önemli etken ise çalışanların performansıdır. Tüm bu tanımlamaların ışığında pozitif psikoloji hareketiyle birlikte örgütlerin de bu bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştır. Luthans (2002a: 58), bireylerin güçlü yönlerinin ve psikolojik iyi oluş hallerinin durağan değil ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunu ileri sürerek örgütlerde pozitif psikolojinin çalışan performanslarının artırılmasına yönelik olarak kullanılması gerektiğini belirtmiştir. Bunun üzerine pozitif psikolojinin örgütsel davranış disiplini çerçevesinde incelenmesini içeren çalışmalar yapmıştır (Luthans, 2002a: 59).

Pozitif psikolojinin örgütlere uyarlanması sonucunda ise iki farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır. Pozitif örgütsel bilim (Positive Organizational Scholarship, POS) ve pozitif örgütsel davranış (Positive Organizational Behaviour, POB) yaklaşımları son yılların örgütsel boyutta pozitif psikoloji akımından etkilenen en önemli düşünce akımları olmuştur.

Şekil 2

Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki



Kaynak: Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; akt: Kutanis ve Oruç, 2014: 147.

1.2.1. Pozitif Örgütsel Bilim (POS)

Pozitif örgütsel bilim (POS), Michigan Üniversitesindeki bir grup araştırmacı tarafından ortaya atılan, özellikle kriz dönemlerinde ve olumsuz şartlar altında iş performansını artırarak örgütlerin devamlılığını ve etkinliğini sağlamaya yönelik pozitif dinamiklere odaklanan bir yaklaşımdır. Cameron (2003: 48), pozitif örgütsel bilimi; “örgütler ve çalışanlar ile ilgili pozitif durumları, süreçleri, nitelikleri ve çıktılarını incelemek” olarak tanımlamaktadır.

Bazı geçmiş araştırmalarda ‘Pozitif Örgüt Okulu’ olarak da adlandırılan POS yaklaşımı erdem, canlılık, güven, anlamlılık, başarı, mükemmellik, esneklik, gelişim gibi pozitif dinamikleri içermektedir. Temel varsayımı ise bu dinamiklerin çalışanlar tarafından doğru şekilde anlaşılması halinde örgütlerin başarısının artacağına dayanmaktadır (Narcıkara, 2017: 23).

POS, yalnızca olumsuz durumların yokluğuyla değil, olumlu ve olumsuz koşulların entegrasyonu ve etkileşimi ile ilgilenir. Olumlu ve olumsuz her iki fenomenin birbiriyle ilişkili olarak incelenmesi gerektiğini savunur, ancak olumlu durumları ortaya çıkarmaya ve yorumlamaya özel bir vurgu yapar. POS’un temel

odak noktası, olumsuzlukların ve zorlukların olumlu çıktılara dönüştürülmesini sağlayacak yollardır (Cameron ve Caza, 2004: 731).

POS yaklaşımı, temelde çalışanların pozitif eğilimli olduğu görüşüne dayanır. Bu noktada örgütlere düşen görev, çalışanlardaki bu pozitif özü açığa çıkarmaktır. Bu doğrultuda POS yaklaşımının amacı, örgütlerin ve kişilerin pozitif durumlarını neden-sonuç ilişkisi içerisinde anlamak, örgütsel kuramlardan yararlanarak bu kuramların göz ardı ettiği pozitif bağlamları ve bu bağlamlar arasındaki ilişkileri ve etkileşimi ortaya çıkarmaktır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003: 4). Böylece hem bireysel hem de örgütsel düzeyde gelişim sağlanarak, çalışanların performansında artış, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık vb. gibi kavramların gelişimi ile birlikte pozitif dinamiklerin pozitif çıktılara dönüşümü mümkün olabilmektedir.

1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış (POB)

Uzun yıllar boyunca örgütsel alanda yapılan çalışmalar çalışanların duygularının performansları üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Ancak pozitif etkiler genellikle geri planda kalmış ve araştırmalar çalışanların stres, tükenmişlik vb. gibi negatif duyguları üzerine yoğunlaşmıştır. Seligman'ın pozitif psikoloji hareketinden etkilenen Luthans, pozitif psikolojinin örgütsel alana uyarlaması olarak nitelendirilen 'Pozitif Örgütsel Davranış (POB)' yaklaşımına öncülük etmiştir.

İlk olarak Gallup Liderlik Enstitüsü sponsorluğunda başta Martin Seligman olmak üzere ünlü araştırmacı psikologlar pozitif psikoloji konusunda çeşitli konferanslar düzenlemişlerdir. Bu konferanslarda pozitif psikolojinin örgütsel çerçevede nasıl ele alınabileceğine dair sunulan makaleler Luthans'a ilham vermiş ve POB yaklaşımının ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır (Koç ve Keklik, 2019: 573).

Luthans (2002b: 698), örgütsel alandaki çalışmalardan yola çıkarak çalışanları motive edecek, olumsuz tutum ve davranışları değiştirecek, stres ve tükenmişlik gibi duygularla başa çıkmalarını sağlayacak, çatışmaları etkili bir şekilde yönetecek yeni bir pozitif yaklaşıma ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda artan küreselleşme, hızla büyüyen ve gelişen bir teknoloji, çok güçlü bir rekabet ortamı ve ekonomik sıkıntılar çerçevesinde POB yaklaşımının bu olumsuz durumlar

karşısında büyük önemi olduğundan bahsetmiş ve örgütlerin bu yaklaşımı benimsemeleri gerektiğini savunmuştur (Luthans, 2002b: 698). Ayrıca bütüncül bir bakış açısıyla birlikte, pozitif ve negatif bakış açılarının entegrasyonunu sağlayarak duyguların dengeli bir şekilde dağılmasının daha etkili sonuçlar doğuracağını belirtmiştir (Luthans ve Youssef, 2007: 321-322).

POB yaklaşımı Luthans (2002a: 59) tarafından, “*günümüz işyerlerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması*” olarak tanımlanmıştır (Youssef ve Luthans, 2007: 775).

POB yaklaşımı, yeni bir yaklaşım değildir ve metafor olarak “yeni şişedeki eski şaraplara” benzetilmiştir. Bu metafordaki kilit nokta POB yaklaşımının eski zamanlarda daha çok hissedilen pozitif duyguların, samimiyetin, sıcaklığın yeniden gün yüzüne çıkarıldığı, yeni şişelerde sunulduğu teorisi. Luthans ve Avolio (2009: 296), bu metafora ilave olarak POB yaklaşımı için “tanıdık menüleri olan yeni bir restoran” önermesini sunmuştur. POB yaklaşımının sadece eski şarabı değil aynı zamanda yeni, dinamik ve çağdaş pozitif yapıları da barındırdığını belirtmiştir. “Tanıdık menüleri olan yeni bir restoran” önermesi örgütün misyonuna sınırsız sarıldığı ama aynı zamanda pozitif değişiklikleri ve yenilikleri takip etmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Teknolojinin gelişimi, değişen çevre koşulları, örgütsel alanda yapılan değişiklikler, işgören ve işveren tanımlamasındaki değişiklikler vb. gibi pek çok etken örgütlerin gelişimini sağlayacak pozitif yapıları temsil etmektedir (Luthans ve Avolio, 2009: 297).

POB yaklaşımındaki amaç, değişime ve gelişime değer olan ancak bu zamana kadar kapasite, kaynak ve güç olarak görülmeyen pozitif yapıları ön plana çıkarmaktır (Avey, Luthans ve Youssef, 2010: 433). POB yaklaşımına konu olan bu pozitif yapı ve kavramlar için oldukça önemli olan kapsam kriterleri belirlenmiştir. İlk olarak, kavramların teori ve araştırmaya dayalı bir temele sahip olmaları gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, POB yaklaşımına konu olan her bir kavramın sağlam teorik dayanaklarının olması ve araştırılmaya uygun olması önemlidir. İkinci kriter, ölçüme açıklıktır. Her kavramın bir ölçüme dayandırılması ve bu ölçümü sağlayacak geçerli ölçüm araçlarının olması gerekmektedir. Aynı zamanda bu ölçüm araçlarının geçerliliklerinin yanı sıra güvenilirlikleri de son derece önemlidir.

Üçüncü kriter, POB yaklaşımına konu olan tüm kavramlar örgütsel davranış alanına özgü olmalıdır. Bir diğer kriter, kavramların değişime ve gelişime açık olması gerektiği ile ilgilidir. Durumsallık (state-like) ile açıklanan bu kriter, kişilerin durumsal özelliklerini içeren bir yapı ile birlikte zaman içerisinde bir takım değişim ve gelişim gösterebileceklerini belirtir. Son kriter ise, tüm kavramların POB yaklaşımının odak noktası olan performans ölçütleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması gerektiğidir (Luthans, 2002a: 70; Luthans, 2002b: 703).

Özetlemek gerekirse; bir kavramın POB yaklaşımı içerisinde değerlendirilebilmesi için sahip olması gereken temel özellikler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 11):

- Teori ve araştırmaya dayanan bir temele sahip olmak,
- Ölçüme açık olmak,
- Örgütsel davranış alanına özgü olmak,
- Değişime ve gelişime açık olmak,
- Performans üzerinde olumlu etkiye sahip olmaktır.

1.2.3. POS ve POB Yaklaşımları Arasındaki Farklar

POS ve POB yaklaşımları örgütlerin pozitif açıdan ele alınmasını içeren kavramlardır. Her ikisi de örgütlerdeki olumlu durumlara ve pozitif güçlere odaklanır. Ancak bu iki kavram her ne kadar birbirlerine yakın görünseler de temelde bazı farklılıklar içerirler. Tablo 1’de pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış kavramlarını birbirlerinden ayırmayı sağlayan farklılıklar verilmiştir.

Tablo 1
Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgütsel Bilim Arasındaki Farklar

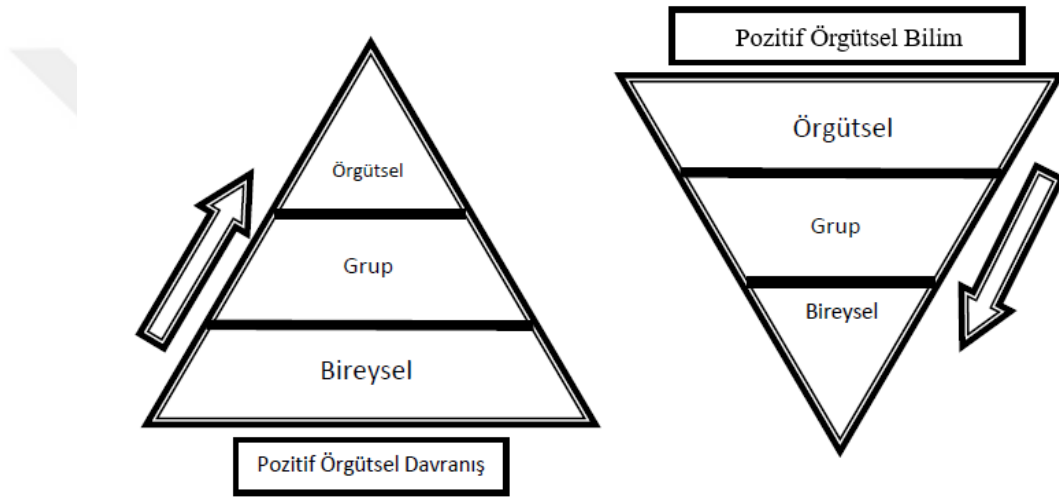
	POS	POB
Araştırma Konusu	Örgütsel bağlamın pozitif yönleri	Kişisel pozitif psikolojik nitelikler
Analiz Seviyesi	Makro	Mikro
Araştırma Yöntemi	Tümdengelim	Tümevarım
Odak Noktası	Örgütsel performans	Bireysel performans
Veri Toplama Yöntemi	Nitel ve nicel	Nicel
İlgili Kavramlar	Erdem, merhamet	Öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, PPS

Kaynak: Oruç, 2015: 17.

Yukarıdaki tablodan anlaşılacağı üzere iki yaklaşım da çok benzer özellikler gösterebilir de aslında onları kendi içinde ayırmamızı sağlayan temel farklılıklar barındırmaktadırlar. POB yaklaşımının olmazsa olmaz unsuru performans gelişimidir. Ancak POS yaklaşımı için performans gelişimi zorunlu değildir. Bu nedenle POB yaklaşımı kişisel performansın artırılmasına yönelik bir odağa sahipken, POS yaklaşımında örgütün genel başarısı ön plana çıkmaktadır. Bu iki yaklaşımı birbirinden ayıran en önemli farklılık budur.

Şekil 3

Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgütsel Bilim Yaklaşım Düzeyleri



Kaynak: Bitmiş, 2014: 11.

Bu iki yaklaşım araştırma yöntemleri ve analiz düzeyleri açısından da farklılıklar göstermektedir. POB yaklaşımı genellikle mikro düzeyde anket çalışmalarını içerirken POS yaklaşımı makro düzeyde nitel ve nicel araştırma yöntemlerini kullanır. Aynı zamanda POB araştırmalarda tümevarım (bireyselden grup ve örgütsel düzeye doğru) yöntemini uygularken POS ise tam tersi olan tümdengelim (örgütsel düzeyden grup ve bireysel düzeye doğru) yöntemini kullanmaktadır. Sonuç olarak iki yaklaşım da her ne kadar çoklu düzeyde ölçekler kullanıyor olsa da araştırmalarda farklı yöntemleri ve farklı analizleri uyguluyorlar (Bitmiş, 2014: 11). Pozitif psikolojinin köklerini taşıyan bu iki kavram, örgütsel olarak pozitif duyguların ve güçlerin gelişimini içerir. Ancak görüldüğü gibi bu iki kavram temel kavramlar, araştırma yöntemleri ve özellikle performans üzerindeki etkileri konularında farklılık gösterirler (Donaldson ve Ko, 2010: 179).

1.2.4. POB ve Sermaye Anlayışı

Sermaye kavramı genel olarak parasal değerlerin bütünü olarak görülmektedir. Bu nedenle muhasebe, finans, işletme, iktisat gibi pek çok alanda kullanılan bir kavramdır. Bu kavram maddi tanımlamaların dışında manevi tanımlamaları da barındırmaktadır. Bunun nedeni sermaye kavramının hem bireysel hem de sosyal özelliklere sahip olmasıyla birlikte zaman içerisinde farklı alanlarda farklı anlamlar ile kullanılmasıdır. İşletme bilimi için sermaye ise; işletmenin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasında üretim, pazarlama, lojistik gibi tüm departmanlar ile birlikte uyum sağlayarak oluşturulan bütün maddi ve maddi olmayan değerleri ifade eder (Erdoğan, 2008: 224).

Günümüzden 30-35 yıl öncesine kadar sermaye kavramı sadece maddi kaynakları içerisine alırken günümüze gelindikçe insanların ekonomik anlamdaki değer yargılarının değişmesiyle bu düşünceden giderek uzaklaşmıştır. Bourdieu (1986: 241), sermayeyi ekonomik bir kavramdan öte daha geniş kapsamlı olarak tanımlamıştır. Sermaye kavramını, maddi değerlerin yanı sıra insanın iç dünyasıyla ilgili olan manevi değerler ile birlikte ele almıştır. Sonra sermaye kavramı kişilerin entelektüel olarak edindikleri birikimi, tecrübeleri, kültürü ve bilgiyi yansıtan bir kavram olarak evrilmiştir. Bu kavram zamanla sadece finans ve ekonomi alanında kullanılan maddi bir kavram olmaktan çıkmış ve insan kaynaklarını, insan ilişkilerini ve insanların psikolojik ruh hâllerini de içine alan bir yapı haline dönüşmüştür. Sermaye anlayışının gelişmesiyle birlikte öne çıkan sermaye türleri şunlardır:

Şekil 4
Sermaye Çeşitleri



Kaynak: Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46.

Klasik anlayışın öne sürdüğü geleneksel ekonomik sermaye kavramının örgütler için önemi yadsınamaz. Geleneksel ekonomik sermaye, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve devamlılığı sağlayabilmeleri için sahip olması gereken tüm finansal varlıkları kapsar. Ekonomik sermaye genellikle parasal değerlerle ifade edilir ve işletme faaliyetlerinde ortaya çıkan tüm parasal değerler ekonomik sermaye kapsamında değerlendirilir (Hodgson, 2014: 1067). Ancak post-modern zamanda ekonomik anlamda ortaya çıkan değişim ve gelişimler sonucunda örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında geleneksel ekonomik sermaye yetersiz kalmıştır. Örgütlerin ekonomik sermayelerinin yanı sıra insanlara ve insan ilişkilerine de aynı ölçüde değer verilmesi gerektiği görüşü yaygınlaşmıştır. Bunun sonucunda ortaya çıkan insan sermayesi ve sosyal sermaye kavramları zamanla ekonomik sermaye kavramının da önüne geçmiştir (Erdoğan ve İraz, 2019: 32).

Beşeri sermaye (insan sermayesi), ekonomik faaliyetler sonucunda ortaya çıkan kazancın insana yatırımını sağlayan, insanların bilgi birikimlerine odaklanan sermaye türüdür. Bontis (2001: 45), insan sermayesini, “*örgüt çalışanlarının görevlerini yerine getirebilmeleri için, sahip oldukları ve kullandıkları bilgi, yetenek ve yaratıcı özelliklerinin toplamı*” olarak tanımlamıştır. Doğal kaynakların etkin kullanılması, ekonomik sermayenin artırılması, gelecekte kişilerin refah içinde yaşamlarını sürdürebilmesi ancak bilgili ve doğru yetiştirilmiş insanlarla mümkün olur. Bu durum aslında insan sermayesinin geleneksel ekonomiden daha önemli olduğunun kanıtıdır.

Sosyal sermaye ise, insan ilişkilerinin önemini vurgulayan sermaye türüdür. Grup içi veya gruplar arası oluşan bütün ilişkiler, ağlar, normlar ve değerler sosyal sermayeyi oluşturur. Sosyal sermaye; Putnam (1993: 169) tarafından “*sosyal kurumun koordine edilmiş eylemleri kolaylaştırarak toplumun etkinliğini arttıran güven, normlar ve iletişim ağları gibi özellikleri*” olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda ekonomik sermaye ve insan sermayesinin bireylerin ve ortakların verimliliğini arttırırken sosyal sermayenin hem bireysel hem de grup içi ilişkiler üzerindeki verimliliği arttırdığı belirtilmiştir (Putnam, 2000: 19).

Daha sonraki dönemlerde ise pozitif psikoloji akımının ortaya çıkmasıyla birlikte sermaye tanımlamaları değişmiştir. Pozitif psikolojinin örgütsel alandaki

etkilerinin araştırılması üzerine örgütlere rekabet avantajı sağlayan sermaye türleri arasına pozitif psikolojik sermaye de eklenmiştir.

Örgütlerde insan odaklı sermayenin öneminin artması üzerine insan, sermaye olarak görülmeye başlanmıştır. Bunun yanında insan; beşeri sermaye, sosyal sermaye, entelektüel sermaye, kültürel sermaye gibi pek çok sermaye türünde ana etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütler için pozitif psikolojik sermaye de önemli bir insan kaynağıdır.

Modern örgüt yapılarında maddi kaynakların yanında maddi olmayan kaynaklar ve insan kaynakları da önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle ekonomik sermayenin dışında, insanı temel alan sermaye türleri de büyük bir değer taşır. Her sermaye türü kapsamı ve işlevi bakımından farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında her sermaye türü farklı yönde etkiye sahiptir (Luthans ve Youssef, 2004: 145).

Tablo 2
Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türlerinin Karşılaştırılması

KAYNAK	UZUN DÖNEMLİ	ÖZGÜN	KÜMÜLATİF	BİRBİRİNE BAĞLI	YENİLENEBİLİR
Geleneksel Sermaye					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Yapısal-Fiziksel	Evet	Hayır	Evet	Belki	Belki
Teknolojik	Hayır	Hayır	Hayır	Belki	Hayır
Beşeri Sermaye					
Açık bilgi birikimi	Belki	Hayır	Evet	Hayır	Belki
Örtük bilgi birikimi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Sosyal Sermaye					
Bağlantılar	Belki	Evet	Evet	Evet	Belki
Normlar ve Değerler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Pozitif Psikolojik Sermaye					
Özgüven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Psikolojik dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 145.

Tablo 2’de görüldüğü üzere insan kaynaklı sermaye türlerinin geleneksel ekonomik sermayeye oranla taklit edilebilme olasılığı daha düşüktür. İnsan odaklı sermaye türleri örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında etkin rol oynar. Ayrıca son

dönemlerde ortaya atılan pozitif psikolojik sermayenin örgütler için uzun dönemde etkili, ulaşılması zor ve sürekli gelişen bir kaynak olduğu söylenilebilir.

1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİLEŞENLERİ

Araştırmanın ana konularından olan pozitif psikolojik sermaye kavramının geniş bir perspektifle ele alınması daha doğru olacaktır. Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye konusu ayrı bir başlık olarak aşağıda detaylı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu nedenle bu bölümde pozitif psikolojik sermaye kavramının tanımı ve bileşenleri detaylı olarak açıklanmaktadır.

1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Tanımı

20. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan pozitif psikoloji akımı psikoloji bilimine yeni bir bakış açısı kazandırmış, örgütsel alanda ise pek çok araştırmaya konu olmuştur. Temeli pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarına dayanan pozitif psikolojik sermaye kavramı ise ilk olarak Luthans, Luthans ve Luthans (2004: 46) tarafından yapılan pozitif örgütsel davranış çalışmaları sonucunda ortaya çıkmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin pozitif ve güçlü yanlarının ortaya çıkmasına ve gelişmesine odaklanan bir yaklaşımdır. Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 3) pozitif psikolojik sermayeyi, “*bireyin pozitif psikolojik gelişme hali*” olarak tanımlamışlardır.

Örgüt çalışanlarının pozitif ve olumlu yanlarının ortaya çıkmasına ve gelişmesine odaklanan pozitif psikolojik sermaye, bireyin “kim olduğu” ve geliştirilebilir duyguları sayesinde “kim olabileceği” ile ilgilenir. Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye kişilerde “ben kimim?” sorusunun cevabını arar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 20). Bilgi birikimi ve tecrübe gibi değerleri ön planda tutan insan sermayesi ile grup ilişkilerini, etkileşimi, ağları değerli kılan sosyal sermayenin çok ötesinde bir kavram olan pozitif psikolojik sermaye; örgüt içinde çalışanların pozitif ruh hâllerinin ve geliştirilebilir kişisel özelliklerinin önemini vurgular.

Luthans, pozitif psikolojik sermayeyi “Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge” adlı kitabında en geniş hali ile şu şekilde tanımlamıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3):

“Pozitif psikolojik sermaye, bir bireyin pozitif psikolojik gelişim durumudur. Bunun yanında zorlu görevlerde başarıya ulaşmak için gerekli çabayı sürdürecekt ve bunları yerine getirecek bir güven sahibi olması (öz-yeterlilik), şu anda ve gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir düşüncenin mevcut olması (iyimserlik), başarıya ulaşmak için hedefler doğrultusunda ilerlemesi gerekirse yeni hedefler oluşturmaları (umut) ve sorunlarla veya güçlüklerle karşılaşınca, başarıyı elde etmek için dayanıklı olması, yaşanan gerilemeden sonra eskiye dönmesi ve hatta daha ileriye sıçraması (dayanıklılık) olarak dört ana unsur ile karakterize edilir.”

Pozitif psikolojik sermaye, bu dört kavramın bir üst yapısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla kavramsal ve gözlemsel olarak ayırt edilebilir bir noktasının olması gerekmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif psikoloji kavramlarından ayrıldığı nokta; karakteristik (trait-like) veya durumsallık (state-like) özellikler taşıması bakımından ele alınmıştır. Örneğin; pozitif psikolojik sermaye bileşenleri durumsal olma özelliği taşıırken, Peterson ve Seligman’ın (2004: 29) “karakter güçlölükleri ve erdemler” kavramı karakteristik özelliğe sahip kavramlardır. Aynı zamanda “beş büyük kişilik boyutu” kavramı (Judge ve Bono, 2001) ve “öz benlik değeriendirmesi” kavramı (Barrick ve Mount, 1991) da yine karakteristik özellikler taşıyan kavramlardır.

Farklı kavramların karakteristik veya durumsallık özelliğine dair yapılan ayırım şu şekilde sınıflandırılmaktadır (Luthans, Avolio vd., 2007: 544):

- *Pozitif Durumsal:* Anlık ve çok çabuk değışebilen hisleri ifade eder. Ruh hali, haz, zevk, mutluluk, sinir vb.
- *Durumsal:* Sınırlı durağan ve değışime, gelişime açık özellikleri ifade eder. Öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık, affedicilik, cesaret, iyilik hali vb.
- *Karakteristik:* Görece durağan ve değışmesi kolay olmayan kişilik özelliklerini ifade eder. Karakter güçlölükleri ve erdemler, beş büyük kişilik boyutu, öz benlik değeriendirmesi vb.
- *Pozitif Karakteristik:* Değışmesi imkânsız olan, çok durağan kişilik özelliklerini ifade eder. Yetenekler, zekâ, genler yoluyla edinilmiş özellikler vb.

Bu sınıflandırma çerçevesinde pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin durumsal (state-like) özellikte olduğu ve bu kavramların çeşitli müdahalelerle değişim ve gelişim gösterebildikleri belirtilmiştir. Çeşitli eğitim ve terapilerle kişilerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ölçülebilir ve güçlendirilebilmektedir. Bu değişim ve gelişim kişilerin başarıya ulaşmalarında önemli rol oynamaktadır.

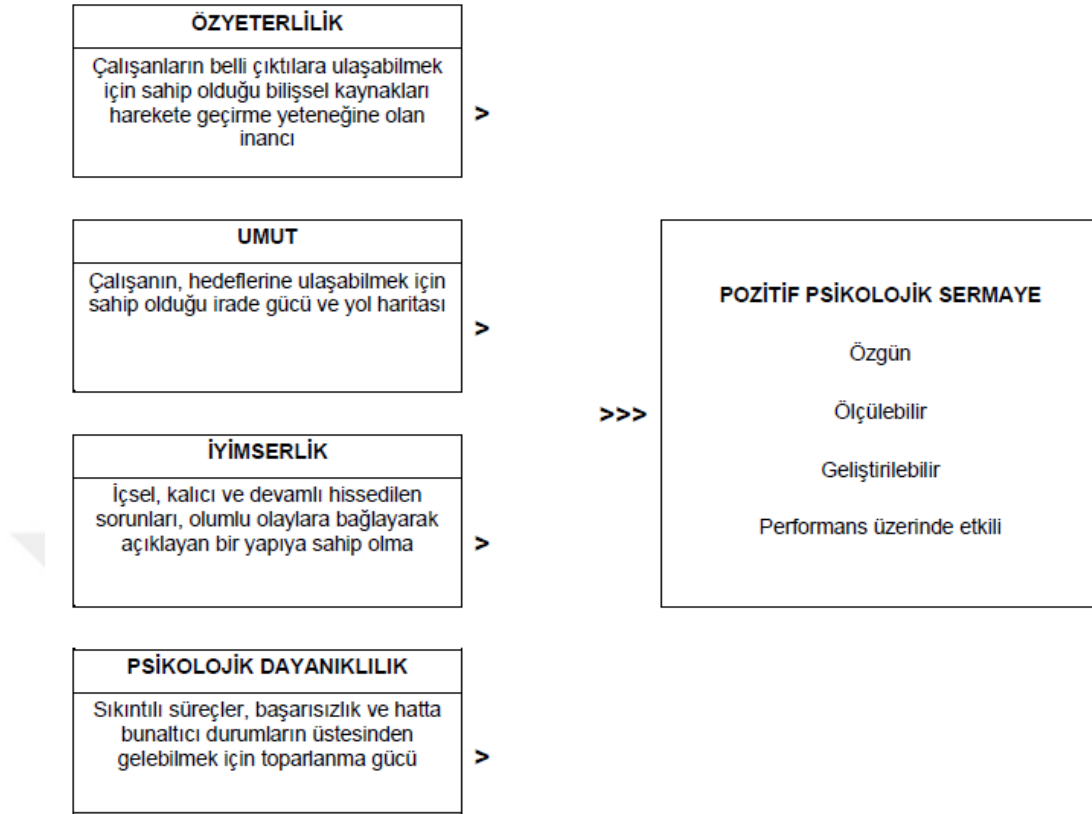
Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri üzerine yapılan çalışmalar, her bir bileşenin geliştirilebilir olduğu sonucunu desteklemektedir (Luthans, Avey vd., 2006: 392). Bu çerçevede Albert Bandura (1997) özyeterlilik düzeyinin arttırılmasına yönelik çeşitli yöntemler geliştirmiştir. Snyder ise umut kavramının ölçülmesini sağlayacak bir ‘umut ölçeği’ geliştirmiştir ve bu kavramın geliştirilebilir olduğunu belirtmiştir (Snyder, 2000: 83). İyimserlik kavramının gelişmesine yönelik önemli çalışmalar ise Carver ve Scheier (2002) tarafından önem kazanmıştır. İyimserlikle ilgili yaptıkları çeşitli çalışmalarda bu kavramın gelişimini sağlayacak çeşitli stratejiler belirlemişlerdir. Aynı zamanda Masten ve Reed (2002: 84) yaptıkları çalışmalarda dayanıklılık seviyelerinin arttırılmasına yönelik başarılı adımlar atmış ve önemli stratejiler geliştirmişlerdir. Wagnild ve Young (1993: 165) ise dayanıklılık seviyesinin ölçümünü sağlayan bir ölçek geliştirmişlerdir.

1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış alanı içerisinde ortaya çıkan ve bu alanının özelliklerini en iyi şekilde karşılayan bir kavramdır. Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin öneminin anlaşılması aynı zamanda pozitif örgütsel davranış alanına da büyük katkılar sağlayacaktır.

Pozitif psikolojik sermaye öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler günlük hayatta sıklıkla karşılaştığımız kavramlar olmasına karşın pozitif psikoloji alanında teorik bir temel ve araştırmaya dayalı geçerli ölçütleri bulunan kavramlardır. Aynı zamanda bileşenlerin her birinin olumlu, pozitif, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansa dayalı olması sebebiyle pozitif psikolojik sermayenin özelliklerini yansıttığı ve karşıladığı görülmektedir. (Luthans, Avey ve Patera, 2008: 210). Şekil 5’te her bir bileşenin anlam olarak ifade ettiği öz açıklanmıştır.

Şekil 5
Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri



Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 157.

Pozitif psikolojik sermayenin tüm bileşenlerinin teorik alt yapısını ve bileşenlerin bütüne olan katkısını anlayabilmek için bu dört bileşeni detaylı bir şekilde ele almak yararlı olacaktır.

1.3.2.1. Özyeterlilik

Özyeterlilik kavramı Bandura'nın "Sosyal-Bilişsel Öğrenme Teorisi"ne dayanmaktadır. Wood ve Bandura (1989: 408) özyeterliliği, "bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi başarıyla yerine getirebilmek için gereksinim duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini uygulama noktasında kendisine duyduğu güven ve kendisi hakkındaki kanaati" olarak tanımlamışlardır. Avey ve diğerlerine göre ise özyeterlilik, kişinin görevlerini yerine getirmek için gösterdiği gayret ve azim olarak tanımlanmıştır (Avey, Patera ve West, 2006: 46).

Özyeterlilik kavramı, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri içinde teoriye dayanan en önemli ve en kapsamlı kavramdır. Sosyal bilişsel teori özyeterliliğin ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlayan en önemli çerçevedir. Bu teori çevresel,

sosyal ve bilişsel unsurları içerir. Bu unsurlar çerçevesinde insan davranışlarını inceler. Özyeterliliğin kuramsal temelini oluşturan bu teori, kişilerin belirli görevler karşısında kendilerine olan inançlarının ortaya çıkmasında etkili bir bilişsel sürecin önemini vurgular (Luthans, Walumbwa vd., 2011: 6-7).

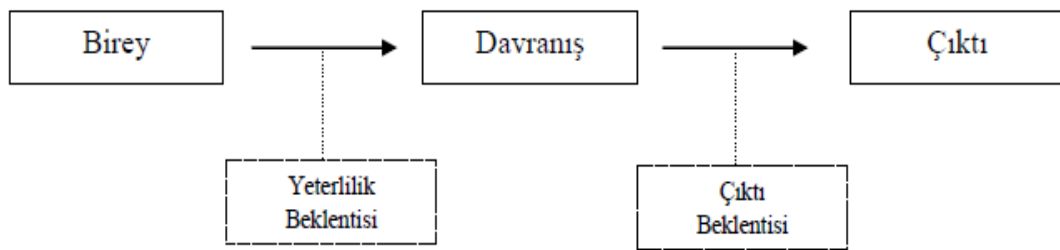
Özyeterlilik, kişinin kendisine verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirebilmesi doğrultusunda kendisine duyduğu güveni ve yeteneklerine olan inancını temsil eder (Thomas ve Velthouse, 1990: 671).

Özyeterlilik gözlemlenen bir yetenek değil aksine sahip olunan yetenekler ile ilgili kişinin neler başarabileceğine dair inancıdır. Daha açık bir ifadeyle, kişinin yeteneklerini değil, yeteneklerini bir hedefe ulaşmak için ne ölçüde başarılı bir şekilde kullanabileceğine dair inancını ifade eder. Aynı zamanda özyeterlilik, genlerle geçen bir kişisel özellik değildir. Tam tersine zamana ve kişinin yaşadığı deneyimlere bağlı olarak şekillenen, gelişen, durumsal bir özelliktir (Maddux, 2002: 278-279).

Bandura (1977: 193) özyeterliliği iki tür beklenti çerçevesinde karakterize etmiştir. Bu beklentiler yeterlilik beklentisi ve sonuç beklentisidir. Ona göre bireylerin sonuca ulaşmasında etkili olan bu iki beklentidir.

Şekil 6

Bireylerin Yeterlilik Beklentileri ile Çıktı Beklentileri Arasındaki Fark



Kaynak: Bandura, 1977: 193.

Şekil 6'ya göre kişilerin hedeflerine ulaşmasında yapması gereken davranışları başarılı bir şekilde yerine getirebileceklerine olan inancı yeterlilik beklentisini içerir. Bireylerin yeterlilik beklentileri üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar (Bandura, 1997; akt: Stajkovic ve Luthans, 1998a: 67);

- *Büyüklik*: Verilen görevin bireyde algılanan zorluk ve karmaşıklık derecesini ifade eder.
- *Güç*: Kişinin kendisine verilen görevi başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine olan inancını ifade eder.
- *Genellik*: Kişinin ortaya koyduğu başarı ya da başarısızlıkların farklı bir ortamda ve farklı koşullar altında ne derece geçerli olacağına dair inancını ifade eder.

Bunun yanında yeterlilik beklentisi çerçevesinde yapılan davranışların belirli sonuçlar doğuracağına olan inançları ise sonuç beklentisini temsil etmektedir. Bu doğrultuda kişinin yeterlilik beklentisi düşük ise, sonuç beklentisi de davranışlar üzerinde etkili olmayacaktır. Başka bir ifadeyle, kişi isteklerine ulaşmak için gerekli davranışları gerçekleştirebileceğine olan inancı düşükse bu davranışı gerçekleştiremez. Böylece sahip olduğu sonuç beklentisi kişinin bu davranışları üzerinde etkisizdir (Bandura, 1977: 194).

Bireyde algılanan özyeterlilik seviyesi bireyin düşüncelerini, stratejilerini, iyimser veya kötümser tutumlarını, hedeflerini, hedefleri doğrultusunda izleyecekleri yolları, gösterecekleri çabayı, elde edebileceği çıktıları, karşılaşılabileceği zorlukları, stres yönetimini, başarılarını değerlendirmeyi vb. gibi tüm süreçleri etkiler (Bandura, 2000: 75). Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 36-38) yüksek özyeterliliğe sahip bireylerin beş ortak özelliğini şu şekilde sıralamışlardır:

- Kendileri için belirledikleri hedefler genellikle ulaşılması zor ve yüksek hedeflerdir.
- Hedefleri doğrultusunda mücadele ederken sabırlıdırlar.
- Yüksek düzeyde öz güdülenmeye sahip, kendilerini motive edebilen kişilerdir.
- Hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı gösterirler.
- Zorluklar karşısında dirençleri yüksektir ve daha fazla çaba göstererek zorlukların üstesinden gelirler.

Güçlü bir özyeterlilik algısı başarıyı beraberinde getirir. Yüksek özyeterliliğe sahip bireyler karşılaşılan zorlukları tehdit olarak değil karşılık verilmesi gereken meydan okumalar olarak algırlar. Zorlu hedefler belirleyerek bu hedeflere çok

güçlü bağlarla bağlanırlar. Zor bir görevi başarı ile tamamladıklarında bundan büyük haz duyarlar. Başarısızlık karşısında onları bu sonuca iten nedenleri araştırır, analiz yaparlar. Başarısızlığı yeterince çabalamamış olmaya dayandırır ve daha çok çabalamaya gayret gösterirler. Bu tutum ve davranışlar bireyde stres, depresyon gibi negatif hislerin önüne geçerek başarıma arzusunu tetikler (Bandura, 1993: 144).

Düşük özyeterliliğe sahip olan bireyler ise, zorlukları bir tehdit olarak algırlar. Bu da hedeflerinden kaçma eğilimi göstermelerine neden olur. Başarıya ulaşmaya dair inançları ve hırsları yoktur. Dolayısıyla hedeflerine zayıf bağlarla bağlıdırlar. Başarısızlıklar karşısında çabaları azalır, kolay vazgeçerler. Kendilerini suçlarlar ve başarısızlıklarını kendi performans eksikliklerine ve yeteneksizliklerine bağlarlar. Daha sonrasında özyeterliliklerini yeniden kazanmaları oldukça zorlaşır. Çok çabuk umutsuzluğa kapılırlar. Stres yönetimi yapabilmeleri zorlaşır ve depresyona oldukça müsaitlerdir. Bütün bu davranışlar ve algılar onları başarısızlığa doğru iter (Bandura, 1993: 144).

Bandura (1977: 195-200) kişilerin sahip olduğu özyeterliliğin dört temel kaynağı olduğunu, bu temel kaynaklar sayesinde özyeterlilik algılarının geliştirilebileceğini belirtmiştir. Bu kaynaklar (Stajkovic ve Luthans, 1998b: 69) (Luthans, 2002a: 61):

- a) *Ustalık Deneyimleri ve Kazanılan Performans*: Özyeterlilik kaynakları arasında en önemli ve en etkili olan kaynaktır. Kişilerin özyeterlilik geliştirmesinde en etkili yöntem deneyimleridir. Özellikle geçmişte elde edilen başarılar kişilerin özgüveninin ve özyeterliliğinin artmasına neden olur. Kişinin bir görevi deneyerek başarıyla sonuçlandırması doğrudan özyeterlilik düzeyini etkiler. Ancak burada önemli olan nokta bu başarının öznel olduğudur. Özyeterlilik düzeyleri birçok çeşitli faktörden etkilenir. Dolayısıyla kişilerin kendi yeterlilik düzeylerini nasıl algıladığı önemlidir. Sonuç olarak kişi yerine getirdiği görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirdiğini düşünüyorsa özyeterlilik düzeyi yüksektir. Bunun tam tersine kendini başarılı olarak değerlendiremediği durumlarda özyeterlilik düşüktür. Örgüt içinde ise çalışanların ustalık deneyimlerini arttırmak için çeşitli yollar vardır. Örneğin; karmaşık ve zorlu görevlerin küçük parçalara bölünerek yapılmasıdır. Böylece çalışanlar küçük parça işlerde

başarı sağladıkça özyeterlilik algıları artacaktır. Sonrasında ise daha zorlu görevler üstlenmeye hazır hissedebileceklerdir. Bunun dışında bir diğer yol ise, çalışanların çoğunlukla başarılı olabilecekleri işlerde görev almalarıdır. Çalışan-iş uyumu arasında yüksek oranda bir bağ sağlanırsa görevlerin de başarı ile sonuçlanma olasılığı artacaktır. Ayrıca iş ortamında verilen eğitimler ve iş dışı etkinlikler ile de özyeterliliği arttırmak mümkündür.

b) *Dolaylı Öğrenme ve Model Alma:* Kişilerin kendine inançlarını geliştiren bir diğer kaynak dolaylı öğrenmedir. Burada temel nokta kişilerin sosyal modellerden etkilenmesidir. Kişiler kendilerine yakın olarak sayılabilecek diğer kişilerden etkilenir. Onların başarılarını veya başarısızlıklarını gözlemleyerek kendi özyeterlilik düzeylerini oluştururlar. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, kişi kendisine benzer diğer bir kişinin başarılı olduğu durumları gözlemleyerek kendisinin de aynı şekilde o işte başarılı olabileceğine inanır. Ancak tam tersi durumda geçerlidir. Bir işte başarısız olan kişiyi gözlemlediğinde kendisinin de o iş için yetersiz olduğunu ve dolayısıyla başarısız olacağını düşünür. Burada önemli olan bir diğer nokta kişilerin gözlemlediği ve rol model aldığı kişiler ile yüksek derecede demografik, durumsal ve çevresel özellikler bakımından benzerlik göstermesidir. Bu benzerlik seviyesi ne kadar yüksek olursa kişinin özyeterlilik düzeyi bakımından etkilenmesi de o kadar yüksek olacaktır.

c) *Sosyal İkna ve Pozitif Geri Bildirim:* Kişinin çevresindekilerden almış olduğu destekleyici tutumlar ve cesaret verici söylemler kişinin kendi motivasyonu ve özyeterlilik düzeyi üzerinde etkilidir. Kişi, kendisine verilen görevi başarıyla yapabileceği konusunda destek olan ve “sen bu işi yaparsın, başarabilirsin” gibi olumlu geri bildirimler sağlayan kişilerden etkilenerek özyeterlilik inancı geliştirebilir. Örgüt içindeki bu cesaretlendirmeler özyeterlilik algısının gelişmesinde çalışanlara verilen teknik eğitimlerden, ödül sistemlerinden, teşvik çalışmalarından daha etkili ve maliyetsizdir. Dikkat edilmesi gereken nokta ise bu pozitif durumun tam tersi olan olumsuz geri bildirimlerdir. “Yapamazsın, başaramazsın, sen bu iş için uygun değilsin” gibi söylemler kişinin

başarısız olacağını düşünmesine neden olur. Dolayısıyla özyeterlilik inancı üzerinde olumsuz etki yaratır.

d) *Psikolojik ve Fizyolojik Durumlar*: Kişilerin duygusal, psikolojik ve fizyolojik iyi oluşları özyeterlilikleri üzerinde etkilidir. Buna göre pozitif psikolojik durumlar kişilerin yeteneklerini açığa çıkarmasını, gözlem yapma becerisi kazanmasını ve ileriye görerek planlama yapmasını sağlar. Böylece kişiler kendilerinde öz kontrol becerilerini geliştirirler. Bu da onların özgüven ve özyeterlilik algılarını yükseltmektedir. Diğer yandan mutsuz ve karamsar bir psikolojiye sahip insanlar umutsuzluk ve çaresizlik gibi negatif duygulara kapılır. Stres ve hatta depresyona yol açan bu durum kişileri olumsuz etkileyerek özyeterlilik algılarının azalmasına neden olmaktadır.

Bütün bu kaynakların dışında işin yapılması için gerekli olan maddi kaynaklar, işin güçlük derecesi, işin yapılması gereken süre, işi yapacak personel vb. gibi unsurlar da özyeterliliği etkileyen dışsal faktörlerdir. Bu durumda kişiler işin güçlüğüne odaklanırsa özyeterlilikleri azalır, aksine işin yapılabilecek olumlu özelliklerine odaklanırsa özyeterlilikleri artacaktır. Aynı zamanda özyeterlilik için etkili olan bir başka faktör ise çevre koşullarıdır. Kişiler çalışma ortamındaki yetersiz koşullar, stres, gürültü, güvenlik problemleri, korku vb. gibi durumlarla karşılaştıklarında özyeterlilik inançları olumsuz etkilenecektir (Gist ve Mitchell, 1992: 190).

1.3.2.2. Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı çeşitli değişimlere uğrayarak esneyen, eğilen cisimlerin yeniden eski hâline dönebilme yeteneği olarak açıklanmaktadır. Bu tanımdan yola çıkacak olursak kişiler üzerindeki dayanıklılık ise; travmalar, hastalıklar ve zorluklar gibi çeşitli olumsuz durumlar yaşayan kişilerin bu durumu kolay atlatabilmesini ve tekrar eski hâline dönebilme yeteneğini ifade etmektedir (Zunz, 1998: 40).

İlk olarak Kobasa (1979) tarafından ortaya atılan bu kavram, kişinin olumsuz durumlara karşı daha az etkilenmesinin açıklanması temeline kurulmuştur. Luthans (2002b: 702) dayanıklılığı; zorluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz durumlarda ve sorumlulukların artması, stresi arttırıcı gelişimler gibi olumlu

durumlarda bireyin kendini toparlayarak iyileşmesi ve tekrar eski hâline dönme kapasitesi olarak tanımlamıştır. Kişinin olumsuz ve belirsizlik içeren riskli durumlarla başa çıkma yeteneği olarak nitelendirilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Dayanıklılık kavramı, Tugade vd. (2004: 1169) tarafından ise kişinin değişen durumlara karşı esneklik gösterebilmesi ve geçmişte yaşanan olumsuz olaylara karşı kendini toparlayabilme kapasitesi olarak tanımlanmıştır.

Sandau-Beckler vd. (2002: 312) dayanıklılığı koruyucu faktörler ve risk faktörleri olarak sınıflandırmışlardır ve koruyucu faktörlerin risk faktörlerine karşı olumlu üstünlüğünün olduğunu belirtmişlerdir. Daha açık bir ifadeyle; dayanıklılığı yaşanan travmalar sonrası sadece tekrar eskiye dönmek olarak değil aynı zamanda bu durumdan daha güçlü bir şekilde geri dönmek olarak tanımlamışlardır.

Coutu (2002: 50) ise, dayanıklılık kavramını üç temel unsura dayandırmıştır. Bunlar:

- Gerçeklerin sağlam bir şekilde kabulü.
- Hayatın bir anlam ifade ettiğine yönelik olan ve güçlü değerlerle desteklenen kuvvetli bir inanç.
- Değişim ve gelişimlere uyum sağlamayı, adaptasyonu ve doğaçlamayı gerektiren yetenek.

Dayanıklılık kavramı önceleri pek çok araştırmacı tarafından patolojik bir kavram olarak ele alınmış ve yanlış anlaşılmıştır. Nadir kişilerin sahip olduğu bir özel güç ve yetenek olarak nitelendirilmiştir. Ancak sonraki dönemlerde yapılan çalışmaların ışığında dayanıklılık kavramına dair bu görüşler daha farklı şekillenmiştir. Ve bu kavramın aslında birçok kişide var olduğu ve patolojiden çok sağlığa odaklandığı anlaşılmıştır (Bonanno, 2004: 20).

Masten ve Reed (2002: 80) dayanıklılığı “Bütüncül Dayanıklılık Modeli”ne dayandırmıştır. Bu modele göre dayanıklılık iki açıdan ele alınmıştır. Bunlardan ilki; kişilerdeki adaptasyon seviyeleridir. Diğeri ise karşılaşılan risk ya da zor durum seviyesidir. Aşağıdaki Şekil 8’de adaptasyon ve risk düzeyini gösteren matris verilmiştir. Buna göre karşılaşılan risk düzeyi ve adaptasyon düzeyi yüksek olan kişiler dayanıklı olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanında karşılaşılan risk düzeyi

yüksek fakat adaptasyon düzeyi düşük olan kişiler uyumsuz, karşılaşılan risk düzeyi düşük fakat adaptasyon düzeyi yüksek kişiler ise donanımlı olarak tanımlanmışlardır. Risk düzeyi ve adaptasyon düzeyi düşük olan kişiler ise tamamen dayanıksız ve savunmasız olarak nitelendirilmiştir.

Şekil 7
Bütüncül Dayanıklılık Modeli Matrisi

		Adaptasyon Düzeyi	
		Düşük	Yüksek
Risk ve Sıkıntılı Durum Düzeyi	Düşük	Yüksek Düzey Savunmasız	Donanımlı
	Yüksek	Uyumsuz	Dayanıklı

Kaynak: Masten ve Reed, 2002: 80.

Hefferon ve Boniwell (2011: 115) ise olumsuz durum ve travma yaşayan kişilerin temel olarak üç aşamalı bir süreçten geçtiklerini belirtmişlerdir. İlk aşama *travmadan sonraki stres bozukluğudur*. Bu süreçte kişiler yaşadıkları olumsuz olayların şokuyla stres, gerginlik, kaygı, korku gibi duygular yaşarlar. İkinci aşama kişilerin dayanıklılık seviyelerinin ortaya çıktığı *kendini toparlama ve tekrar eski pozitif hâle dönüş sürecidir*. Kişiler bu süreçte yaşadıkları travmaları zaman faktörünün etkisi ve kendi içsel dayanıklılıkları ile atlatırlar. Son aşama ise kişilerin *travma sonrasındaki gelişim süreçlerini* kapsar. Son aşama olan travma sonrası gelişim süreci ise beş temel alanı içerir. Bunlar (Calhoun ve Tedeschi, 2004: 95):

- 1) Birinci alan kişilerin güçlü yanlarını ortaya çıkarmaya odaklanır. Burada kişiler yaşadıkları olumsuz olayları başarılı bir şekilde atlatmış olup bu travmadan sonra daha güçlü ve daha dinamik hissederler.
- 2) İkinci alan kişilerin çevresiyle iletişime girmesini kapsar. Kişiler yaşanan travmatik olaylar sonrasında arkadaşları ve ailesiyle etkileşim içine girmek isterler Onlardan gelecek olan desteklere ihtiyaç duyarlar.

Bu durum bazı zamanlarda kişilerin gerçek dostluklarını anlamaya yardımcı olabilmektedir.

- 3) Üçüncü alan hayata karşı bakış açısını değiştirmektir. Kişilerin yaşadıkları bazı olumsuz olaylar onların hayattaki amaçlarını ya da benimsedikleri felsefeleri değiştirebilir. Kişiler bu gibi durumlarda fiziksel bir varlık felsefesinden daha çok ruhsal anlamda iyi ve mutlu hissetmelerini sağlayacak bir hayat tarzı benimseyebilirler. Bu ruhsal iyi oluş kişilerin kendini doğaya adanmasına veya uzun süreli bir dünya turu gibi faaliyetleri gerçekleştirmesine olanak sağlayabilir.
- 4) Dördüncü alan kişilerin kendilerine yeni hedefler belirmesini içerir. Yaşanılan olaydan sonra kişiler kendileri için yeni amaçlar oluşturur. Bu amaçlara ulaşmak için daha çok çaba gösterirler.
- 5) Son alan ise ruhsal değişim ve gelişimlerdir. Burada kişi travma öncesi geliştirdiği alternatif inançları benimsemektedir.

Bütün bu süreçlerin tanımlanmasının ardından dayanıklılığı geliştirmenin büyük bir öneme sahip olduğu açıktır. Pozitif psikolojik sermaye içinde dayanıklılığı geliştirmenin çeşitli yolları bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi Masten ve Reed (2002: 76-77) tarafından ortaya atılan üç farklı stratejiyi içermektedir. Bu stratejiler:

- *Varlıklar:* Masten ve Reed (2002: 76) varlıkları “gelecekte olumlu sonuçlara ulaşılması öngörülen birey gruplarının ve durumlarının ölçülebilir özellikleri” olarak tanımlamışlardır. Bu varlıklar kişilerin ölçülebilir özellikleri üzerindeki dayanıklılık seviyelerinin ölçümünü içerir. Kişilerin bilişsel becerileri, mizah ve espri anlayışları, kendilerine ve hayata karşı pozitif algıları, öz denetimleri, pozitif ilişkileri ve duygusal süreklilikleri dayanıklılığı geliştiren varlıklardır. Tüm bu varlıklar kişilerin motivasyonunu yükselterek başarı elde etmelerine yardımcı olur.
- *Risk Faktörleri:* Risk faktörleri kişilerin amaçları doğrultusunda gerçekleştirdikleri eylemlerin sonucunda istenmeyen, zarar verici ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkma olasılığını ve bu sonuçların ortaya çıkmasına neden olan etkenleri içerir (Masten ve Reed, 2002: 76). Sevilen bir kişiyi kaybetme, alkol gibi kötü alışkanlıklara karşı bağımlılık,

travmatik olaylar, şiddete maruz kalma, sağlık problemleri, eğitim eksiklikleri, maddi sıkıntılar ve işsizlik gibi pek çok etken risk oluşumunda etkilidir. Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 117) kişilerin bu risklerden tamamen korunmasının imkânsız olduğunu ancak sahip oldukları varlıkları kullanarak bu süreci doğru bir şekilde yönetebildikleri takdirde risk faktörlerinden korunabileceklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda ortaya çıkan bu risk faktörlerinin kişileri her zaman başarısızlığa yönlendireceği düşüncesi de doğru değildir. Bazı durumlarda bu risk faktörlerinin varlığı kişilerin kendi yeteneklerini ve potansiyellerini fark etmelerine yardımcı olur. Kişiler risklere karşı çeşitli stratejiler oluşturarak ve ulaşmak istedikleri hedeflere odaklanarak dayanıklılığın gelişimine katkı sağlayabilirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 118).

- *Süreç Faktörleri:* Süreç faktörleri ise kişilerin gelişimini sağlayacak temel stratejilerin uygulanmasını içerir. Burada önemli olan nokta varlıklar iyi bir şekilde tanımlanıp yönetilirse bu durum kişilerin kendilerini gerçekleştirebilmeleri için yeni fırsatlar oluşturacak olmasıdır. Bu fırsatların sonucunda kişiler hayatlarını değiştirebilecekleri süreçleri harekete geçirirler.

Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 119-120) ise dayanıklılığın gelişmesinde önemli bir bileşen olarak değer sistemini içine alan inançların öneminden bahsetmişlerdir. Kişilerin sahip oldukları değerler ve inançlar motivasyon kaynağı olarak onların gelecek için olumlu ve pozitif bakış açısı geliştirmelerini sağlar. Aynı zamanda olumsuz olaylarla karşılaşmaları sırasında bu durumları daha kolay aşabilmelerine imkân sunar. Bu nedenle kişilerin amaçlarına ve hedeflerine dair güçlü bağlılıklarının ve inançlarının olması onların başarıya ulaşmasında önemli rol oynar. Hedeflerine güçlü şekilde inanan kişiler olumsuz durumlarla daha güçlü bir şekilde baş edebilirler. Bu inanç dayanıklılık seviyelerinin gelişmesine katkı sağlar. Tüm bunların dışında dayanıklılık değişime ve gelişime açık bir kavram olup, çeşitli gelişim programları ve eğitimlerle de dayanıklılığı arttırmak mümkündür.

İş yaşamında dayanıklılık düzeylerinin gelişimi hem çalışanlar hem de yöneticiler için önemli etkiye sahiptir. Dayanıklılık düzeylerinin gelişmesinde uygulanacak bazı yöntem ve stratejiler geliştirilebilir. İyi ilişkiler kurulması ve

çalışanlara pozitif düşüncenin teşvik edilmesi gibi stratejiler dayanıklılığın artmasında önemli etkenlerdir. Yöneticilerin astların gelişimine katkı sağlaması, güvenli bir ortam inşa ederek çalışanlarla özdeşleşmesi de dayanıklılığın artmasında etkilidir. Dayanıklılık seviyeleri yüksek olan kişiler iş yaşamında etkin ve verimli olarak çalışırlar. Bu durum kişilerin performansları üzerinde de olumlu etkiler yaratır. Bu kişiler zor durumlarda pratik düşünme becerileri ile bu zorlukları yeni fırsatlara çevirirler. Risk almayı severler. Böylece gelecekte örgütün başarısının artmasında önemli rol oynarlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 121).

1.3.2.3. Umut

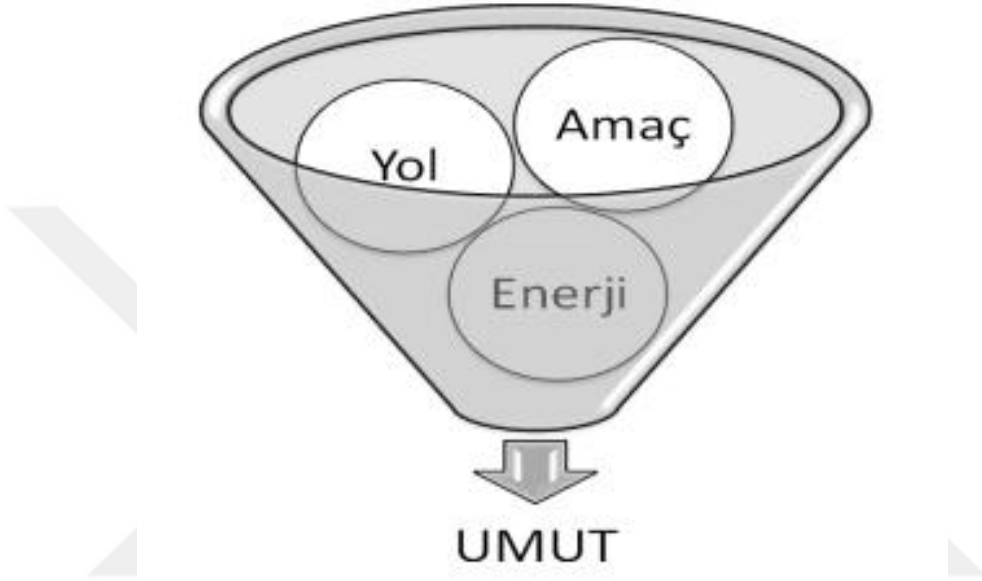
Pozitif psikolojik sermayenin temel bileşenleri arasında olan umut kavramı pek çok araştırmaya konu olan önemli bir bileşendir. Bu kavramın temelleri ise C. Rick Snyder tarafından atılmıştır. Günlük hayatta umut kişiler tarafından zor şartlarda ve olumsuz durumlar altında her şeyin güzel olacağına yönelik beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Van Wyk ve Walumbwa, 2004: 516). Ancak teori ve araştırmaya dayalı olan bu kavram, Snyder ve arkadaşlarının çalışmaları sonucunda tek boyutlu bir kavram olmaktan çıkarak bilişsel ve duygusal süreçleri içeren bir kavram olarak yeniden şekillenmiştir (Luthans ve Jensen, 2002: 306).

Geçmişte pek çok yazar umut kavramına karamsar bir şekilde yaklaşmış ve ölçülmesinin mümkün olmayacağını ve hatta gereksiz olduğunu savunmuştur. Aynı şekilde Nietzsche de umudun aslında bir yanılsama olduğunu, kişilere mutluluktan çok acı verdiğini belirtmiştir (Snyder, 1995: 355). Ancak ilerleyen dönemlerde umut kavramının önemi anlaşılmış, bu kavram üzerine pek çok araştırma yapılmış ve yeni teoriler ortaya atılmıştır (Erdoğan ve İraz, 2019: 51).

1950’li ve 1960’lı yıllarda ise literatürde sıkça kullanılan umut kavramı, kişinin amaçlarına ulaşabileceğine olan algısı olarak ifade edilmiştir (Melges ve Bowlby, 1969: 691). Ancak Snyder vd. (1991: 570) umut ile ilgili yapılan bu tanımlamanın eksik olduğunu belirtmişler ve yaptıkları çalışmalar ışığında umut kavramını, “*hedefe doğrultusunda karar vermeye ve hedefe ulaşabilecek yolları planlamaya yönelik duyumlardan türeyen pozitif motivasyonel bir durum*” olarak tanımlamışlardır. Pozitif psikoloji alanında ise umut, kişinin zor şartlar altındayken bile iyiyi hayal etmesi, hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik çaba

göstermesidir (Martha ve Winston, 2005: 44). Bu çerçevede umut, kişilerin en kötü zamanlarında bile onları mutlu edebilecek hayaller kurmayı ve hedefler geliştirmeyi, bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak yollar belirlemeyi ve bu yolda ilerleyebilecek motivasyonu ve enerjiyi sağlamayı içeren üç bileşenden oluşmaktadır (Snyder, 2002: 257).

Şekil 8
Umut Bileşenleri



Kaynak: Bitmiş, 2014: 22.

Amaç bileşeni, “bir bireyin almak, yapmak, yaşamak, deneyimlemek veya yaratmak istediği her şey” olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan ve İraz, 2019: 52). Kişilerin tutum ve davranışlarının genel olarak bir amacı olduğu varsayılır. Bu doğrultuda amaçlar, kişinin arzuladığı her şeyin son hali olup umut kavramının bilişsel bir parçasıdır (Snyder, vd., 2000: 250). Snyder vd. (2000: 253) umut kavramının amaç bileşeninin iki boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Bu boyutlardan ilki negatif sonucu olan amaçlardır. Burada kişi negatif sonuca ulaşılacak amaçları genellikle engelleme ya da erteleyerek geciktirme eğilimindedir. İkinci boyut ise pozitif sonucu olan amaçlardır. Bu amaçlar kişilerde heyecan uyandırır. Kişiler bu amaçlara ulaşabilmek için daha özenli davranır ve daha fazla çaba gösterme eğiliminde olurlar. Pozitif sonucu olan amaçlar kişiler tarafından ilk kez ulaşılan, ulaşılmakta olan ya da ulaşılmak için harekete geçilmiş amaçlar olabilirler.

Snyder (2002: 250) insan davranışlarının amaçlara ve hedeflere göre şekillendiğini belirtmiştir ve amaçların üç temel özelliği olduğundan bahsetmiştir;

- Amaçlar soyut ve somut kavramlar olarak insan zihninde yer edinebilir.
- Amaçlar zaman çerçevesi içinde kısa veya uzun vadeli olabilir.
- Bazı amaçlar net olmayan belirsizlikler içerebilir ve değersiz olabilir. Bazıları ise kişiler için büyük değere sahip, kesinlik ve netlik içeren amaçlar şeklinde olabilir.

Amaçlar ne kadar fazla değere sahip olursa kişiler için o kadar anlam ifade ederler. Amaçların kişiler üzerinde pozitif ve motive edici bir etki yaratmaları gerekir. Aynı zamanda amaçlar belirsiz olsalar bile ulaşılabilir ve gerçekleştirilebilir nitelikte gerçekçi olmalıdır (Snyder, 2002: 251).

Yol bileşeni, kişilerin hayallerine, hedeflerine ve amaçlarına ulaşabilmelerinde etkili olacak yol ve yöntemleri geliştirebilme algıları ile ilgilidir. Kişiler amaçlarına ulaşmaları için çeşitli yollar üreterek bu doğrultuda ilerlerler. Snyder vd. (2008: 807) üretilen bu yollara “düşünce yolları (pathway thinking)” adını vermiştir.

Yol bileşeni kişilerin hedeflerine ulaşma yollarında herhangi bir olumsuz durum veya engelle karşılaşmaları noktasında alternatif planlar üretebilme becerisini de kapsar. Yol düşünüşünde hedeflere giden temel yolların dışında alternatif olarak birkaç yol haritası çıkarmak son derece önemlidir. Olası bir engelle karşılaşıldığı durumda yüksek umut sahibi kişilerin pratik bir şekilde farklı yollara yönelebileceği, düşük umut sahibi kişilere oranla daha fazla alternatif yol üretebileceği belirtilmiştir (Snyder, 1995: 355).

Snyder (1994: 189) kişilerin hedeflerine ulaşmada yol bileşeni becerilerini geliştirebilmeleri için bazı önemli noktalar olduğunu belirtmiştir. Bunlar:

- Kişiler uzun vadede gerçekleştirmek istedikleri amaçları parçalara ayırarak alt kategorilere ayırmalıdır.
- Amaca ulaşmak için ilk adım olarak en alttaki kategoriden başlayarak, üst amaçlara doğru bir sıra izlenmelidir.
- Amaçlara ulaşmak için çeşitli alternatifler yollar belirlenerek, en uygun yol seçilmelidir.

- Kişi amaca ulaşma çerçevesinde başarısız olduğunda kendisine kızmak yerine izlediğı yolun eksik olduğunu düşünmelidir.
- Amaçlar bir takım beceriler gerektiriyorsa bu beceriler öğrenilmelidir.
- Birlikte fikir alışverişinde bulunulacak dostluklar edinilmelidir.
- Eğer amaçlara ulaşma doğrultusunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiğı bilinmiyorsa bu konuda başkalarına fikir danışmak ve yardım istemekten kaçınılmamalıdır.

Enerji bileşeni ise, zihinsel olarak gelişen düşüncelerden oluşmaktadır. Bu düşünceler kişilerin amaçlarına ulaşmasında sahip olması gereken irade gücünü temsil eder. Kişilerin bu irade güçlerini kullanma kapasiteleri motivasyonu olumlu yönde etkiler. Aynı zamanda kişilerin enerjisini yükselterek, “Bunu yapabilirim.” şeklinde düşünceler geliştirmesini sağlar. Özellikle kişilerin engellerle karşılaştığı durumlarda alternatif yollar bulabilmeleri için bu düşünceler büyük bir öneme sahiptir (Snyder, 1994: 199).

Snyder (1994: 204) enerji bileşeni ile temsil edilen bu zihinsel düşüncelerin geliştirilebilmesi için kişilere bazı tavsiyeler sunmuştur. Bunlar:

- Başarıya ulaşmak için kendini motive edecek şekilde içsel konuşmalar geliştirmelisin.
- Başarıya giden yolda engelleri öngörerek bu engellere temkinli ve hazırlıklı olmalısın.
- Kendine sık sık geçmişteki başarılarını hatırlatmalısın.
- Başkalarının başarıları hakkında bilgi sahibi olmalı ve onlardan ilham almalısın.
- Sonuç odaklı olmak yerine kat edilen tüm alt aşamaların tadını çıkarmalısın.
- Başarılan her alt hedef doğrultusunda kendini ödüllendirmelisin.
- Fiziksel ve zihinsel olarak egzersizler yaparak sağlığını korumalısın.
- Uyku düzeni ve dengeli beslenme alışkanlıkları edinmelisin.

Sonuç olarak, umut kavramını oluşturan bu üç bileşen birbirini tamamlayıcı özelliğe sahip ve sürekli olarak etkileşim halinde olan yapılardır. Snyder, Rand ve Sigmon (2002: 359) bu etkileşimi *umut makinesi* olarak karakterize etmişlerdir. Buna

göre, kişinin belirlediği hedef doğrultusunda kendisinde algıladığı enerji ve motivasyon düzeyi ne kadar yüksekse bu durum onun hedeflere ulaşmasına ve yeni yollar keşfetmesine katkı sağlayacaktır. Aynı şekilde kişi yeni yollar keşfettikçe hedeflerine ulaşmak için daha enerji dolu ve motivasyonu yüksek bir şekilde ilerleyecektir. Böylece karşılıklı etkileşimi kapsayan bu süreç sürekli olarak devam edecektir (Snyder, Rand ve Sigmon, 2002: 360).

Umut algıları yüksek olan kişiler, hedeflere ulaşma konusunda daha istekli olurlar. Karşılaşacakları sorunları önceden tahmin edebilir, ilerleyecekleri yolları o soruna göre şekillendirebilirler. Bağımsız düşünme eğilimi gösterirler. Böylece daha fazla risk alabilirler. Umut seviyesi yüksek olan kişiler belirli amaçlar üzerinde yoğunlaşır ve o amaca ulaşmak için çaba gösterirler. Yeni insan ilişkileri, yeni bir sosyal çevre, farklı kültürler vb. gibi değişikliklere uyum sağlamakta zorlanmaz, kolaylıkla adapte olabilirler (Luthans, 2002a: 62).

Günümüzde örgütlerde umut seviyesi yüksek olan kişilere ihtiyaç artmaktadır. Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 74) yüksek umut seviyesine sahip kişilerin örgüt içindeki sorumluluklarını başarılı şekilde yerine getirdiklerini, umutlu yöneticilerin ise çalışanlara rol model olduklarını ve onların işe daha çok motive olmaları konusunda önemli rol oynadıklarını belirtmişlerdir.

1.3.2.4. İyimserlik

İyimserlik, pozitif psikoloji bileşenleri içerisinde açıklanması zor olan en belirsiz kavramlardan biridir. İyimserlik kavramının tanımlanmasına dair iki temel yaklaşım vardır. Bunlardan ilki Martin Seligman'ın pozitif psikoloji hareketinin devamı olarak nitelendirilen iyimserlik çalışmalarıdır. Seligman (1998: 43)'a göre iyimserlik, kişilerin olayları ve durumları algılama biçimleri ile ilgilidir. Buna göre kişinin yaşadığı olayların sebeplerini neye dayandığı önemlidir. Kişi olumsuz bir durum yaşasa bile bunun sonuçlarını pozitif bir bakış açısıyla açıklayabiliyorsa bu kişiler iyimser olarak nitelendirilir. Ancak olumsuz bir durum yaşadığında bu durumun sebeplerine karamsar bir şekilde yaklaşıyorsa bu kişiler kötümser olarak nitelendirilir.

Seligman (1998: 43), iyimserliği davranışçı yaklaşıma dayandırır. Davranışçı yaklaşımda iyimserlik daha çok açıklayıcı tarz ile öne çıkmaktadır. Açıklayıcı tarz,

kişilerin genellikle başlarından geçen olayların sebeplerini açıklamaya yönelik tutumlarını ifade eder (Peterson ve Steen, 2002: 244). Ve üç unsurdan oluşur. Bunlar (Peterson ve Steen, 2002: 244-245):

- İçsel/Dışsal
- Kalıcı/Geçici
- Genel/Özel

Buna göre kişiler, olayların ortaya çıkmasında etkin rol oynamakta ise içsel, aksi takdirde dışsal olarak nitelendirilir. Kişinin yaşanan olayların tekrarlanacağına dair olan inancı kalıcı olarak, aksine olayların tekrar yaşanmayacağına dair inancı ise geçici olarak açıklanır. Aynı zamanda kişinin yaşadığı olayı diğer olaylarla birlikte bütünsel bir yaklaşımla açıklaması genel, olayı tek başına ele alarak açıklamaya çalışması ise özel olarak nitelendirilmektedir (Ekin, 2018: 34).

Açıklayıcı tarza göre iyimser kişiler, olumlu olayları içsel, kalıcı ve genel nedenlerle değerlendirirken; olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve özel sebeplere dayandırır. Daha açıklayıcı bir ifadeyle; iyimser açıklayıcı tarza sahip kişiler pozitif durumların sebebini kendilerine bağlar, negatif bir durumla karşılaştıklarında ise başkalarını suçlarlar. Olumsuz durumların geçici olduğunu ve yakında sona ereceğini düşünürken, olumlu durumların sürekli olarak devam edeceğini düşünürler (Seligman, 1998: 43).

Diğer yandan kötümser açıklayıcı tarza sahip kişiler ise pozitif olaylara dışsal, geçici ve özel nedenler bulurlar. İyi olayları genellikle şansa dayandırır ve tekrarlanabileceğine dair ümitleri yoktur. Negatif olaylarda ise içsel yaklaşarak kendilerini suçlarlar ve bu durumun hiçbir zaman geçmeyeceğini düşünürler. Bu düşünce onların hayatlarında olumsuz etkilere neden olur (Seligman, 1998: 47).

İyimserlik tanımlamalarındaki ikinci temel yaklaşım ise Carver ve Scheier tarafından ortaya atılmıştır ve bu tanımlama Victor H. Vroom tarafından geliştirilen “Beklenti-Değer Modeli”ne dayanır. Beklenti-Değer Modeli kişilerin sergilemiş olduğu davranışların, hedeflerini gerçekleştirmek üzere şekillendiği görüşüne dayanır ve iki unsuru vardır. Bunlar (Carver ve Scheier, 2002: 231-233):

- *Hedefler*: Kişilerin istenen veya istenmeyen olarak gördüğü durumları ifade eder. Kişiler istenen hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı gösterirken istenmeyen durumların oluşmasını engelleme, oluştuğunda ise uzaklaşma eğilimi gösterirler.
- *Beklenti*: Hedeflerin gerçekleştirilebilirliğine karşı hissedilen güveni ya da şüpheyi ifade eder. Buna göre kişi hedeflerine ulaşabileceğine dair güven duyuyorsa çabalarını arttıracaktır. Ancak hedeflerini gerçekleştirebileceğine dair güven duymuyorsa ve bu konuda şüpheleri varsa olumlu herhangi bir davranıştan kaçınır.

Kişilerin davranış mekanizması, istenen hedeflere ulaşmak ve istenmeyen noktalardan uzaklaşmak üzerine kuruludur. Aynı zamanda ulaşılacak istenen hedefler ne ölçüde değerli ve anlamlı ise gösterilen çaba ve motivasyonda o düzeyde yüksek olur. Bu açıklamaların ışığında Carver ve Scheier (2002: 231) iyimserliğin kişilerin hedeflerine ulaşmalarında gerçekleştirdikleri davranışlar üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Ve iyimserliği, hayatta olumsuz durumları önleyebilecek ve en iyi durumların gerçekleşmesini sağlayacak inancın eğilimi olarak tanımlamışlardır. Bu tanıma göre kişilerin gelecekte iyi olaylar yaşayacağına dair inançları yüksek ise bu kişiler iyimser olarak tanımlanır. Kötümser kişiler ise sürekli geleceğin kötü olacağına, başına olumsuz olayların geleceğine dair karamsar düşünce içindedirler (Carver ve Scheier, 2002: 232).

Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 92)'ya göre ise iyimser kişiler yaşadıkları olayların nedenlerini kendi kapasite ve güçlerinin doğrultusunda açıklarlar. Hayatta her zaman iyi şeylerle karşılaşacaklarına inanırlar. Geçmişte yaşadıkları olumlu olayları düşünerek içinde bulundukları şimdiki zamanı pozitif olarak şekillendirirler. Aynı zamanda yaşamları boyunca ve gelecekte bu pozitif durumların sürekli böyle devam edeceğini düşünürler. Kötümser kişiler ise yaşanan olumlu olayları tesadüf, şans gibi faktörlere dayandırır ve bu olumlu olayların tekrarlanma olasılığının olmadığını düşünürler. Geçmişteki olumsuz olaylara odaklanırlar ve hayatlarının gelecekte de olumsuz olaylar üzerine kurulacağına inanırlar.

Bazı durumlarda ise kişiler yaşadıkları olayların değişkenliğine bağlı olarak iyimser ya da kötümser tarzı benimseyebilirler. Kişiler bu çeşitli olayları detaylı bir şekilde değerlendirerek hangi yaklaşımı benimseyeceklerine karar verirler. Bu tarz

yaklaşım “esnek iyimserlik (flexible optimism)” olarak adlandırılmaktadır. Esnek iyimserlik tarzına sahip olan kişiler genellikle karşılaştıkları pozitif olaylara iyimser yaklaşırlarken negatif olaylarda ise kötümser bir tutum benimseme eğilimi gösterirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 95).

Kişilerin iyimser veya kötümser olma derecelerinin ölçümünde farklı yaklaşımlar kullanılabilmektedir. Scheier ve Carver (1992: 203) iyimserlik düzeylerinin ölçümünde ve iyimser ve kötümser kişilerin ayırt edilebilmesinde önemli katkı sağlayan “Yaşam Oryantasyon Testi (Life Orientation Test)” ölçeğini geliştirmişlerdir. Ölçekte iyimserliği ölçmek için “Gelecek hakkında iyimserimdir.”, “Geleceği dört gözle bekliyorum.”, “Başıma kötü olaylardan çok, iyi olayların gelmesini beklerim.”, “İşler iyiye gidiyor gibi gözükse de yakında daha da kötüye gideceklerini hissediyorum.” vb. gibi ifadeler bulunmaktadır (Scheier ve Carver, 1992: 208).

Bütün bu iyimser ve kötümser yaklaşımların tanımlanmasının ışığında çeşitli araştırmalar yapılmış ve araştırmacılar kötümser kişilerin iyimser yaklaşımları benimseyebilmelerinin mümkün olup olmadığı üzerine yoğunlaşmıştır. Bu noktadan sonra asıl soru şudur: “Kötümserler iyimser olabilir mi?” Carver vd. (2010: 886) ise bu doğrultuda yaptıkları çalışmalarda, kötümser kişilerin çeşitli kişisel eğitimler ve bilişsel davranış terapileriyle iyimser olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu eğitimler kişilerin hissettikleri stres, korku, kaygı gibi olumsuz duyguların azaltılmasıyla birlikte daha olumlu duyguların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Böylece kişiler olumlu duyguların ortaya çıkması ile birlikte hedeflerine daha kolay ulaşabileceklerdir. Bununla beraber kişilere verilecek olan problem çözme, karar alma, hedef belirleme, pratik düşünme gibi çeşitli beceriler sağlayan eğitimler iyimserliğin gelişimine katkı sağlamaktadır.

Schneider (2001: 254) ise iyimserliğin gelişmesinde üç yaklaşımın önemini vurgulamıştır. Bunlar (Luthans ve Youssef, 2004: 156):

- *Geçmişe hoşgörü olma:* Bu yaklaşım geçmişte yaşanan olumsuz olaylar ve başarısızlıklar için kendini affetme ve bu durumları bir tecrübe olarak değerlendirmeyi içerir.
- *Şimdiki durum için takdir:* İçinde bulunulan zamana kadar yaşanan pozitif olaylar için teşekkür edip memnun olmayı içerir.

- *Geleceğe karşı fırsat arayışında olmak:* Gelecekte yaşanılacak gelişme fırsatları ve pozitif durumlar için olumlu bir bakış açısı benimseyerek ilerlemeyi içerir.

İyimserlik örgütsel açıdan bakıldığında zaman kişilere pek çok katkı sağlamaktadır. Çalışanlar için stres, tedirginlik, kaygı vb. gibi duygularının önüne geçerek onları motive edici özelliğe sahiptir. Yöneticiler için ise astları ile iyi ilişkiler kurarak onlarla uyum içinde olmalarını sağlar. Ayrıca iyimserlik çalışan performansı üzerinde önemli derecede pozitif etki yaratır. Böylece hem bireysel hem de örgütsel bağlamda kişilerin gelişimine katkı sağlar.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ADANMA

Bu bölümde, işe adanma ve alt bileşenlerine ilişkin tanımlamalar, işe adanmanın bireysel ve örgütsel nedenleri ve sonuçları, işe adanmayı artırma stratejileri, işe adanmanın diğer kavramlarla ilişkisi açıklanmıştır.

2.1. İŞE ADANMA KAVRAMI VE ÖNEMİ

Son yıllarda işe adanma kavramı örgütler için sıklıkla ön plana çıkan ve üstünde durulan kavramlar arasındadır. Bu nedenle işe adanma kavramının detaylı bir şekilde ele alınıp açıklanması son derece önemlidir. Bu bölümde ilk olarak işe adanma kavramının tanımı ve örgütler için önemine yer verilmiştir.

2.1.1. İşe Adanmanın Tanımı

Adanma, kişinin belirlediği amaca yönelik görevlerini başarıyla yerine getirebilmesindeki kararlılığını, tutarlılığını ve görevlere karşı olan konsantrasyonunu ifade eder (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018: 138). Bunun yanında, kişinin diğer kişilere, kurumlara, fıkirlere ve düşüncelere karşı hissettiği bağlılığı ve yerine getirmekle görevli olduğu sorumlulukları ise bir yükümlülük olarak hissetmesini ifade etmektedir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 39).

İşe adanma kavramı, pozitif psikoloji hareketinin örgütsel boyutunu yansıtan “Pozitif Örgütsel Davranış” akımının literatüre kazandırdığı kavramlar arasındadır. Yabancı literatürde “job/organizational/employee/work engagement” olarak ifade edilen bu kavramın Türkçe literatürdeki tam karşılığı konusunda henüz bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bununla birlikte işe adanma kavramı; çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2011), işe tutkunluk (Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe angaje olma (Güneşer, 2007), işe kapılma (Öner, 2008), işe adanmışlık (Çalışkan, 2014), işe gönülden adanma (Taştan, 2014) ve işe cezbolma (Doğan, 2002; Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015) gibi çeşitli isimlerle ifade edilmiştir. Türkçe literatürde genel olarak sıklıkla kullanılan kavram ise işe adanma (Bostancı ve Ekiyor, 2015; Kanten ve Yeşiltaş, 2013)’dır. Bu nedenle bu çalışmada da “işe adanma” olarak kullanılmıştır.

İşe adanma kavramı ilk olarak 1990 yılında William A. Kahn tarafından ortaya atılmıştır. Kahn 1987 yılında yazmış olduğu doktora tezinde bu kavramın teorik olarak temellerini oluşturmuş, daha sonrasında ise 1990 yılındaki “Pozitif Koşullar Teorisi” makalesi ile işe adanma kavramını literatüre kazandırmıştır (Kahn, 1990: 692). Kahn (1990: 694)’a göre işe adanma, “*örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine kaptırmaları, işlerine sıkı sıkıya sarılmaları*” olarak tanımlanmıştır.

İşe adanma ile ilgili yapılan bazı diğer tanımlamalar ise şöyledir:

“İşe adanma, kişinin aklıyla ya da eliyle yapabileceği bir davranış değil, kalpten gelen bir davranıştır.” (Ashforth ve Humphery, 1995: 110).

“İşe adanma, kişinin çalışmaya istekliliğinin yanında çalışma sürecine katılımını ve bundan tatmin olmasını içeren durumdur.” (Harter, Schmidt ve Hayes, 2002: 268).

“İşe adanma, kişinin işine sadece bir bağlılığın neticesi olarak kendisini ne kadar adanmış ya da kişinin işine ne kadar bağlı olduğunun ötesinde, işini yaparken kendisinin tüm özüyle ne kadar orada olduğu, kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir.” (Doğan, 2002: 3).

“İşe adanma; iş tatminini, örgütsel bağlılığı, psikolojik güçlendirmeyi ve işe bağlılığı kapsayan örgütsel bir amacın olduğu tutku, heyecan, çaba ve istek odaklı psikolojik bir durumdur.” (Macey ve Schneider, 2008: 6).

“İşe adanma, çalışanların işlerine karşı olumlu duyguları hissetmeleri, işlerini kişisel olarak anlamlı bulmaları, iş yüklerinin yönetilebilir olduğunu düşünmeleri ve işlerinin geleceği hakkında umutlu olmalarıdır.” (Attridge, 2009: 384).

“İşe adanma, coşku ve işinden gurur duyma hissi olarak tanımlanabileceği gibi amaç yönlü davranışları garantileyen, yüksek düzeyde hareketlilik gerektiren, amaçlara erişmek için süreklilik sağlayan, içsel motivasyonun temel boyutlarına işaret eden bir kavram olarak da tanımlanabilir.” (Yavan, 2016: 285).

2.1.2. İşe Adanmanın Önemi

Örgütler belirli amaçlar doğrultusunda yönetilen yapılardır ve bu amaçlar çerçevesinde faaliyetlerini sürdürürler. Kişiler ise öncelikle kendi ihtiyaçlarını karşılamak adına bu örgütlere girerler. Ancak örgütün amaçlarına ulaşabilmesini

sağlayan en önemli etken yine bu kişilerdir. Kişiler örgüte katkı sağlamak adına belirli görevleri üstlenirler. Tüm bu süreçlerin sonucunda örgütler, artık sadece amaçlarına ulaşmak için değil örgüte dâhil olmuş tüm kişilerin gerekli ihtiyaçlarını da karşılayacak şekilde faaliyetlerini yürütmelidir. Aynı zamanda kişiler ise sadece kendi ihtiyaçları doğrultusunda değil örgütün de amaçlarını göz önüne alarak iş rollerinin gerekliliklerini yerine getirmelidir.

Günümüzde örgütler teknolojik gelişmeler ve değişimlerin hızına ayak uydurabilmek adına sürekli olarak bir yenilenme sürecinin içinde yer alırlar. Bu durum örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında ve sürdürülebilirliği oluşturmada önemli bir rol oynamaktadır (Yıldız, Akbolat ve Işık, 2011: 87). Sürdürülebilirlik açısından değerlendirildiği zaman örgüt içindeki kişilerin rolleri, yetenekleri, tecrübeleri, bilgi birikimleri gibi pek çok etkenin önemi ortaya çıkmaktadır. Ancak bu etkenler tek başlarına yetersiz kalmaktadır. Bunların yanında örgüt içinde olumlu çalışma ortamı yaratılması ve örgütün pozitif yapısının oluşturulması gerekmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 76). Bu noktada işe adanma kavramı hem sürdürülebilirlik açısından hem de örgütte olumlu bir yapı oluşturulması açısından son zamanlarda örgütler tarafından üzerinde durulan kavramların başında yer almaktadır.

İşe adanma kavramı örgüt ve kişi arasındaki etkileşimi en iyi şekilde yönlendiren kavramlardan biridir. Bu nedenle örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli rol oynayan, örgüt kültürünü benimseyen ve bu doğrultuda çalışan kişiler örgütte verimliliğin ve etkinliğin artmasına katkı sağlarlar. Aynı zamanda yapılan literatür araştırması sonucunda işe adanma; kişilerin performanslarının artması, örgütteki iletişim becerilerinin kuvvetlenmesi, örgütsel bağlılığın artması, örgüte karşı aidiyet duygusunun artması, kişilerin psikolojik olarak iyi oluş hallerinin artması ve bunun örgüte de pozitif olarak yansması gibi çok çeşitli pozitif çıktıları olan önemli bir kavramdır (Wollard ve Shuck, 2011: 430).

İşe adanma davranışı gösteren kişilerin örgüte sağladığı faydalar şu şekilde sıralanabilir (Hughes ve Rog, 2008: 749):

- Pozitif bir örgüt kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesinde önemli katkı sağlarlar.
- Örgüte pozitif geribildirimlerde bulunma konusunda öncülük ederler.

- Örgütte kalma konusunda isteklidirler. Bunun sonucunda ise çalışan devir hızının düşmesinde etkili rol oynarlar.
- Yüksek performans göstererek müşteri tatmini, kalite, verimlilik, satış ve kârlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptirler.

İşe adanma kavramının bu pozitif faydaları göz önüne alındığında örgütlerin sosyal ve psikolojik olarak kişilerin gereksinimlerini karşılamaya yönelik adımları büyük önem taşımaktadır. Örgütler kişilerin işe adanma davranışını geliştirmesine yönelik destekleyici nitelikte stratejiler geliştirmelidir. Kişilerin işe adanma davranışı geliştirmelerine dair kullanabilecekleri tüm araçlar örgütlere uzun vadede etkinlik ve kârlılık olarak geri dönüş sağlayacaktır (Jose ve Mampilly, 2014: 96).

İşe adanma kavramı kişilerin bireysel açıdan gelişimleri için de oldukça önemlidir. Kişiler iş ortamındaki huzuru, mutluluğu, canlılığı ve aktifliği sosyal hayatlarına da yansıtmaktadırlar. Bu durum onların huzurlu ve mutlu bir hayat sürmelerinde ve aynı zamanda çevresindekiler ile iyi iletişim kurarak güçlü bağlar oluşturmada da etkili rol oynamaktadır. Sonuç olarak işe adanma hem örgütsel hem de bireysel açıdan kişilerin gelişimine katkı sağlayan önemli bir kavramdır.

2.2. İŞE ADANMA İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

İşe adanma ile ilgili literatür araştırması yapıldığında genel olarak dört temel teorik yaklaşımın öne çıktığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

2.2.1. Kahn'ın İhtiyaç Tatmini Yaklaşımı

Kahn (1990: 702) tarafından ortaya atılan “İhtiyaç Tatmini Yaklaşımı” genel olarak iş rolünü temel alan Rol Teorisi Modeli'ne dayanmaktadır. Bu yaklaşım iş ortamındaki tüm ihtiyaçların karşılanması halinde kişilerin iş ile duygusal bağ kuracakları ve kendi rolleri için enerjik ve istekli davranacakları varsayımına dayanır (Schaufeli vd., 2002: 73).

İhtiyaç tatmini yaklaşımında işe adanmayı etkileyen 3 farklı etkenin varlığından bahsedilmiştir. Bu üç etken; psikolojik anlamlılık, psikolojik güven ve psikolojik uygunluktur. İlk olarak psikolojik anlamlılık; kişinin işinde kendini değerli hissetmesi, yaptığı işle birlikte örgüt içinde bir fark yarattığını düşünmesi ve işinde

bir değer yarattığına inanması olarak ifade edilir (Kahn, 1990: 703-704). Psikolojik güven; kişinin kendi imajında, statüsünde veya kariyerinde oluşabilecek olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini gösterebilme hissi olarak tanımlanmaktadır (Kahn, 1990: 708). Psikolojik uygunluk ise, kişinin kendisini işe adayabilmesi için gerekli olan tüm fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynaklara sahip olabildiğini ve bu kaynakların erişilebilirliğini ifade etmektedir (Kahn, 1990: 714). Bu üç etken kişilerde işe adanmanın oluşmasında gerekli olan psikolojik koşullardır. Dolayısıyla, işinde değer yaratan, çalışırken kendini güvende hisseden ve görevini yerine getirebilmek için gerekli olan kaynaklara erişim sağlayabilen kişiler yüksek düzeyde işe adanma eğilimi gösterecektir (May, Gilson ve Harter, 2004: 13).

Aynı zamanda Kahn (1990: 694) “*kişilerin fiziksel, bilişsel ya da duygusal açıdan çalışmalar yürütmeleri ve kendilerini ifade etmeleri*” tanımlaması ile işe adanmanın bu 3 adanma boyutu çerçevesinde oluştuğunu belirtmiştir. Bunlar:

- *Fiziksel adanma*, kişinin görevlendirildiği işi bizzat kendisinin yapmasını, fiziksel olarak yoğun şekilde çalışmasını, işi için çok fazla enerji harcamasını, uğraş ve çabasını ifade etmektedir (Kahn, 1992; Kahn, 1990 akt: Özyılmaz ve Süner, 2015: 144). Kendiniz fiziksel olarak işe adayan kişiler daha etkin ve daha verimli çalışmaktadır. Dolayısıyla bu kişiler genellikle aranan eleman olma niteliği taşırlar.
- *Bilişsel adanma*, kişinin tamamen zihinsel olarak işinin farkında olması, işe odaklanması, işine dikkat göstermesi ve konsantre olması şeklinde açıklanmaktadır. Kahn (1990: 694) bilişsel adanmayı, “*kişilerin çalıştıkları örgütlerin kendilerinden neler beklediğinin farkında olmaları*” olarak tanımlamıştır. Bilişsel adanma seviyesi yüksek kişiler, işlerine odaklanmalarının bir sonucu olarak performans olarak da yüksek bir başarı göstereceklerdir. Aynı zamanda bu durum örgütün beklentilerini karşılama konusunda ve örgüt hedeflerine ulaşma konusunda da pozitif bir sonuç elde edilmesini sağlayacaktır.
- *Duygusal adanma*, kişinin bireysel olarak hissettiği pozitif duyguları ve enerjisini üstlendiği göreve yansıtması olarak tanımlanabilir. Duygusal adanma daha çok kişinin işini severek yapması, işinde heyecanlı ve istekli bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir. Kişi işiyle arasında ne kadar güçlü bir bağ kurarsa duygusal adanma da aynı oranda yüksek olacaktır.

Kahn tarafından ortaya atılan bu kavramsallaştırma kişinin kendilerini temsil etmelerini, gerçek kimliklerini iş rolleri ile bağdaştırmalarını gerektirmektedir. Dolayısıyla, örgütlerin ve çalışma ortamlarının kişilerin ihtiyaçları ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan işe adanma, aynı zamanda kişilerin sahip oldukları fiziksel, bilişsel ve duygusal nitelikler ile iş rollerinin birleşimini de kapsamaktadır (Soane vd., 2012: 530).

Sonuç olarak; kişilerin işle ilgili bu üç temel ihtiyacı karşılandığı takdirde, kişiler fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak tüm benlikleri ve enerjileri ile birlikte kendilerini işe adayacaklardır. İşle duygusal bağ kurarak bütünleşme sağlayacaklar ve örgütte kalmaya devam edeceklerdir. Ancak bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda kişiler işlerinden uzaklaşma ve hatta işten ayrılma eğilimi göstereceklerdir (Kahn, 1990: 694).

2.2.2. Maslach ve Leiter'in Tükenmişliğin Karşı Savı Yaklaşımı

İlk olarak Maslach ve Leiter (1997: 102) tarafından yapılan bir araştırmada kullanılan Tükenmişliğin Karşı Savı Yaklaşımı temelini Mesleki Sağlık Psikolojisi Teorisi'nden almaktadır. Bu yaklaşıma göre işe adanma kavramı, tükenmişlik kavramının zıttı olarak açıklanmaktadır.

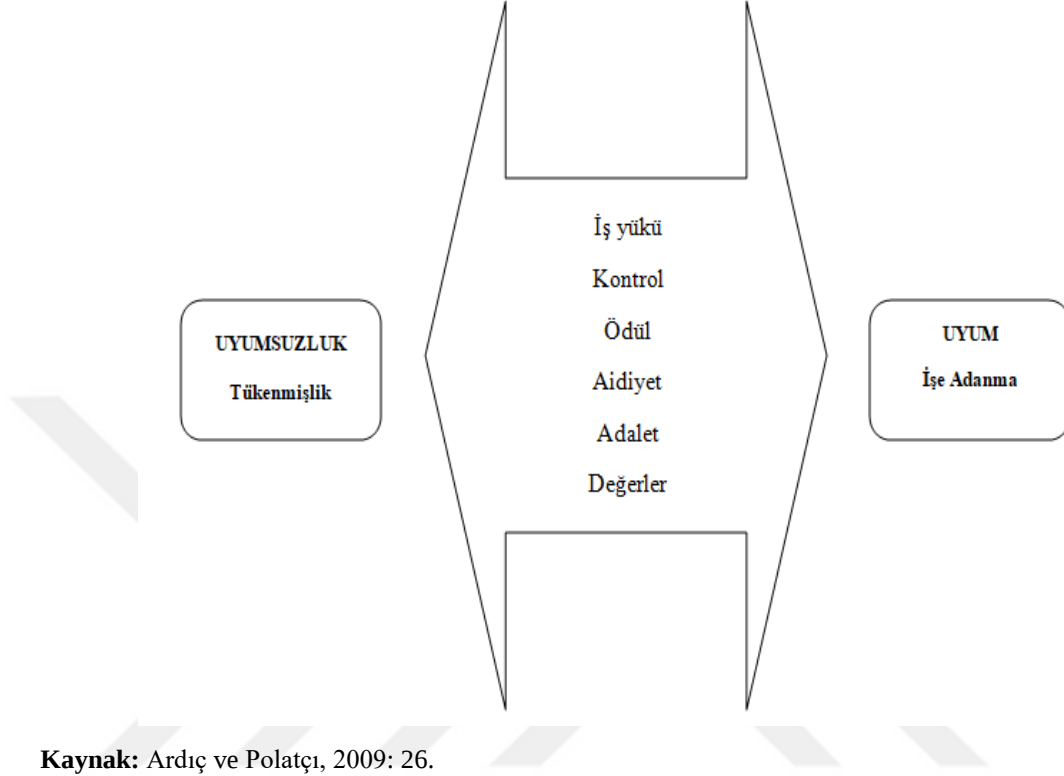
Üçüncü bölümde tükenmişlik kavramının ilk olarak Freudenberger (1974) tarafından ortaya atıldığından ve genellikle yüz yüze iletişime dayalı meslek gruplarında sıklıkla görüldüğünden bahsedilmiştir. Aynı zamanda tükenmişlik kavramı Maslach tarafından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç bileşenden oluştuğu açıklanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 100). Tükenmişliğin karşı savı yaklaşımında ise işe adanma, tükenmişlik kavramının bu üç bileşenin tam tersi olan enerji, etkililik ve katılım gibi kavramlar ile açıklanmaktadır.

Maslach ve Leiter (1997: 102) tükenmişlik kavramına farklı bir bakış açısı ile yaklaşmışlardır. Buna göre tükenmişliğin oluşmasında çalışma hayatındaki alanlar önemli rol oynamaktadır. Bu alanlar detaylı incelenmesi sonucunda gerekli görülen pozitif değişimlerle birlikte tükenmişlik ortadan kalkacaktır. Bu doğrultuda Maslach ve Leiter (1997) yapmış oldukları çalışmada, çalışma alanları içerisinde yer alabilecek altı faktör belirlemişlerdir ve bu faktörler çerçevesinde kişi ile iş

arasındaki uyum ve uyumsuzluğu içeren bir model tasarlamışlardır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 25).

Şekil 9

Çalışma Hayatı Alanları Açısından Kişi ve İş Arasındaki Uyum ve Uyumsuzluk



Kaynak: Ardıç ve Polatçı, 2009: 26.

Bu modele göre tükenmişlik; iş hayatındaki iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirtilen altı alandan kaynaklanmaktadır. Modelde tükenmişlik kavramı ise, iş talepleri ve işi yapan kişilerin ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bir durum olarak açıklanmıştır. Buna göre iş talepleri ile işi yapan kişinin ihtiyaçları arasındaki fark ne kadar büyükse uyumsuzluk (yani tükenmişlik) aynı ölçüde fazla olacaktır. Tam tersi durumda ise iş talepleri ve işi yapan kişilerin ihtiyaçları arasındaki fark ne kadar küçük ise bu durumda uyum ortaya çıkacaktır. Uyum seviyesi ne kadar fazla ise işe adanma olasılığı da o kadar fazla olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 25).

Maslach ve Leiter (1997) geliştirdikleri bu yaklaşımda tükenmişliği ve işe adanmayı tek bir ölçekte ölçmeyi de hedeflemişlerdir. Bu yaklaşıma göre Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)” yalnızca tükenmişlik kavramı için değil aynı zamanda işe adanma kavramı için de

ölçümü mümkün kılmaktadır. Bu ölçekte ifade edilen tükenmişlik boyutlarının ters kodlama modeli ile ölçümü ise işe adanmayı ifade etmektedir (Çapri, 2006: 64).

Tükenmişliğin karşı savı yaklaşımı, yukarıdaki modelde de görüldüğü üzere git gide tükenmişliğin azalarak işe adanmanın ortaya çıkması durumunun kavramsallaştırılmasıdır. Tükenmişlik perspektifinden işe adanma perspektifine doğru, negatif psikolojiden pozitif psikolojiye doğru bir geçiş söz konusudur. Aynı zamanda işe adanma literatürüne bakıldığı zaman üzerinde en fazla durulan yaklaşım tükenmişliğin karşı savı yaklaşımıdır (Başoda, 2017: 84).

2.2.3. Tatmin-Bağlılık Yaklaşımı

Tatmin-Bağlılık Yaklaşımı Gallup Şirketler Grubu yöneticileri tarafından ortaya atılan işe adanma yaklaşımları arasındadır. Akademik literatürde Harter, Schmidt ve Hayes bu yaklaşımın öncülerindendir. Yaklaşımına göre işe adanma, iş tatmini sonucunda ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle işe adanma, kişinin işine karşı hissettiği tatmin ve bağlılığı ifade etmektedir (Başoda, 2017: 84). Bu çerçevede Harter vd. (2002: 269) işe adanmayı “*kişilerin kendilerini işe vermesi, işe yönelik bağlılık ve tatminleri*” olarak tanımlamıştır.

Gallup Şirketler Grubu tarafından bu yaklaşım çerçevesinde çeşitli araştırmalar yürütülmüştür. Yapılan araştırma bulguları bu yaklaşımı destekler nitelikte sonuçlanmıştır. İşe adanma kavramı bu yaklaşıma göre geleneksel olarak tanımlanan iş tatmini ve çalışan memnuniyeti kavramı ile aynı anlamı ifade ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmalar iş dünyası ile ilgili önemli adımların atılmasına öncülük etmiştir (Schaufeli, 2013: 19).

2.2.4. Saks’ın Çok Boyutlu Yaklaşımı

İşe adanma konusunda çeşitli çalışmalar yürüten Saks, 2006 yılında Çok Boyutlu Yaklaşımı geliştirmiştir. Bu yaklaşımın temelleri “Sosyal Değişim Teorisi” üzerine dayanmaktadır. Sosyal değişim teorisi, yükümlülüklerin karşılıklı bağlılık durumunda olan taraflar arasında bir dizi etkileşim sonucunda oluştuğunu öne sürer. Sosyal değişim teorisinin en temel ilkelerinden biri ise, tarafların belirli değiş tokuş kurallarına uydukları sürece zaman içinde güvenilir, sadık ve karşılıklı fedakârlığa dayalı ilişkilerin kurulmasıdır (Saks, 2006: 603).

Saks (2006) yapmış olduğu çalışmada Sosyal Değişim Teorisinden yola çıkarak kişilerin örgütten almış olduğu kaynaklara yanıt olarak işe adanma düzeyleri ile bir geri ödeme yapmaları gerektiğini belirtmiştir. 102 katılımcıyla birlikte gerçekleştirmiş olduğu araştırmada örgütlere en faydalı olacak geri ödeme yönteminin işe bağlılık ve işe adanma düzeyleri olduğunu ifade etmiştir. Araştırma sonucunda ise iş ile örgüt görevleri arasında anlamlı bir ayrım olduğunu, işe adanmanın ise bu iki çerçevede ayrı ayrı ele alınmasının gerekli olduğunu belirterek bu doğrultuda yeni bir yaklaşım ortaya koymuştur. Oluşturduğu bu Çok Boyutlu Yaklaşım modelinde işe adanma kavramı; işe adanma ve örgüte adanma olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Buna göre örgütsel destek algısı daha yüksek kişiler, diğerlerine göre daha yüksek bir örgüte adanma eğilimi gösterecektir. İş özelliklerine karşı daha fazla uyum gösteren kişiler ise diğerlerine göre daha yüksek işe adanma eğilimi göstereceklerdir (Saks, 2006: 613). Sonuç olarak işe adanma ve örgüte adanma davranışı gösteren kişiler daha olumlu tutum ve davranışlarla hem bireysel hem de örgütsel gelişime katkı sağlayacaktır.

2.3. İŞE ADANMA BİLEŞENLERİ

İşe adanma ile ilgili literatür incelendiğinde bu kavramı farklı bileşenler çerçevesinde inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. İşe adanma kavramının temellerini atan Kahn (1990), yaptığı çalışmada bu kavramı anlamlılık, güven ve uygunluk olarak üç temel bileşene dayandırmıştır. Maslach vd. (2001) işe adanmayı enerji, etkililik ve katılım bileşenleri ile açıklamıştır. Macey ve Schneider (2008) ise bu bileşenleri niteliksel, durumsal ve davranışsal olarak ele almıştır.

İşe adanma bileşenleri ile ilgili yapılmış en kabul gören çalışma ise Schaufeli vd. (2002) tarafından ortaya atılmıştır. Buna göre işe adanma; dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) olarak üç bileşende ele alınmıştır. Çalışmada da bu üç bileşen üzerine yoğunlaşmıştır.

2.3.1. Dinçlik

Dinçlik, kişinin çalışırken zihinsel ve bedensel olarak enerjik olması, yaptığı iş için istekli bir şekilde çaba göstermesi ve zorluklara karşı kararlılıkla direnç göstermesi olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2002: 74). Dinçlik hissiyle çalışan kişiler, işlerine odaklanmış bir şekilde çalışırlar ve karşılıklarına çıkan

zorluklara direnç göstererek sorumluluklarını yerine getirmeye çabalarlar. Böylece işine karşı yüksek düzeyde dinç hissedenden kişiler yüksek motivasyona ve yüksek performansa ulaşabilmektedir (Mauno, Kinnunen ve Ruokolainen, 2007: 151).

Kişilerin dinç bir yapıya sahip olmaları; esnek düşünebilme yeteneğinin gelişimi, yaratıcılık, performans artışı, etkili karar verme yeteneği gibi pek çok bireysel ve örgütsel faydalar sağlamaktadır (Shraga ve Shiomi, 2009: 272). Dinçlik bileşeni kişilerin enerjilerini işleri için harcamasına olanak sağlayarak işe adanma sürecinin oluşumu için önemli bir adım atılmasında etkili rol oynamaktadır.

2.3.2. Adanma

Adanma bileşeni, kişilerin yetenekleri ve becerilerinin ortaya çıkmasını sağlayarak en iyi performansı ortaya koymasında etkili olan fonksiyonel bir bilinç durumunu ifade etmektedir. Ancak bu bileşen sadece belirli bilişsel durumu değil aynı zamanda duygusal boyutu da kapsayan geniş bir kavramdır. Anlamlılık, heyecan, coşku, gurur, ilham, meydan okuma gibi kavramlarla karakterize edilmiştir (Schaufeli vd., 2002: 74).

Adanma duygusu ile çalışan kişiler, işlerini hayatlarının bir parçası olarak algırlar ve kendi istekleriyle iş süreçlerinin tümüne katılım göstererek mutlulukla çalışırlar (Kanten, 2012: 16). Aynı zamanda işlerini yaparken dikkat dağınık tüm unsurlardan kaçınma eğilimi göstererek sadece işe odaklanmaya çalışırlar. Bu nedenle adanmış kişileri işlerinden uzaklaştırmanın zor olduğu söylenebilir (Deese, 2009: 3).

2.3.3. Yoğunlaşma

İşe adanmanın son bileşeni olan yoğunlaşma, kişinin işine tamamen konsantre olması ve işine derinlemesine dalması ile karakterize edilir. Böylece kişi işte zamanın nasıl geçtiğini fark etmez, sonrasında ise işinden ayrılmakta güçlük çeker. Yoğunlaşma bileşeni kısa süreli olarak değil aksine daha yaygın ve kalıcı bir durumu ifade etmektedir. Aynı zamanda zihin ve beden birleşimi, dikkat, konsantrasyon, kontrol duygularını da içermektedir (Schaufeli vd., 2002: 75).

İşe adanmış kişiler, güçlü ve içsel bir sürüklenme ile çalışmaya odaklanırlar. Sıkı çalışmanın aksine onlar için önemli olan eğlenerek ve keyif alarak çalışmaktır.

Zihinsel olarak kendini işine veren kişiler, örgütsel olarak da yüksek düzeyde etkinlik ve verimliliğe ulaşacaklardır (Bakker ve Demerouti, 2008: 210).

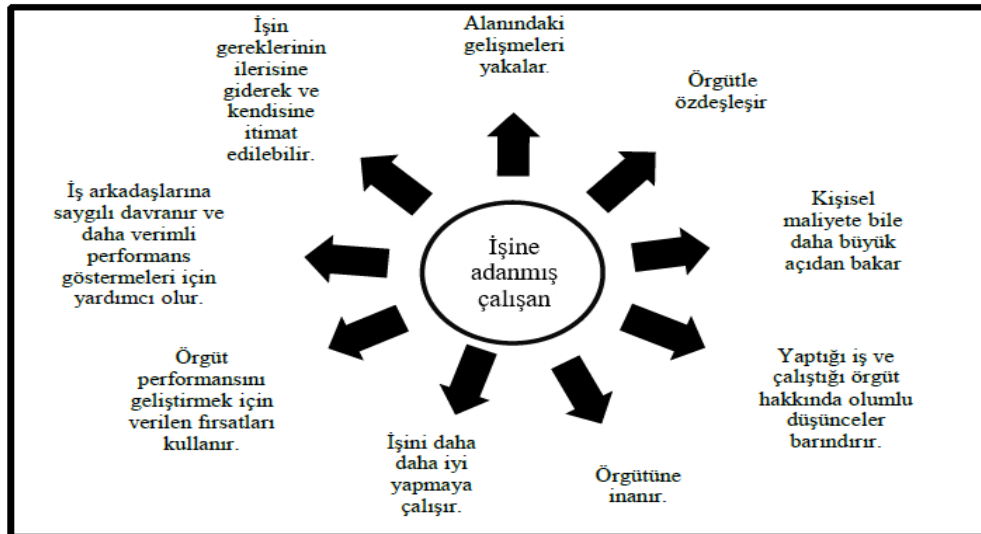
2.4. İŞE ADANMIŞ KİŞİLERİN ÖZELLİKLERİ

İşe adanma davranışı yüksek olan kişilerde bazı önemli özellikler öne çıkmaktadır. Bu özellikler aşağıda belirtilmiştir (Durgut, 2020: 56-57):

- İşlerinde enerjiktirler.
- İşe gitme konusunda isteklidirler.
- Sorunlara karşı dayanıklıdır.
- İşleriyle gurur duyarlar.
- İşlerinde odaklanarak çalışırlar.
- Gerektiği zaman fazladan işlere dâhil olma eğilimi gösterirler.
- İş yerinde zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak kadar motive çalışırlar.
- İşe saatinde gitmeye dikkat ederler.
- İş arkadaşları ile iyi iletişim kurarlar, gerektiğinde onlara yardım etmekten çekinmezler.
- Örgüt kültürüne ve örgüt imajına sadık şekilde davranırlar.

İşe adanma davranışı bu özelliklerin yanında şunları da içermektedir:

Şekil 10
İşe Adanmış Çalışanların Özellikleri



Kaynak: Robinson, Perryman ve Hayday, 2004: 6.

Blessing White (2018: 7) ise işe adanmayı oluşturduğu X modeline bağlamaktadır. Bu modelde işe adanma davranışı gösteren kişilerin 5 farklı türü vardır. Bunlar:

- *Adanmışlar (The Engaged)*: Bu gruptaki kişiler örgütün başarısını tamamen yükselten, işine bağlı, iş tatmini oldukça yüksek kişilerdir. İsteğe bağlı çaba gösterirler ve inisiyatif alırlar.
- *Neredeyse Adanmışlar (The Almost Engaged)*: Bu gruptaki kişiler işlerinden makul ölçüde memnunnlardır. Ve örgüt içinde en yüksek performans gösteren kişiler arasındadır.
- *Çiçeği Burnundalar ve Hamster Grubu (Honeymooners and Hamsters)*: Bu gruptaki kişilerin örgütün amaçlarına yönelik katkıları düşük seviyededir. Çiçeği burnundalar, örgüte yeni katılmış kişilerdir. Dolayısıyla rolleri yeni oldukları için henüz örgüte tamamen adapte olamamışlardır. Bu noktadaki kişiler örgüt için de tamamen üretken kişiler olarak sayılmazlar. Hamster grubundakiler ise çok fazla çaba göstererek çalışırlar. Ancak çoğu zaman yanlış şeylere ve yanlış işlere odaklıdır. Dolayısıyla örgüt içinde yerlerinde sayarlar.
- *Tükenmişler Grubu (The Crash and Burners)*: Bu gruptaki kişiler genellikle örgütte uzun süre yüksek performans göstermiş kişilerdir. Ancak hayal kırıklığına uğramışlardır ve dolayısıyla tükenmiş hissederler. Bu kişiler işten tatmin olmayanlardır. Bu nedenle kişisel başarıları hedeflerine de ulaşamamışlardır.
- *Adanmamışlar (The Disengaged)*: Bu gruptaki kişiler örgütle en fazla kopukluk gösteren kişilerdir. İşlerinden tatmin olmamışlardır. İşin getirisi kendi kişisel amaçlarına uygun diye işe devam ederler. Ancak örgüte katkıları yoktur. Bazı adanmamış kişiler işten ayrılma davranışı da gösterebilmektedir.

2.5. İŞE ADANMANIN ÖNCÜL FAKTÖRLERİ

İşe adanmanın ortaya çıkmasında etkili olan çok fazla faktör bulunmaktadır. En önemli etkenlerden olan örgütsel faktörler, kişilerin çalışma ortamı içerisindeki tutum ve davranışlarının şekillenmesi konusunda oldukça önemli bir belirleyicidir. Ancak sadece örgütsel faktörlerden bahsetmek yetersiz kalacaktır. Bunun yanında

bireysel faktörlerin de ele alınması gerekmektedir. Aynı ortamda aynı şartlar altında çalışan kişilerin tutum ve davranışlarındaki farklılıklar tamamen bu bireysel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışmada işe adanmanın öncül faktörleri hem bireysel hem de örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta ele alınmıştır. Tablo 3'te işe adanmanın bireysel ve örgütsel öncülleri detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 3
İşe Adanmanın Bireysel ve Örgütsel Öncülleri

İŞE ADANMANIN BİREYSEL ÖNCÜLLERİ	İŞE ADANMANIN ÖRGÜTSEL ÖNCÜLLERİ
Dinçlik • İçten gelen enerji • İş/yaşam dengesi • Öz değerlendirme • Değerlerin uyumu Adanma • Duygusal uyum • Motivasyon • İş/aile durumu • Seçme ve kontrol hissi • Kurumsal vatandaşlık • Çalışmaya katılma • Bireysel ve örgütsel amaçlar arasındaki bağ • Optimizm • Algılanan örgütsel destek • Öz saygı • Öz yeterlilik Yoğunlaşma • Adanmaya hazır olma • Başa çıkma tarzı • İlgi	• Gerçek kurum kültürü • Net beklentiler • Kurumsal sosyal sorumluluk • Teşvik • Geribildirim • Ödüller • İş karakteristikleri • İş kontrolü • İş uyumu • Liderlik • Görevi başarma dürtüsü • Yönetici beklentileri • Yöneticinin öz yeterliliği • Misyon ve vizyon • Eğitim fırsatları • İş yeri güvenliği algısı • Ilımlı örgüt iklimi • Destekleyici örgüt kültürü • Yetenekli yöneticiler • Güçlü yanların kullanımı • Örgütsel adalet algılamaları

Kaynak: Wollard ve Shuck, 2011: 433.

Bireysel ve örgütsel öncüllerin önem derecelerine göre birkaçının detaylı açıklanması faydalı olacaktır. Bu nedenle işe adanma kavramının bireysel ve örgütsel düzeydeki öncül faktörleri alt başlıklarda detaylı şekilde ele alınmaktadır.

2.5.1. İşe Adanmanın Bireysel Öncülleri

Kişilerin karakter özelliklerindeki farklılıklar iş hayatındaki davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu anlamda bakıldığında zaman öz yeterlilik, öz saygı, iyimserlik, duyguların uyumu gibi kavramlar işe adanmanın önemli bireysel öncülleri arasında yer almaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007: 309). Aynı zamanda literatürde geçen İş Talepleri-İş Kaynakları Modeline göre, kişiler enerjisinin ve isteğinin azaldığı durumlarda elde etmiş olduğu bu kaynakları kullanarak tekrar enerjik ve hevesli bir şekilde motivasyon sağlayabilmektedirler. Bu doğrultuda önemli olan bir diğer nokta ise kişilerin kendi amaçları ile örgüt amaçları arasında kuvvetli bir bağ kurmalarıdır. Bu bağ ne kadar güçlü olursa kişiler aynı ölçüde çalışmaya istekli olarak katılım davranışı sergileyeceklerdir (Turgut, Oktuğ ve Ünal, 2019: 5).

Sosyal Bilişsel Teoriye göre ise kişiler, kendi motivasyonları çerçevesinde eylemlerini şekillendirebilmektedirler. Burada çevresel ve bireysel faktörlerin birbirleri ile etkileşimi söz konusudur. Bu sebeple kişinin kendi davranışları ile ilgili etkenler de göz önüne alınmalıdır. Bir diğer önemli etken ise Öz-Değerlendirme Teorisi'ne dayanmaktadır. Kişinin içinde bulundukları iş ortamını algılama düzeyleri tamamen bilinçaltı odaklıdır. Dolayısıyla kişiler derin bilinçaltı değerlendirmelerinden de önemli seviyede etkilenmektedir (Durgut, 2020: 56).

2.5.2. İşe Adanmanın Örgütsel Öncülleri

Saks (2006: 604) yapmış olduğu çalışmada işe adanmanın örgütsel öncüllerinden iş karakteristikleri, örgütsel destek, ödüllendirme, geribildirim ve örgütsel adalet algılamaları kavramlarının üzerinde durmuştur. Bu etkenlerin kişilerdeki örgütsel düzeyde işe adanma eğiliminin önemli belirleyicileri olduğunu belirtmiştir.

İş karakteristikleri; yapılan işin önemi ve niteliği bakımından kişiler için işe adanmayı etkileyen öncüllerdendir. Kişilerin bilgi, beceri ve tecrübelerini aktarabilme imkânı, zorlu görevlerde rol alması, yetki ve sorumluluk alması, önemli kararlarda söz sahibi olabilmesi gibi durumlar iş özellikleri çerçevesinde ele alınmaktadır (Saks, 2006: 604).

Örgütsel destek; kişilerin bağlı oldukları örgütteki yöneticileri ve iş arkadaşları ile arasındaki destekleyici nitelikte sosyal etkileşim durumunu ifade etmektedir. Örgütsel destek kişilerin işteki hedeflerine ulaşmasında ve işe adanma davranışı sergilemesinde önemli bir etken olarak nitelendirilmektedir. Özellikle günümüz stresli iş dünyasında kişiler için yönetici desteği oldukça önemli bir motivasyon kaynağı olarak görülmektedir. Aynı zamanda iş arkadaşları ile pozitif ilişkiler kurulması, iş yerinde uyum sağlanması ve onlardan görülen destekleyici davranışlar kişilerin iş yerinde güvende hissetmelerine katkı sağlamaktadır (May, Gilson ve Harter, 2004: 23).

Ödüllendirme; kişilerin işlerine ve örgüte karşı adanma eğilimi göstermesinde etkili olan bir diğer öncüdür. Kişilerin yapmış olduğu işlerden dolayı emeğinin geri dönüşü takdir ve ödüllendirme ile değerlendirilir. Ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel ödüller parasal bir değeri olmayan, kişinin tamamen kendisinin gelişimine odaklanan ödüllerdir. Öğrenme fırsatları, eğitimler, çeşitlilik, özerklik gibi faktörler içsel ödüllendirme olarak değerlendirilmektedir. Dışsal ödüller ise parasal anlamda bir değere sahiptir. Terfi, maaş, yan haklar ve çalışma koşulları ise dışsal ödüller olarak adlandırılmaktadır (Bal, 2009: 19). Kişiler örgüt içinde bu içsel ve dışsal ödüllerden ne derece tatmin olurlarsa işlerine ve örgüte karşı adanma düzeyleri de o ölçüde artacaktır (Saks, 2006: 605).

Geribildirim; iş görevlerini yerine getiren kişilerin performansının değerlendirilmesi ile ilgili net bir bilginin sağlanması olarak tanımlanabilir. Kişinin tamamlamış olduğu görevi sonucunda geribildirim alması işe adanma için önemli öncüllerden bir tanesidir. Geribildirim olumlu olması sonucunda kişiler işte daha verimli ve etkin olarak çalışmaya istekli olacaklardır. Aynı zamanda geribildirimler yönetici-çalışan arasındaki iletişimin de güçlenmesine olanak sağlamaktadır. Kişilerin performanslarına karşı yapılmış olan övgü ve takdirler de onların motivasyonunu arttırarak işe adanma davranışında teşvik edici rol oynamaktadır (Bal, 2009: 17).

Örgütsel adalet algılamaları ise; kişilerin örgüt içindeki diğer kişilere veya gruplara ne ölçüde adil davranıldığına dair algılamaları olarak ifade edilir. Burada önemli olan iki adalet türü vardır. Bunlardan ilki dağıtım adaletidir. Dağıtım adaleti; örgüt içinde prim, terfi, yan haklar gibi kazanımların adil bir şekilde dağıtılmasını

ifade etmektedir. Diğer adalet türü ise prosedürel (işlem) adalettir. Prosedürel adalet ise, örgüt içindeki karar alma süreçlerinin ve prosedürlerden kaynaklı gerçekleştirilen işlemlerin adil olarak yürütülmesini ifade etmektedir (Altınbaş, 2006: 21). Örgütsel adalet algılamaları tükenmişlik üzerinde negatif bir etki yaratırken, işe adanma üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. Kişilerin çalışma ortamındaki yüksek adalet algılamaları, onların örgüte karşı güvenini arttırarak işe adanma davranışlarında olumlu bir etki yaratmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 417).

2.6. İŞE ADANMAYI SAĞLAMA VE ARTTIRMA STRATEJİLERİ

İşe adanmayı sağlayan pek çok iş kaynakları ve bireysel kaynaklar mevcuttur. Kişilerin çalışma ortamındaki davranışlarını etkileyen çok fazla etken bulunmaktadır. Bu etkenler örgüt açısından iyi değerlendirildiği takdirde işe adanmanın sağlanması kolaylaşmaktadır (Ertemli, 2011: 66). Örgüt içerisinde oluşturulan beceri ve yetenek çeşitliliğinin olması, kişilerin çeşitli yeteneklerini açığa çıkarmalarına olanak sağlayacak görevlerinin olması onlarda öğrenme için merak uyandırmaktadır. Böylelikle kişiler becerileri konusunda fark yaratacak ve öz güven kazanacaklardır. Bu durum kişilerin örgüt içinde aktif rol almalarını, karar almada katılım sağlamalarını, örgüte karşı aidiyet duygusu hislerini güçlendirmektedir (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011: 4).

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001: 419) ise işe adanmanın ancak kişiler ile örgüt arasındaki yüksek derecede uyum ile mümkün olabildiğini belirtmişlerdir. Bu uyumun oluşabilmesi için ise bazı gerekliliklerin yerine getirilmesinin önemli olduğundan bahsetmişlerdir. Bunlar; orantılı iş yükü, karar almaya katılım sağlama, kontrol, doğru ve adil ödüllendirme sistemi, sosyal destek, aidiyet duygusu, örgütsel adalet inancı, anlamlı ve değer yaratan bir iş olarak sıralanabilir.

2.6.1. İşe Adanmayı Attıran Örgütsel Stratejiler

İşe adanmayı ortaya çıkarma ve arttırma konusunda öncelikle örgütlerin sağlaması gereken ilk strateji, örgüt kültürü oluşturmaktır. Kişilerin kendilerini örgüte ait hissetmesi, örgütün bir parçası olduğunu kavrayabilmesi bu noktada çok önemlidir. Örgüt kültürü oluşmasında etkili olan bazı gereklilikler şöyledir (Bowles ve Cooper, 2012: 82-85):

- İstenilen örgüt kültürü için gerçekliğe uygun bir kültür oluşturulmalıdır.
- Örgüt içindeki tüm paydaşlara fayda sağlayan bir kültür oluşturulmalıdır.
- Örgüt kültürü tamamen genel geçer kurallardan oluşmalıdır.
- Çeşitli devlet düzenlemeleri ve devlet müdahalelerinden bağımsız şekilde oluşturulmalıdır.
- Saygınlık ve önderlik yeteneğine sahip liderlerle çalışılmalıdır.
- Kişilerin yetenek ve becerilerini ortaya çıkarmaya yönelik adımlar atılmalıdır.
- Örgüt kültürü sürekli olarak takip edilmeli ve değerlendirilmelidir.
- Örgüt, kişilerin enerjik ve mutlu bir şekilde çalışmalarını sağlamalıdır.
- Örgüt kültürü IQ'dan çok EQ (duygusal zekâ)'ya vurgu yapmalıdır.
- Örgüt içinde geçerli olan bağlılık, cesaret, karar alma, risk alma, gayret, çaba gibi performansı belirleyici faktörler üzerinde durulmalıdır.
- Örgütte kişisel egoya yer verilmemeli, “ben” anlayışından çok “biz” anlayışı hâkim olmalıdır.
- Kişiler ve müşteriler için adanmayı arttırıcı nitelikte etkenler yakından takip edilmelidir.

Kişilerin adanma düzeyleri örgütü, çalışma arkadaşlarını ve yaptıkları işi benimsemeleriyle artar. Bu nedenle yöneticiler, kişilerin ihtiyaçlarına yönelik analizler yaparak bu ihtiyaçları karşılama odaklı olmalıdır. Örgüt içinde kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaya engel nedenler var ise bunlar ortadan kaldırılmalıdır. Eğer kişiler örgütün bir parçası olduğunu hissedersen işe adanma seviyeleri de aynı oranda artacaktır. Aynı zamanda stratejik uyum, anlamlılık, liderlik vb. gibi pek çok örgütsel kavram işe adanmayla yakından ilişkilidir. Bu nedenle örgütlerin işe adanmayı arttırmak için önem taşıyan örgütsel kavramlar üzerinde durması gereklidir. Bu konuda örgütler kişilerin gelişimini sağlayan eğitimler ve konferanslar düzenleyebilirler (Gill, 2007: 11; Yavan, 2016: 283).

İşe adanmanın arttırıcı etkisi için yukarıda belirtilen gerekliliklere ek olarak bazı çeşitli örgütsel stratejiler de bulunmaktadır. Bu stratejiler örgütün tamamı için kabul edilmesi gerekli olan, önemli bir yer tutan ve sürekli olarak takip edilmesine ihtiyaç duyulan gerekliliklerdir. Bunlar şu şekilde sayılabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 39):

Tablo 4
İşe Adanmayı Örgütsel Düzeyde Sağlama Stratejileri

• Gerektiğinde yardımcı personel ve ek donanımına başvurmak, • Serbest karar verme imkânlarını ve kararlara katılımı artırmak, • Çalışanların başarılarını takdir etmek, • İşin gerektirdiği sorumluluk miktarını belirleyip, yetki ve sorumluluğu denkleştirmek, • Adil bir ödül sistemi geliştirmek, • İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak, • Örgütsel değişimi sağlamak, • Takım çalışmalarını desteklemek, • Örgütsel değişimi sağlamak, • Takım çalışmalarını desteklemek, • Örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve kaliteli olmasını sağlamak, • Kişisel gelişim ve dinlenmeye önem vermek, çalışma saatleri içerisinde bunlara yeterli zamanı ayırmak, • Hizmet içi eğitimler planlamak, • İşyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak	• Öğle yemeği ve dinlenme aralarını rahatlatıcı ve iş ortamından uzaklaştırıcı yerlerde vermek, • Kişilerarası iletişimin sağlıklı olmasını sağlamak, • Kişileri yeni görevlere atamak, • Üst yönetimin desteğini sağlamak, • Yetki devri ile astların yaptıkları iş konusunda yönetsel beceri sahibi olmalarını sağlamak, • Sık sık pozitif geri bildirim vermek, • Uzun çalışma saatlerinin kısaltmak, • Örgütsel bağlılığı sağlamak, • Örgüt içerisinde düzenli işleyen bir çatışma yönetim sistemi kurmak, • Görev tanımlarını açık ve net olarak belirlemek, • Uzun çalışma saatlerinin kısaltmak, • Örgüt içi danışmanlık hizmeti vermek, • Yerinde bir terfi politikası izlemek • Tatil ve sosyal etkinlik imkânlarını artırmak, • Kariyer için fırsat tanımak.
---	--

Kaynak: Ardiç ve Polatçı, 2009: 39.

İşe adanmanın sağlanması ve artırılması için Maslach ve Leiter (2010: 178) ise şu altı önermede bulunmuştur:

- İşbirliği ortamı oluşturma
- Süreçlerin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi
- Amaçların bilinmesi
- Yaratıcı iş ortamı
- Sürekli olarak yapılan değerlendirme sistemi
- Stratejik olarak oluşturulan plan ve raporların paylaşılması.

2.6.2. İşe Adanmayı Arttıran Bireysel Stratejiler

İşe adanmayı sağlayabilmek için örgütsel stratejilerin yanı sıra bazı bireysel stratejiler de bulunmaktadır. Bu stratejiler tabloda verilmiştir (Glogow, 1986: 81; Maslach ve Goldberg, 1998: 66-68; Ardiç ve Polatçı, 2009: 40):

Tablo 5

İşe Adanmayı Bireysel Düzeyde Sağlama Stratejileri

• İşe adanma ile ilgili bilgi sahibi olmak, • Kendini iyi tanımak ve ihtiyaçlarını belirlemek, • İşle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek, • Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak, • Nefes alma ve gevşeme tekniklerini öğrenmek, rahatlamak için müzik dinlemek, spor yapmak, • Kişinin insan olarak sınırlılıklarını bilmesi ve kabullenmesi, • Hobi edinmek	• İşe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek, • Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak, • Tatile çıkmak, • İşte ve özel hayattaki monotonluğu azaltmak, • Huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek, • İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak, • Kendini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek.
---	---

Kaynak: Ardiç ve Polatçı, 2009: 40.

İşe adanmayı sağlayan bireysel stratejilerin önemi büyüktür. Bunun nedenleri ise; kişilerin örgüt içinde az ya da çok olarak işe adanma sağlamada sorumluluklarının olması, çalışma ortamının kontrol edilebilme olasılığının düşük olması ve örgüt değiştirmek yerine kişilerin değişiminin daha kolay olmasıdır (Maslach ve Goldberg, 1998: 66).

2.7. İŞE ADANMANIN SONUÇLARI

İşe adanma, bireysel ve örgütsel açıdan ele alındığında pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler kişileri, tutumları, davranışları, örgütü ve örgüt kültürünü etkileşim sağlayarak şekillendirmektedir. Dolayısıyla işe adanma, bireysel ve örgütsel açıdan birçok negatif ve pozitif sonuçları olan bir kavramdır. Günümüzde örgütler de pozitif çıktılara ulaşabilmek için bu kavramın önemle üzerinde durmaktadırlar (Keleş, 2014: 98).

Örgütlerde etkinlik ve verimliliğin artırılması, çalışma hayatının kalitesinin artırılması, çalışanların refah seviyelerinin yükselmesi gibi pek çok olumlu durumda işe adanma etkin rol oynamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 41). Aynı zamanda işe adanma davranışı, kişilerin örgütte kalmalarını sağlamak ve işten ayrılmalarını engellemektedir. Bu durumda örgüt; maaş, terfi, eğitim, kişisel gelişim, ikramiye vb. gibi ödüllendirme sistemleri ile kişileri bu konuda desteklemelidir (Lyness ve Judiesch, 2001: 1167). Attridge (2009: 389) de işe adanma davranışının örgütsel verimlilik ve müşteri tatmini ile pozitif ilişki içinde olduğunu ve dolayısıyla işe adanmanın örgütsel verimliliği ve müşteri tatminini attırdığını belirtmiştir. Diğer yandan ise işe adanmanın işten ayrılma oranları ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu, işe adanmanın işten ayrılma oranlarını düşürdüğünü belirtmiştir.

İşe adanma hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu sonuçlara ulaşılmasını sağlar. İşe adanma davranışı gösteren kişiler örgütsel etkinliklere karşı duyarlı, iş arkadaşlarına karşı daha cana yakın, samimi ve yardımsever olurlar. Bu kişiler örgüt içindeki görevlerinde çalışırken de mutluluk ve heyecan duyarlar. Tüm bu olumlu duygular örgüte de yansır. Dolayısıyla örgütte verimliliğin artmasında, yeni bilgi ve becerilerin açığa çıkmasında önemli rol oynarlar (Bakker ve Demerouti, 2008: 216).

İşe adanma davranışı gösteren kişiler, işi anlamlandırır ve kişi-iş uyumu açısından yüksek düzeye sahiptirler. Örgüt içinde kendilerini değerli ve özel hissederler. Dolayısıyla çalışırken de stresten uzak kalarak, motivasyonları yüksek ve enerji dolu bir şekilde çalışırlar. Tüm bunların sonucunda olumlu iş tutumları geliştirirler ve iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratılmasına katkı sağlarlar. Bu olumlu atmosfer diğer kişileri de pozitif olarak etkileyerek örgüt içindeki iletişimin güçlenmesini ve örgütsel performansın artmasını sağlar (Jung ve Yoon, 2016: 65).

İşe adanma davranışı gösteren kişileri diğer kişilerden ayıran en önemli özellik bağlılıktır. İşe adanmış kişilerin örgüte karşı bağlılıkları yüksektir. Bu kişiler daha yenilikçi, üretken, yaratıcı ve dayanıklı olurlar. Örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirmek için daha çok çaba sarf ederler. Karşılaştıkları sorunlara ve problemlere karşı daha dirençli olurlar, pratik ve hızlı düşünerek bu sorunların aşılmasında etkin rol oynarlar (Stringer, 2007: 48-49).

Storey vd. (2009: 301-302) işe adanmanın daha az rol çatışmasına, daha az strese ve daha az sinizme yol açtığını belirtmişlerdir. Aynı zamanda işe adanmanın kişinin; çalışma ortamı üzerindeki kontrol hissi, örgütün geleceğine güven, örgüt içinde değişiklik yapma becerisinde kendine güven, öğrenmeye ve denemeye isteklilik, şirkette kalmaya isteklilik, motivasyon, yaratıcı fikirler, takım çalışmasına uyum, örgüt kimliği, problem çözme ve çözüm geliştirme becerileri kazanmasında daha fazla etkili olduğunu vurgulamışlardır.

Catsouphe ve Costa (2009: 8) ise, işe adanma davranışının sonuçlarını hem çalışan kişiler hem de yöneticiler olmak üzere iki farklı açıdan ele almışlardır. Buna göre işe adanma çalışanlar için yüksek düzeyde iş tatmini, daha az stres ve iş hayatı dışındaki sosyal ve özel hayatlarında daha mutlu, daha heyecanlı ve daha tatminkâr kişiler olmalarını sağlayacağını belirtmişlerdir. Bunun yanında yöneticiler için de daha az sağlık harcamaları, daha az izin kullanımı, daha uzun süreli, daha üretken ve müşterilerle iyi iletişim kurabilen çalışanlara sahip olmalarını sağlayacağını ifade etmişlerdir.

İşe adanmanın finansal açıdan olumlu etkileri de oldukça fazladır. Bu sebeple bu kavram günümüzde pek çok örgüt ve özellikle insan kaynakları departmanları için üzerinde durulan en önemli konulardan biri haline gelmiştir. Günümüzde modern örgüt yapılarının ayakta kalmaları, devamlılığı sağlamaları ve rekabet gücü elde edebilmeleri için özellikle işe adanmış kişilerle çalışmaya ihtiyaçları vardır (Salanova ve Schaufeli, 2008: 127).

Lockwood (2007: 2) yapmış olduğu akademik çalışmada işe adanmanın örgütsel başarının kilit noktası olduğunu belirtmiştir. İşe adanmanın örgütlere yetenekli ve kabiliyetli çalışanlar kazandırdığını, müşteri sadakatini geliştirdiğini, örgütsel performansı arttırdığını ve özellikle de hisseder değerini attırdığını belirtmiştir. Buna karşılık örgüt içinde düşük seviyede işe adanmanın ise kurumun başarısına gölge düşüreceğini ve mali durum açısından negatif yönde etki edeceğini ifade etmiştir. Aynı zamanda yüksek düzeyde işe adanma seviyesine sahip örgütlerin düşük seviyedekilere oranla 10 kat daha fazla yetenekli ve yüksek düzeyde çaba gösteren çalışanlara sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Gupta ve Sharma (2016: 57-58) ise işe adanma sonuçlarını örgütsel ve bireysel düzeylerde ele almaktadır. Buna göre;

İşe Adanmanın Örgütsel Sonuçları

- Çalışan verimliliği
- Çalışan tutundurması
- Örgütün dış çevreye karşı savunulması
- Başarılı bir örgütsel değişim süreci
- Müşteri sadakati
- Yöneticilerin öz yeterliliği
- Denge uyumu

İşe Adanmanın Bireysel Sonuçları

- Beklentilerin gerçekleşmesi
- Çaba gösterme isteği
- Çalışan sağlığı ve mutluluğu
- Çalışan performansında olumlu artış

İşe adanma tüm bu olumlu sonuçların yanında bazı olumsuz sonuçlara da neden olmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar genellikle işe adanma düzeylerinin düşük olduğu örgüt yapılarında görülmektedir. İşe adanma davranışı düşük kişilerde bireysel olarak isteksizlik, çaba göstermeme, bıkkınlık, mutsuzluk gibi negatif duygular ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bu kişiler işten kaçma eğilimi gösterebilmektedir. Bu nedenle işe adanma; işten izin alma, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Salanova vd., 2003: 49).

Sonuç olarak, yüksek düzeyde işe adanma davranışı hem bireysel hem örgütsel açıdan oldukça önemlidir. Bireysel olarak kişilerdeki pozitif duyguların gelişimine etkisinin yanında iş hayatında da başarı kapılarının açılmasındaki anahtardır. Örgütsel düzeyde ise örgüt yapılarına rekabet avantajı sağlayan önemli bir kavramdır. Bu nedenle örgütler çalışanların işe adanma davranışı sergilemelerinin önündeki engelleri kaldırmalı, bu konuda onları destekleyecek nitelikte bir yol izlemelidir.

2.8. İŞE ADANMANIN DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

İşe adanma ile ilgili literatür incelendiğinde bu kavramın genellikle birbirine yakın olarak benzer özellikler gösteren diğer örgütsel kavramlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Bazı kaynaklarda iki kavram arasındaki benzerliklerden dolayı birbirleriyle karıştırılma durumları da söz konusudur. Ancak bu kavramların hepsinde belirleyici ve tanımlayıcı özelliklerle birbirlerinden ayrılan noktalar bulunmaktadır. Bu nedenle işe adanmanın diğer kavramlarla karıştırılmaması ve daha iyi anlaşılması adına bu bölümde işe adanma kavramının diğer kavramlarla ilişkisine yer verilmiştir.

2.8.1. İşkoliklik ve İşe Adanma

İşkoliklik kavramı ilk olarak 1971 yılında Amerikalı bir din bilimci olan Wayne E. Oates tarafından örgütsel davranış alanına kazandırılmıştır (McMillan vd., 2001: 69). Oates (1971: 11) işkolikliği, “*aralıksız çalışma isteği veya zorlaması*” olarak tanımlamıştır. İşkolik kişiler genellikle iş hayatındaki dışsal faktörlerden çok içsel baskı ve ihtiyaçları doğrultusunda tempolu bir şekilde çalışırlar (Oktuğ, 2014: 41). Çalışma hayatındaki stres ve baskılar, yakın çevrenin beklentileri, teknolojinin gelişmesiyle birlikte oluşan iş yaşamındaki değişiklikler kişilerin işkolik olma eğilimini artırıcı unsurlardır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012: 48).

İşkolik kişiler ve işe adanma davranışı gösteren kişiler arasındaki farklar şunlardır (Oktuğ, 2014: 42):

- İşkolik kişiler işe karşı saplantılı bir tutum sergilerken işe adanan kişiler ise uzun çalışma sürelerine rağmen işi saplantı haline getirmezler.
- İşkolik kişiler iş dışındaki dünyayı göz ardı ederek soyutlaşırlar ancak işe adanan kişiler iş hayatı ve sosyal hayatı birlikte yönetebilme yeteneğine sahiptir.
- İşkolik kişiler genellikle çalışırken kendilerini zorunlu hissederler ve baskı altında zorunluluk duygusu ile çalışırlar. İşe adanan kişiler ise tamamen gönüllü olarak, yaptıkları işten keyif alarak çalışırlar.
- İşe adanan kişiler işkolik kişilere oranla daha pozitif, olumlu duygulara yönelen, psikolojik anlamda sağlıklı kişilerdir.

2.8.2. Örgütsel Bağlılık ve İşe Adanma

Örgütsel bağlılık ve işe adanma kavramları birbirlerine çok yakın olup, bu nedenle sıklıkla karıştırılan iki kavramdır. İki kavram da genellikle örgütün amaçları ve hedefleri doğrultusunda ilerlemeyi gerektirir. Günümüzün rekabetçi iş dünyasında çalışanların performansı, çalışma alanları, hissettikleri olumlu tutum ve davranışlar, iş tatmini, motivasyon, aidiyet duygusu gibi pek çok kavram hem örgütsel bağlılığı hem de işe adanma kavramlarını kapsamaktadır (Roberts ve Davenport, 2002: 21).

İşe adanmayı örgütsel bağlılıktan ayıran belirli özellikler vardır. Örgütsel bağlılık kişinin çalıştığı örgüte karşı sadakatini ifade eder. Bu nedenle örgütsel bağlılıkta asıl odak nokta örgütün kendisidir. Ancak işe adanmada odak nokta yapılan iştir. Bu iki kavramı birbirinden ayıran en önemli faktör budur (Ardıç ve Polatçı, 2009: 37).

Örgütsel bağlılık kavramını işe adanmadan ayıran bir diğer unsur ise örgütsel bağlılığın kişilerin örgüte karşı tutum ve davranışlarını içermesidir. Örgüte bağlanan kişi iş ortamına, çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutum benimseyip örgüte karşı ilgisini göstermektedir. Ancak işe adanma tutum ve davranışları içermez. İşe adanan kişiler görev ve sorumlulukları çerçevesinde yapılan işe özen gösterirler. Bu nedenle işe adanma kişinin işine karşı yoğunlaşma derecesini ifade eder (Saks, 2006: 602).

Örgütsel bağlılık, kişilerin çalıştığı örgüte, çalışma arkadaşlarına karşı gönüllü olarak yardımcı olmayı içerir. Burada kişilerin tutum ve davranışları tamamen isteğe bağlı, resmi olmayan davranışlardır (Saks, 2006: 602). Literatür incelendiğinde hem örgütsel bağlılık hem de işe adanma kavramının örgütler için son derece önemli olduğu ve olumlu sonuçlar doğurduğu belirtilmiştir.

2.8.3. İş Doyumu ve İşe Adanma

İşe adanma kavramına yakın olarak belirtilen bir diğer kavram ise iş doyumudur. İş doyum, Locke (1976: 1300) tarafından “*kişinin kendi işi ya da çalışma deneyimlerini değerlendirmesi*” olarak tanımlanmıştır. Weiss (2002: 175) tarafından ise “*kişinin işi ya da çalışma durumu hakkında olumlu ya da olumsuz yargıda bulunması*” şeklinde tanımlanmıştır.

İş doyumunu yapılan işin sonucunda o işle ilgili olumlu veya olumsuz görüş ve değerlendirmeleri içerirken işe adanma ise, katkıda bulunmak amacıyla işe katılımı içermektedir. Kişiler işe adanırken iş doyumunu da göz önünde bulundurlar. Bu nedenle işe adanma iş doyumunu kapsamaktadır (Christian vd., 2011: 97).

2.8.4. Akış ve İşe Adanma

Akış, “*zorlukların ve becerilerin eşit olduğu durumların optimal deneyimi*” olarak tanımlanmaktadır (Ellis vd., 1994: 337). Bakker (2005: 27) ise akışı; “*çalışma şartlarına uygulandığında yoğunlaşma, zevk alma ve içerden gelen güdülenme olarak karakterize edilen, çalışma ortamında kısa süreli zirve deneyimi*” olarak tanımlamıştır.

Csikszentmihalyi (1975: 36) akışı, kişilerin beraber hareket ettikleri zaman hissettikleri totaliter yaklaşım olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda akışın işe adanmanın belirleyici faktörlerinden biri olduğunu belirtmiştir (Coetzer ve Rothmann, 2007: 18). İşe adanma ve akış kavramları arasındaki en temel fark ise, akışın bir olay durumu, işe adanmanın ise bir olgu olmasıdır. Bu nedenle akış kısa süreli bir performans deneyimini yansıtırken işe adanma uzun süreli ve devamlılığı olan bir niteliğe sahiptir (Hallberg ve Schaufeli, 2006: 120).

2.8.5. Tükenmişlik ve İşe Adanma

Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger (1974) tarafından tanımlanmış olup işe adanma kavramının ortaya çıkmasında ve araştırılmasında öncü nitelik taşımaktadır (Vigoda-Gadot vd., 2013: 520). Tükenmişlik ve işe adanma kavramları arasındaki ilişkide literatürde çok çeşitli teoriler bulunmaktadır. Kimi araştırmacılar tükenmişlik ile işe adanmanın birbiriyle tam zıt kavramlar olduğunu savunurken kimi araştırmacılar ise iki kavramın birbirleriyle bağımsız bir şekilde ele alınması gerektiğini savunmuşlardır.

Tükenmişlik ve işe adanma kavramları çalışmanın ana konuları olması nedeniyle aralarındaki ilişkinin ve teorilerin detaylı açıklanması konuların daha iyi anlaşılması için son derece önemlidir. Bu nedenle tükenmişlik ve işe adanma kavramları arasındaki ilişki 4. bölümde detaylandırılarak açıklanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

Çalışmanın bu bölümünde, tükenmişlik kavramı ve alt bileşenleri ele alınmaktadır. Literatürdeki tükenmişlik modelleri incelenmekte, tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları açıklanmaktadır.

3.1. TÜKENMİŞLİK TANIMI

Tükenmişlik (Burnout) kavramına ait literatürde ilk olarak kabul gören tanım 1974 yılında Freudenberger tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre tükenmişlik, *“başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu”* olarak açıklanmıştır (Freudenberger, 1974: 159).

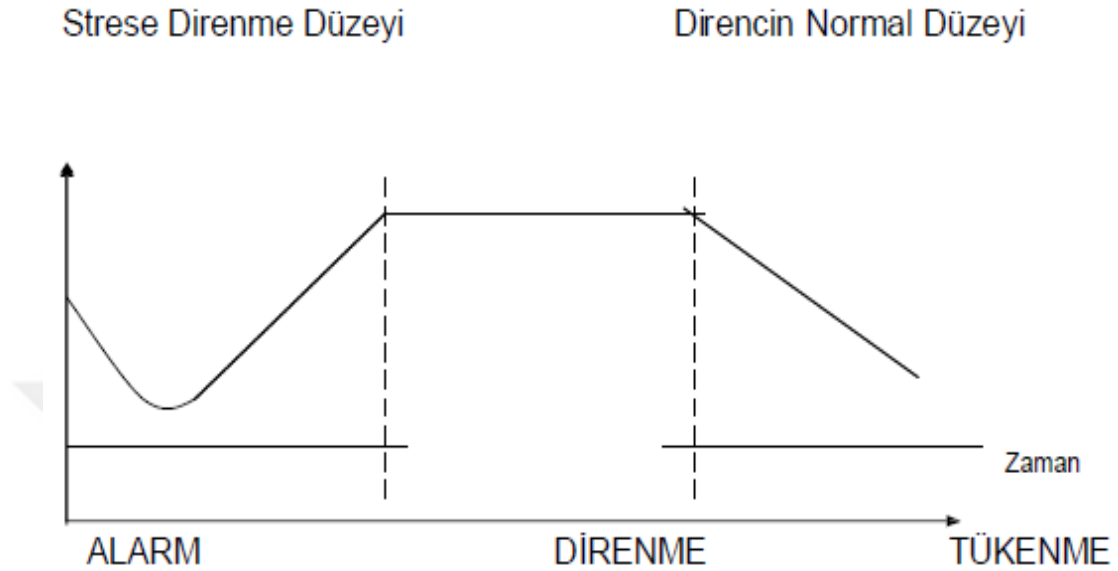
Bir psikolog olan Freudenberger 1970’lerin başlarında sağlık merkezlerindeki çalışanlar üzerinde çeşitli araştırmalar yapmış ve çalışmaların sonucunda çalışanların işe karşı tutku ve motivasyonlarının düştüğünü gözlemlemiştir. Çalışanların bu durumunu açıklamak için 1974 ve 1975 yılında yazmış olduğu makalelerde ilk kez tükenmişlik kavramını kullanmıştır. Aynı zamanda Freudenberger tükenmişlik kavramını kamu mesleklerinin hastalığı olarak tanımlamıştır. Tükenmişliği; memurlar, öğretmenler, hemşireler, akıl sağlığı çalışanları vb. gibi mesleklerde çalışan kişilerin yorulma ve yıpranma duygularıyla ilişkilendirmiştir. Buna göre, çok fazla stres altında çalışan kişiler bir süre sonra duygusal olarak yıpranmış ve yorulmuş hissedecektir. Dolayısıyla bu kişilerin ileriye yönelik başarıya duygusu ve isteği de kaybolacaktır (Dworkin, 2001: 69-70).

Maslach ve Jackson (1981: 99) ise tükenmişliği, iş dolayısıyla yoğun tempoya maruz kalmış ve sürekli olarak yüz yüze çalışma zorunluluğu olan kişilerde oluşan fiziksel bitkinlik, yorgunluk, umutsuzluk, çaresizlik gibi duyguların kişinin işine, hayatına ve çevresine karşı olumsuz tutum ve davranışlara neden olmasını kapsayan fiziksel ve zihinsel bir sendrom olarak tanımlamıştır.

Tükenmişlik genel olarak stresle birlikte açıklanmaktadır. Stres, bedensel ve ruhsal olarak sınırların zorlanması sonucu ortaya çıkan gergin durum olarak tanımlanır. Selye (1974: 27-30) ise “Genel Uyum Süreci” olarak tanımladığı

metaforda stresli durumlara karşı verilen tepkilerin 3 aşamadan oluştuğunu, tükenmişliğin ise bu aşamaların sonuncusu olduğunu belirtmiştir.

Şekil 11
Genel Uyum Sürecinin Üç Aşaması



Kaynak: Selye, 1978: 111.

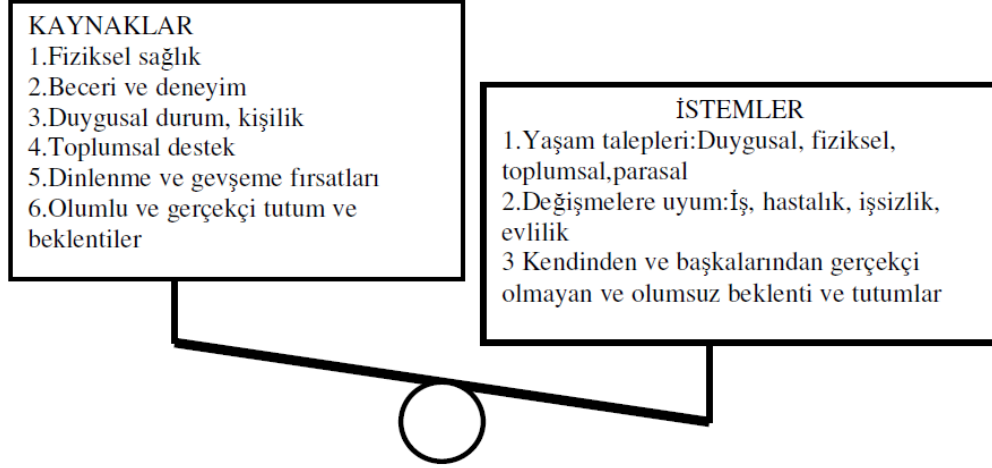
Alarm aşamasında kişi, kendisini tehdit eden dış uyarıcı faktör (stres) ile karşılaşmaktadır. Bu aşamada kişi hem bedensel hem de zihinsel olarak bu stresi hisseder ve zorlandığını düşünür. Burada kişi ya bu uyarıcı faktörden kaçmaya çalışır ya da durumu kabullenerek mücadele eder. İkinci aşama olan direnme aşamasında ise kişi stres faktörünün olumsuz etkilerine karşı bedensel ve zihinsel olarak harekete geçmiştir. Bu süreci başarı ile tamamlamış, oluşan sorunla başa çıkmış olan kişi tekrar eski uyum düzeyine döner ve direnme aşaması sonlandırılır. Ancak tam tersi durumda, yani stres faktörü çok şiddetliyse ve kişi oluşan bu olumsuz etkileri ortadan kaldıramadıysa, bununla birlikte bu stres faktörüne uzun zaman boyunca maruz kaldıysa bu durumda “Genel Uyum Süreci” metaforunun son aşaması olan tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenme aşamasında ise mücadele son bulur ve direnç ortadan kalkar. Bunun sonucunda psikolojik ve fizyolojik hastalıklar açığa çıkmaya başlar (Torun, 1997: 43).

Powell ve Enright (1990: 77)’e göre de aynı şekilde tükenmişliğin en önemli nedeni örgüt içindeki strestir. Bu örgütsel stres kişilerin kaynakları ve istemleri arasındaki fark ile meydana çıkmaktadır. Buna göre kaynaklar, istemler karşısında

yetersiz kaldığında kişiler örgütte strese maruz kalabilmektedirler. Dolayısıyla bu iki kavram arasındaki dengenin sağlanması bu noktada çok önemlidir.

Şekil 12

Kaynaklar ve İstemler



Kaynak: Powell ve Enright, 1990: 77.

Iwanicki (1983: 27)’ye göre ise stres bir öğrenme kaynağıdır. Buna göre stresi olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmek kişinin kendi elindedir. Kişi eğer örgütteki stresi gelişim ve iş doyumunu ile sonuçlandırıyor ise stres olumlu olarak etkili olmuştur. Tam aksine gerginlik, fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile sonuçlandırıyor ise stres olumsuz bir etki yaratmıştır diyebiliriz. Selye (1975: 9) ise bu olumlu ve olumsuz stresi birbirlerinden ayırabilmek için kavramsallaştırmıştır. Olumlu stresi “eustress”, olumsuz stresi ise “distress” olarak adlandırmıştır.

3.2. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Tükenmişlik, ilk olarak Freudenberg’in (1974) yayınlamış olduğu makaleyle birlikte literatüre girmiştir. Önceleri genellikle hizmet sektöründe ve insan ilişkileri gerektiren sektörlerde çalışan kişilerin yaşadığı durum olarak tanımlansa da günümüze gelindikçe bu kalıptan çıkılarak çok geniş bir perspektif yaratılmıştır.

Tükenmişlik uzun yıllar boyunca araştırılan bir kavramdır. Ancak tükenmişliğin anlaşılması kolay olduğu gibi aksine tanımlanması zordur. Bunun nedeni tükenmişliğin kendi içinde barındırdığı farklı türlerinin ve boyutlarının olmasıdır. Bu nedenle farklı araştırmacılar tarafından çok çeşitli olarak algılanmış ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu çeşitli tanımlamalar farklı tükenmişlik

modellerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Bu nedenle bu bölümde ortaya çıkan birbirinden farklı tükenmişlik modelleri detaylı olarak incelenmiştir.

3.2.1. Edelwich ve Brodsky'nin Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980) tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik modelinde, insan ilişkilerinin yoğun olduğu hizmet sektörlerinde iş ortamı ve çalışma şartlarının zorluğundan kaynaklanan, kişilerin işlerine karşı enerjilerinin düşmesi, ilgisizleşmesi ve amaçlarından uzaklaşması durumunu ifade etmektedir (Kaya, 2014: 233). Modele göre tükenmişliğin idealistik coşku, durgunluk, engelleme ve apati olmak üzere 4 aşaması bulunmaktadır (Şahin ve Ateş, 2017: 24):

1. *İdealistik Coşku*: Kişilerin işleriyle alakalı büyük umut ve beklentilerinin olduğu, çalışmaya istekli ve oldukça enerjik hissettikleri aşamadır. Bu aşamada kişiler başarıya ulaşmak için büyük bir motivasyonla çalışır. Sonrasında uykusuzluk, stres, sevdiklerine zaman ayıramama gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada kişiler sorunlara karşı dengeleyici politikalar izleseler de her zaman mesleklerini ön planda tutmaktadırlar (Kaçmaz, 2005: 30).
2. *Durgunluk*: Bu aşamada kişinin işine karşı isteği ve umudu azalmaya, enerjisi düşmeye başlar. İşe karşı beklentilerinde hayal kırıklığı yaşamaktadır. Dolayısıyla bu durum iş tatmini düzeyini de azaltır. Bu aşamada kişi iş dışındaki faaliyetlere karşı ilgisizliğini sorgulamaya başlar, iş dışında başka hiçbir faaliyette bulunmamak kişiyi düşünmeye iter. İşinin diğer faaliyetleri yapmasına engel olduğunu düşünür. Bu nedenle iş hayatının dışındaki hayat kişiye daha cazip gelmeye başlar (Papovic, 2009: 214).
3. *Engelleme*: Bu aşamada kişi işindeki olumsuz durumların, yoğun iş hayatının, insanların ve sistemin değişmesinin çok zor olduğunu anlamaktadır. Bu durum kişinin engellenmiş hissetmesine neden olur. Bu durumla baş edebilmek için kişinin 3 seçeneği vardır. İlki adaptif savunma stratejileridir. Bu stratejide kişi işindeki olumsuz durumlara göre bir denge kurmaya çalışarak tükenmişlikten kaçınmaya çalışır. İkinci strateji maladaptif savunmadır. Burada ise kişi sorunlarını görmezden gelerek işine daha çok yoğunlaşmaya çalışır. Son strateji ise kaçınma durumudur. Bu nokta kişilerin tükenmişlikten önceki son noktasıdır. Kişi kaçınma durumunda kendisini

işinden tamamen soyutlaştırarak makineleşir (Kaçmaz, 2005: 30). Engelleme aşamasında kişiler genellikle duygusal olarak geri çekilmiş durumda olurlar. Bu şekilde kendilerini iş yerindeki olumsuz durumlardan korumaya çalışırlar. Ancak bu kısa vadeli ve çok etkili olmayan bir çözümdür. Kişiler bu aşamada duygusal uzaklaşma, iş arkadaşlarından soyutlanma ve verimsiz çalışma davranışları gösterebilmektedirler. Aynı zamanda bu aşamada ortaya çıkabilecek baş ağrısı, uykusuzluk, yorgunluk gibi fiziksel güçlükler bu süreci hızlandırmaktadır (Papovic, 2009: 214).

4. *Apati*: Bu aşamada kişilerde çok şiddetli bir duygusal kopma durumu gözlemlenmektedir. Kişi işine karşı derin bir hayal kırıklığı, inançsızlık, umutsuzluk hissetmektedir. İşi onun için sadece bir iştir. Genellikle bu aşamada kişiler işten ayrılma yolunu tercih ederler. Ancak işe devam eden kişiler de olmaktadır. Bu kişiler ise genellikle maddi fayda ve sosyal güvence imkânları nedeniyle işlerine devam etmektedirler. Apati aşamasındaki kişiler için iş hayatı kendini gerçekleştirme ve tatmin durumu olmaktan çıkarak mutsuzluk ve sıkıntı veren stres dolu bir durum olmaktadır (Ünlüoğlu ve Düzyürek, 1992: 109).

3.2.2. Cherniss'in Tükenmişlik Modeli

Cherniss (1980), tükenmişliği zaman içinde gelişen bir süreç olarak benimseyip en kapsamlı modeli sunmuştur. Cherniss (1990: 133) tükenmişliği, *“kontrol altına alınamayan stres”* şeklinde tanımlamıştır ve geliştirdiği tükenmişlik modelinin odak noktası strestir. Bu modelde tükenmişlik, ilk olarak stresle başlayan sonrasında ise işle bağların koparılması, geri çekilme ve tükenmişlikle başa çıkma yöntemleriyle son bulan bir süreci ifade etmektedir.

Modele göre tükenmişliğin en önemli kaynağı strestir. Olumsuz çalışma koşulları, yorgunluk, tatmin olamama, iş ortamındaki olumsuz ilişkiler, rol belirsizliği ve rol çatışması, destek eksikliği gibi pek çok etken strese neden olan faktörler arasındadır. Bu faktörlerin sonucunda kişi stres yönetimini dengelemeyebilir. Giderek iş amaçlarından uzaklaşarak daha az sorumluluk almaya başlar ve başarısızlık artar. Sonraki süreçte işe yabancılaşma, işle arasındaki duygusal bağın kopması ve en sonunda ise tükenmişlik ortaya çıkar (Burke ve Greenglass, 1995: 1357).

Cherniss tükenmişlik modeline göre tükenmişliği etkileyen 3 değişken bulunmaktadır. Bunlardan ilki iş kaynaklarıdır. İş ortamındaki yönetim, iş yükü, özerklik, liderlik, denetim, destek gibi faktörler tükenmişliği doğrudan etkilemektedir. İkincisi stres kaynaklarıdır. Bunlar uzun çalışma süreleri, düşük ücret, ödül ve ceza sistemlerini içermektedir. Son değişken ise kişilik özellikleridir. Bunlar ise kişinin demografik özelliklerini, kariyer hedeflerini, iş dışındaki yaşamını, işten beklentilerini ve taleplerini içermektedir. Modeldeki 3 değişkenden de anlaşılacağı üzere Cherniss tükenmişlik modeli iş kaynaklarının beklenti ve taleplerden az olmasının sonucunda ortaya çıkan stres kaynaklarına dayanmaktadır (Burke ve Greenglass, 1995: 1358).

3.2.3. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982) geniş bir araştırma sonucunda tükenmişlikle ilgili tüm tanımlamaları kapsayan bir tükenmişlik modeli geliştirmişlerdir. Buna göre tükenmişlik, kronikleşmiş strese karşı kişinin vermiş olduğu 3 bileşenden oluşan bir tepkidir. Bu bileşenler duygusal ve fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmadır. Modele göre tükenmişlik strese karşı verilen reaksiyonlar sonucunda gelişmektedir (Perlman ve Hartman, 1982: 283).

Matteson ve Ivancevich (1979), Beehr ve Newman (1978) ve House ve Wells (1978) gibi araştırmacılar tarafından oluşturulan düşünce sistemlerine dayanan bu tükenmişlik modeli, kişisel ve çevresel faktörleri ele alan bilişsel bir algıya sahiptir. Bu nedenle kişilik özellikleri, iş ve sosyal çevre kişilerin tükenmişlikle baş etmeleri konusunda oldukça önem taşımaktadır (Sürgevil, 2006: 30).

Perlman ve Hartman tarafından geliştirilen tükenmişlik modelinin 4 aşaması bulunmaktadır (Yıldız, 2012: 43):

1. *Durumun Strese Götürme Derecesi:* Bu aşama ortaya çıkan durumların hangilerinin strese yol açtığını belirleyen aşamadır. Strese neden olan iki önemli durum vardır. Bunlardan ilki, kişinin yetenek ve becerilerinin çevresel beklentilere oranla yetersiz kalmasıdır. İkincisi ise örgütün kişinin beklenti ve taleplerini karşılayamaması durumudur. Sonuç olarak, örgüt ve birey arasındaki uyumsuzluk strese neden olan en önemli faktördür.

2. *Algılanan Stres Seviyesi*: Bu aşama kişinin strese neden olan tutum ve davranışlar karşısında kendilerinde algıladıkları stres düzeyini içermektedir. Bu aşamada kişilerin karakter özellikleri ve geçmiş deneyimleri nedeniyle farklılıklar görülebilmektedir.
3. *Strese Verilen Tepki*: Bu aşama kişilerin stres altındayken vermiş oldukları reaksiyonları içermektedir. Bu noktada ortaya çıkan 3 önemli reaksiyon bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yorgunluk, baş ağrısı, durgunluk gibi fiziksel belirtileri içeren fizyolojik reaksiyonlardır. İkincisi duyguları esas alan ve duygusal tükenme davranışlarını kapsayan duyuşsal reaksiyonlardır. Üçüncüsü ise işten kaytarma, düşük verimlilikle çalışma, duyarsızlaşma gibi davranışları içeren davranışsal reaksiyonlardır. Kişilerin stres karşısında bu reaksiyonlardan hangilerini göstereceği yine kişisel ve çevresel faktörlere göre değişkenlik gösterebilmektedir.
4. *Strese Verilen Tepkilerin Sonucu*: Bu aşama strese karşı gösterilen reaksiyonların sonucunda ortaya çıkan durumları içermektedir. Kronikleşmiş stres sonucunda kişiler tükenmişlik hissetmektedir. Bunun sonucunda işe iş tatminsizliği, psikolojik ve fizyolojik sağlığın bozulması, işten ayrılma niyeti gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

3.2.4. Meier'in Tükenmişlik Modeli

Meier (1983: 900) tükenmişliği “kişilerin işlerinden anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından kaynaklanan, küçük ödül ve büyük ceza durumu” olarak tanımlamıştır. Meier tükenmişlik modelinin temeli Bandura'nın Öz yeterlilik modeline dayanmaktadır. Bandura'ya göre, yeterli olma beklentileri bilişsel süreçlerle açıklanabildiği oranda önem arz eder. Bilişsel süreçler ise ortaya çıkacak olan yeni ve bilinmeyen davranış kalıplarının akılda kalıcılığını arttıran önemli unsurlardan biridir (Bandura, 1977: 195).

Modele göre tükenmişliğin 4 bileşeni vardır (Meier, 1983: 902-907):

1. *Pekiştirme Beklentileri*: İş hayatının kişinin gizli ve açık hedeflerini karşılayıp karşılamayacağına dair beklentilerdir. Pekiştirme beklentileri gerçekleşmediği durumda kişiler iş tatminsizliği ve tükenmişlik

yaşamaktadır. Kişilerin değişken özellikleri ve algılamaları nedeniyle pekiştirme beklentilerinin sonuçları da kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir.

2. *Sonuç Beklentileri*: Belirli sonuçları ortaya çıkaran davranışlar hakkındaki beklentilerdir. Kişilerin istenilen sonuca ulaşmak için yapması gereken davranışları içerir.
3. *Yeterlilik Beklentileri*: Kişinin sonuca ulaşmak için yapması gereken davranışları başarılı bir şekilde yapabilme kabiliyetidir. Sonuç beklentisi ve yeterlilik beklentisi arasındaki en önemli fark bilme ve yapma faaliyetleridir. Kişiler sonuç beklentisinde ne yapması gerektiğini bilir. Ancak yeterlilik beklentisinde sonuç beklentisindeki yapması gerektiğini bildiği davranışı uygulamada yetersiz kalırsa tükenmişlik yaşayabilmektedir.
4. *Bağlamsal İşleme Süreci*: Tükenmişliğin en geniş kapsamlı aşamasıdır. Kişinin tüm beklentilerinin ne şekilde oluştuğunu, öğrendiğini, sürdürdüğünü ve değiştirdiğini betimler. Özellikle sosyal çevre, gruplar, örgüt kültürü, kişilik özellikleri, inançlar ve öğrenme tarzı gibi faktörler kişilerin beklentilerinin oluşmasında önemli rol oynamaktadır.

Meier oluşturmuş olduğu modelde tükenmişlik bileşenleriyle birlikte olgunun bilişsel ve davranışsal yönlerini vurgulamaktadır. Aynı zamanda tükenmişliğin aşamalı olarak ilerleyen ve psikolojik etkileri olan bir stres süreci olduğunu belirtmiştir (Meier, 1983: 905).

3.2.5. Suran ve Sheridan'in Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan (1985)'ın oluşturmuş olduğu tükenmişlik modeli gözlem ve deneyimlere dayanmaktadır. Modele göre tükenmişlik yetişkinlik ve orta yaş dönemlerinde ortaya çıkan bir durum olarak ele alınmıştır. Bu nedenle tükenmişlik modeli 4 basamak olarak incelenmiştir. Her basamak tükenmişliğe neden olan yaşam tarzını yansıtmaktadır. Modelin basamakları şunlardır (Suran ve Sheridan, 1985: 743):

1. *Basamak – Kimlik, Rol Karmaşası*: Kişisel kimlik ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu dönem lisenin son ve üniversitenin ilk yıllarıdır. Bu dönem kişilerin psikolojik gelişimleri için oldukça kritik bir dönemdir. Bu

dönemdeki rol karmaşası ve ego kimliği arasındaki çatışma kişilerin meslek seçiminde etkili olan önemli bir faktördür. Çatışmanın kararlılığı kişilerin doğru meslek seçimini ve ilerdeki amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Ancak bu çatışmanın fazlalığı kişinin benliği ve mesleki kimliği arasında bir bütünlük olmadığını göstermektedir. Mesleki gelişimin yetersizliği kişilerin iş hayatında rol karmaşası yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum gelecekte kişilerin tükenmişlik yaşamaları olasılığının ilk adımlarını oluşturmaktadır.

2. *Basamak – Yeterlilik/Yetersizlik:* Kişinin profesyonel kimlik sürecini yansıtan bu basamak, işinde ne derece yeterli hissettiği ile ilgilidir. Bu basamak genellikle iş hayatına yeni başlanan 20'li yaşlarda görülmektedir. Kişi kendisine "Yaptığım işte ne kadar iyiyim?" sorusunu sorar. Aynı zamanda kendisini denk düzeydeki diğer çalışanlar ile karşılaştırır. Eğer bu karşılaştırmanın sonucu olumlu olursa kişi kendisini işinde yeterli ve değerli hissetmektedir. Ancak eğer olumsuz olursa bu noktada yetersizlik ve kaygı durumu başlamaktadır. Bu durum tükenmişlik riskini de arttırmaktadır.
3. *Basamak – Verimlilik/Durgunluk:* İş hayatında gelişimin tamamlandığı ve profesyonel bir sürecin başladığı aşamadır. Genellikle 30'lu yaşları kapsayan bu aşama kişilerin profesyonelleştiği ve oldukça üretken olduğu dönemdir. Bu noktada kişi kendi hayatını sağlamlaştırarak fikirlerini, yeteneklerini ve becerilerini göstermek istemektedir. Aynı zamanda enerjisini verimli çalışmaya ve yaratıcı bir tarz geliştirmeye odaklanmaktadır. Ancak kişi eğer bu verimliliği ve yaratıcılığı sağlayamazsa, ileriye yönelik bir amacı olmayacak ve hedefsizlikle karşı karşıya kalacaktır. Bu sürecin sonunda kişi ne yapacağını bilemez ve tükenmişlik hissetmesi kaçınılmaz hale gelir.
4. *Basamak – Yeniden Oluşturma/Hayal Kırıklığı:* 30'lu yaşların sonlarından 40'lı yaşların sonlarına kadar süren aşamada kişi kendisini bulunduğu noktaya getiren ilk seçimlerini sorgulamaya başlamaktadır. Bu süreçte memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı ortaya çıkmaktadır. Kişi bu aşamada kişisel ve mesleki olarak hedeflerini yeniden oluşturma sürecine girmektedir. Ancak bunu yapamadığı durumda iş hayatından uzaklaşma ve tükenmişlik hissetmektedir.

3.2.6. Pines'in Tükenmişlik Modeli

Pines modelinde tükenmişlik; kişileri duygusal anlamda sürekli olarak zorlayıcı durumların neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Pines ve Aronson, 1988: 9). Tanımdan da anlaşılacağı üzere modelde tükenmişlik 3 bileşen ile kavramsallaştırılmıştır (Demir, 2010: 186-187; Pines ve Aronson, 1988: 12-13):

1. *Fiziksel Tükenme*: Kişinin fiziksel olarak hissettiği enerji kaybı, kronik yorgunluk, halsizlik ve güçsüzlük durumudur.
2. *Duygusal Tükenme*: Kişinin duygusal olarak hissettiği hayal kırıklığı, çaresizlik ve umutsuzluk durumudur.
3. *Zihinsel Tükenme*: Kişinin kendisine, örgüte, mesleğine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz düşünce ve hareketleridir.

Pines tükenmişlik modelinde tükenmişliğin asıl nedeni, kişilerin duygusal baskı altında çalışarak kendilerini tüketen ortamlarda olmasıdır. Tükenmişlik kişilerin işe karşı motivasyonunu düşürerek işten ayrılma niyeti göstermelerine neden olabilmektedir. Bu nedenle modelde motivasyon kavramının öneminden sıklıkla bahsedilmiştir (Sürgevil, 2006: 43).

3.2.7. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişlik konusunda önemli çalışmalara imza atmış, literatüre önemli katkılarda bulunmuştur. Tükenmişlikle ilgili çalışmalarını “Burnout: The Cost of Caring” (1982) adlı eserinde toplamıştır. Maslach tükenmişliği 3 bileşenle kavramsallaştırmıştır. Bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399).

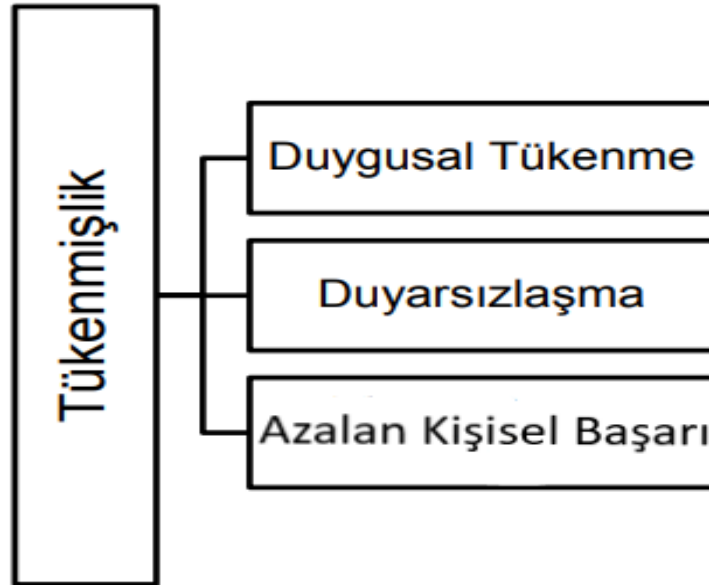
Literatüre bakıldığı zaman tükenmişlik araştırmalarında en çok Maslach Tükenmişlik Modeli kullanılmaktadır. Bu nedenle araştırmada Maslach Tükenmişlik Modeli esas alınmıştır. Modelin bileşenleri araştırmanın ana konularındandır. Dolayısıyla Maslach Tükenmişlik modelinin detaylı açıklanması konunun daha iyi anlaşılması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle Maslach Tükenmişlik Modeli tanımı ve bileşenleri aşağıda “Tükenmişlik Bileşenleri” adlı başlıkta ayrı olarak detaylı bir şekilde incelenmiştir.

3.3. TÜKENMİŞLİK BİLEŞENLERİ

Günümüzde kabul görmüş ve en yaygın olarak kullanılan tükenmişlik modeli Maslach ve arkadaşları tarafından ortaya çıkan Maslach Tükenmişlik Modeli'dir. Bu nedenle araştırmada da Maslach Tükenmişlik Modeli kullanılmıştır.

Maslach tükenmişliği, “insan ilişkilerine yönelik işlerde çalışan kişilerde oluşan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı sendromu” olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Tanımdan da anlaşılacağı üzere tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı olmak üzere üç bileşen ile kavramsallaştırılmıştır.

Şekil 13
Maslach Tükenmişlik Modeli



Kaynak: Güven ve Sezici, 2016: 116.

3.3.1. Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin ilk belirtisi olarak karşımıza çıkan duygusal tükenme, kişinin duygusal yorgunluğunu ifade etmektedir ve tükenmişliğin en net şekilde gözlemlenebildiği bileşendir. Duygusal tükenme, genellikle çok yoğun çalışma temposuna sahip ve karşılıklı iletişime dayalı meslek gruplarında görülen, kişiyi yoğun bir şekilde strese maruz bırakabilen bileşen olarak belirtilmiştir (Leiter ve Maslach, 1988: 297).

Duygusal tükenme, aşırı sorumluluk yüklenmesi hissini ve kişinin duygusal olarak tüm kaynaklarının tükenmesini ifade eder (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 402). Daha açık bir ifadeyle, kişinin yoğun çalışma ortamına ayak uydurabilmesi için kendini zorlaması ve diğer kişilerin duygusal talepleri karşısında kendini yeterli görmemesidir. Kişiler ilişki kurdukları diğer kişilerin taleplerini karşılama konusunda yetersiz kaldıklarını hissettikleri zaman stresle karşı karşıya kalırlar. Bunun sonucunda ise tepkisel olarak duygusal tükenme durumu ortaya çıkar (Sweeney ve Summers, 2002: 225).

Duygusal tükenme yaşayan kişiler genellikle gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla doludurlar. Ertesi sabah uyanıp işe gidecek olma fikri bu kişiler için büyük bir endişe ve stres kaynağıdır (Friesen ve Sarros, 1989: 179). Aynı zamanda kendilerini nasıl hissettiklerine dair bir soru yöneltildiğinde genellikle tükenmiş olduklarını, işe dair ilgi ve alakalarının bittiğini, fiziksel ve duygusal olarak çok yorgun olduklarını ifade ederler (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 14-15).

Duygusal tükenme sonucunda iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık veya işten ayrılma niyeti gibi pek çok olumsuz durum ortaya çıkabilmektedir. Bu olumsuz durumların önüne geçebilmek adına kişinin çevresindekilerden almış olduğu destek bu noktada önemli rol oynamaktadır.

3.3.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, kişilerin hizmet sunduğu diğer kişilere karşı soğuk, ilgisiz, katı ve kaba bir şekilde olumsuz bir tutum sergilemesi olarak ortaya çıkmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403). Bu bileşen tükenmişliğin kişilerarası boyutunu yansıtmaktadır. Buna göre duygusal tükenme yaşayan kişi, diğer insanların sorunlarını çözmede ve ihtiyaçlarını karşılamada kendini yetersiz hissetmektedir. Dolayısıyla kişi, üzerinde oluşan bu duygusal yükü hafifletmek için çeşitli kaçış yolları arama çabasına girer. Duyarsızlaşma ise tam bu noktada bir kaçış yolu olarak devreye girer. Kişiler tüm bu olumsuz durumların sonucunda diğer kişilerle aralarına mesafe koyarlar, ilişkilerini en minimum düzeye indirgemeye çalışırlar. Diğer kişilerin duygularına, hislerine kayıtsız kalarak soğuk, katı ve ilgisiz bir tutum geliştirirler. Bu tutum ilerleyen zamanlarda farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; kişi çok sevdiği ve ilgi gösterdiği bir kişiden nefret etmeye başlayabilir

veya o kişiye karşı küçümseyici ve alaycı bir tutum sergileyebilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 96).

Duyarsızlaşma düzeyindeki kişi, insanlar hakkında önyargılı bir tutum sergileyerek onlarla ilgili yanlış düşüncelere kapılabilmektedir. Bu kişiler diğer kişilerden sadece kötülük görebileceği endişesini taşırlar. Bu nedenle kişilerin duyarsızlaşma tutumunu benimseme sebebi aslında kendilerini duygusal yorgunluktan ve hayal kırıklığına uğrama durumundan koruma düşüncesidir (Guglielmi ve Tatrow, 1998: 67-68).

Kişiler duygusal tükenmeden bir kaçış yolu olarak duyarsızlaşma yolunu tercih ederler. Ancak seçilen bu yol yetersiz ve gereksizdir. Çünkü duyarsızlaşma kişilerdeki stresi daha çok arttırmaktadır. Kişilerin diğer kişilerle ve müşterileriyle olan ilişkilerini zedeler ve kişilerarası iletişim problemlerini arttırır. Dolayısıyla kişiler amaçları için de çaba sarf etmekten uzaklaşacaktır. Kişisel başarıya ulaşmaları zorlaşacak, aksine daha çok yetersiz hissedeceklerdir (Schaufeli ve Peeters, 2000: 21-22).

Daley (1979: 375) tükenmişlikte kişilerarası boyutu ifade eden duyarsızlaşmayı incelemiş ve duyarsızlaşma yaşayan kişilerin özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Müşteriler ile kendi özel hayatları arasında keskin ve net sınırlar belirleme
- Müşteriler ile kendileri arasında fiziksel mesafe koyma
- Müşteriler ile diyalogdan kaçınma
- Müşterilere katı ve sert bir tavır sergileme
- İşini yaparken ezbere dayalı kurallar kullanma, bunların dışına çıkmama.

3.3.3. Azalan Kişisel Başarı

Azalan kişisel başarı, iş hayatında kişinin kendisini olumsuz olarak değerlendirmesi ve yetersiz olduğunu düşünmesini ifade etmektedir (Maslach, 2003: 190). Bu bileşen başarısızlık hissi, motivasyon düşüklüğü, çalışma ortamındaki anlaşmazlık, problem çözmede yetersiz kalma, iş hayatında üretkenlik ve verimlilikte düşüş gibi belirtilerle birlikte ortaya çıkmaktadır (Derin ve Demirel, 2012: 512).

Azalan kişisel başarı hissine kapılan kişiler, iş hayatındaki performanslarını düşük ve yetersiz bulur. İşinde ilerlemekten ziyade aksine gerilediğini, görev ve sorumlulukları karşısında yeterli yetkinlikte olmadıklarını düşünürler. Bu durum motivasyonlarında düşüşe neden olur. Dolayısıyla verimlilik ve yapılan işin kalitesi de düşmektedir (Singh, Goolsby ve Rhoads, 1994: 559; Leiter ve Maslach, 1988: 297-298).

Tükenmişliğin diğer iki bileşeni ile çok yönlü ilişkisi bulunan azalan kişisel başarı, hem duygusal tükenmenin hem duyarsızlaşmanın hem de bu iki bileşenin birleşiminin bir işlevi olarak ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Bununla birlikte iş hayatında azalan kişisel başarı, ardışık olarak değil diğer iki tükenmişlik bileşenine paralel olarak gelişmektedir. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403).

3.4. TÜKENMİŞLİĞE NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Tükenmişlik kavramının daha net açıklanabilmesi için bu duruma neden olan faktörlerin ele alınması önemlidir. Konu üzerinde yapılan çalışmalar incelendiği zaman, ilk çalışmalar genellikle tükenmişlik nedenlerinin kişisel özelliklere dayandığını belirtirken, son yıllarda yapılan çalışmalar daha çok örgütsel nedenlere yoğunlaşmıştır. Aynı zamanda tükenmişliğin hem kişisel nedenlere hem de örgütsel nedenlere dayandığı çok boyutlu bir görüş de bulunmaktadır (Kaçmaz, 2005: 30).

Çalışmanın bu bölümünde tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler ve örgütsel faktörler detaylı bir şekilde incelenmiştir.

3.4.1. Bireysel Faktörler

Kişilerin sahip oldukları kişisel özellikler tükenmişlik üzerinde oldukça etkilidir. Bunlar genellikle demografik özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır ve tükenmişlik seviyesinin artmasında önemli rol oynamaktadır. Bu bireysel faktörler aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

3.4.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet faktörünün tükenmişlik üzerindeki etkilerine dair pek çok araştırma vardır. Yapılan bazı araştırmalar tükenmişlik seviyelerinin kadınlarda daha fazla, erkeklerde ise daha az olduğunu ortaya koymuştur (Cordes ve Dougherty, 1993: 633;

Buick ve Thomas, 2001: 307; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 410). Bununla birlikte Maslach ve Jackson (1981) yaptıkları araştırmada tükenmişlik bileşenlerinden duygusal tükenmenin kadınlarda daha sık rastlanılan bir durum olduğunu, ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme bileşenlerinin erkekler üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonucu kadınların genellikle iş dışında da çok fazla sorumlulukları olmasına ve bu nedenle ev içindeki ve sosyal hayattaki etkilerle birlikte duygusal olarak tükenmeye daha eğilimli olmalarına bağlamışlardır. Erkeklerin ise iş hayatının vermiş olduğu strese uzun süre maruz kalmaları sonucunda artık duyarsızlaşarak kişisel başarıda düşme eğilimi gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Doyle ve Hind (1998) ise, yaptıkları çalışmada duyarsızlaşma bileşeninin erkekler üzerinde daha fazla etkisi olduğu görüşüne katılmışlardır. Ancak tükenmişliğin diğer iki bileşenlerinden olan duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı üzerinde cinsiyet faktörünün bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bunların yanında Schwab ve Iwanicki (1982), yapmış oldukları çalışmada erkeklerdeki tükenmişlik seviyelerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarında tükenmişliğin erkeklerde daha sık rastlanan bir durum olduğunu raporlamışlardır.

Tüm bu araştırmaların yanında tükenmişlik üzerinde cinsiyet faktörünün bir etkisinin olmadığını belirten pek çok araştırma vardır. Kahill (1986), Kalekin-Fishman (1986), Lemkau, Rafferty vd. (1987), Schweitzer (1994) , Yaman ve Ungan (2002) gibi araştırmalarda tükenmişlik seviyeleri bakımından kadın ve erkek arasında bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.1.2. Yaş

Tükenmişliğe neden olan faktörlerden bir tanesi de yaştır. Literatür incelemesi sonucunda yapılan araştırmaların çoğu genç kişilerin yaşlılara oranla daha fazla tükenmiş hissettiklerini ortaya koymaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 111; Brewer ve Shapard, 2004: 116). Çalışmalarda bu durumun nedeni, genellikle genç kişilerin yeni başlayan kariyer hayatlarında beklentilerinin fazla olmasından kaynaklı daha kolay tükenmişlik hissedebilecekleri yönündedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 636).

Schwab vd. (1986) öğretmenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Cherniss (1989) ise yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Genç kişilerin iş hayatında tükenmişliğe daha dirençsiz oldukları belirtilmiştir. Bu nedenle kolaylıkla işten ayrılma eğilimi gösterebilmektedirler. Ancak ileri yaşlardaki kişiler tükenmişliğe karşı daha dirençli oldukları için bu durum gençlere oranla daha az rastlanılmaktadır.

3.4.1.3. Medeni Durum

Tükenmişliğe neden olan bir diğer faktör ise medeni durumdur. Kişilerin medeni durumları ve çocuk faktörü tükenmişliği etkileyen kavramlardır. Literatür incelemesi yapıldığında ortaya çıkan çalışmaların çoğu bu durumu destekler niteliktedir. Bazı çalışmalarda bekar ve çocuksuz kişilerin evli ve çocuklu kişilere oranla daha fazla duygusal tükenmeye maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 111; Havle, İlnem vd., 2008: 11; Panisoara ve Serban, 2013: 24).

Araştırma sonuçlarına göre evli ve çocuk sahibi kişilerin tükenmişlik karşısında daha dirençli oldukları belirtilmiştir. Bunun nedenleri arasında; aile sahibi kişilerin zorluklar karşısında daha dayanıklı olması, daha kararlı ve emin adımlarla ilerlemesi, psikolojik açıdan daha olgun düşünmesi ve daha tecrübeli olması sayılabilmektedir. Aynı zamanda aile içinde oluşturulan sevgi, saygı ortamı ve aile bireylerinden görülen psikolojik destek kişilerin iş hayatındaki zorluklarla başa çıkmasında da oldukça önemli rol oynamaktadır (Örmen, 1993: 21).

3.4.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini araştıran pek çok çalışma eğitim düzeyi arttıkça tükenmişliğin de paralel olarak arttığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle; yüksek eğitim almış kişilerin diğer kişilere göre daha fazla tükenmişlik hissine kapıldıkları görülmektedir (Arı ve Bal, 2008: 137; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 410). Her ne kadar eğitim düzeyi ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin ters yönlü olacağına dair varsayımlar bulunsun da pek çok çalışmada (Etzion, 1984; Constable ve Russell, 1986; Çimen ve Ergin, 2001; Kutsal ve Bilge, 2012) iki

kavram arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum genellikle yüksek eğitim almış kişilerin yüksek beklentilerinin olmasına bağlanmıştır. Aynı zamanda bu kişilerin sorumluluklarının fazla olması da tükenmişliği etkileyen durumlar arasındadır (Çimen ve Ergin, 2001: 174-175).

Tüm bu çalışmaların dışında Dillon ve Tanner (1995) yaptığı çalışmada kişilerdeki tükenmişlik seviyeleri ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Yıldırım (2008) ise, yaptığı çalışmada yine benzer sonuçlara ulaşmıştır. Tükenmişlik ile eğitim seviyesi arasında bir ilişki olmadığını raporlamıştır.

3.4.1.5. Beklentiler

Kişilerin beklentileri de tükenmişliği etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Maslach ve Jackson (1984) yapmış oldukları çalışmada kişilerin işe başlarken büyük umut ve beklenti içinde olduklarını belirtmişlerdir. Bu beklentiler; ödüller, terfi, ücret, kararlara katılım hakkı, anlayışlı yöneticiler, görev ve sorumlulukları konusunda açıklık, rahat bir iş ortamı, iş için gerekli kaynakların yeterliliği gibi durumlar olabilmektedir. Aynı zamanda iş hayatında bu idealist beklentilerin karşılığı olmadığı zaman çoğu kişinin belirli bir süre sonra tükenmişliğe maruz kalabileceklerini vurgulamışlardır (Maslach ve Jackson, 1984: 151).

3.4.1.6. Baş Etme Seçenekleri

Kişilerin strese maruz kaldıkları zaman seçtikleri baş etme yolları da tükenmişliği etkileyen faktörler arasındadır. Bunlar; kontrol yöntemleri ve kaçış yöntemleri olarak ikiye ayrılır. Kontrol yöntemleri ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki vardır. Strese karşı kontrol mekanizmalı yöntemleri seçen kişiler tükenmişliğe karşı da daha dirençli olurlar. Dolayısıyla stresle baş etme konusunda ne kadar kontrollü olurlarsa tükenmişlik seviyesi de o kadar azalacaktır (Schaufeli ve Greenglass, 2001: 505).

Greenglass ve Burke (2000) ise, yapmış oldukları çalışmada kaçış yöntemleri ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre, stresle mücadele etmeyip kaçış yöntemlerini kullanan kişilerin duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma seviyeleri artmaktadır.

3.4.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen bir diğer önemli unsur ise örgütsel faktörlerdir. Bu faktörler kişilerin örgüt içinde yaşadıkları durum ve tutumları içermektedir. Daha açıklayıcı olması adına her bir faktör aşağıda detaylı şekilde açıklanmıştır.

3.4.2.1. Rol Belirsizliği / Rol Çatışması

Rol belirsizliği, “işin haklarının, görevlerinin ve sorumluluklarının nasıl olduğu konusunda açık ve net bilgilerin olmaması” olarak tanımlanmaktadır (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 16). Rol belirsizliği yaşayan kişiler işin gerekliliklerini net olarak tanımlayamazlar. Bu durum bir süre sonra tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2008: 36). Rol çatışması ise, “bir kişiye birbiriyle uyumlu veya birbiriyle çelişen iki veya daha fazla rol beklentisi verilmesi” olarak ifade edilmektedir (Jones, 1993: 136). Bu durumda kişiler görev ve sorumluluklarını öncelikler dâhilinde gerçekleştirmek yerine birden fazla işi aynı seviyede iyi yapmaya odaklanmaktadırlar. Bunun sonucunda ise yorgunluk ve tükenmişlik yaşayabilmektedirler (Kervancı, 2013: 32).

Yapılan araştırmaların çoğunda rol belirsizliğinin duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı arttırdığı (Von Emster ve Harrison, 1998; Stordeur, D'hoore ve Vandenberghe, 2001; Karatepe ve Tekinkuş, 2006) ancak kişisel başarıyı azalttığı (Haj-Yahia, Bargal ve Guterman, 2000) sonuçlarına ulaşılmıştır. Rol çatışmasının ise özellikle duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu (Happell, Martin ve Pinikahana, 2003; Um ve Harrison, 1998) belirtilmiştir.

3.4.2.2. Aşırı İş Yüğü

İş yükü, “belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı” olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 38-39). Aşırı iş yükü ise, kişinin örgüt içinde kendisine verilen rolün işin gereğinden fazla olması algısıdır (Keser, 2006: 105). Yapılan çoğu araştırmada tükenmişliğe neden olan en temel faktörlerden birisi de aşırı iş yükü olarak belirtilmiştir. İş talepleri ve aşırı iş yükü kişilerin ekstra çaba göstererek ve ekstra zaman harcayarak çalışmalarını demektir. Bu durum

enerjilerinin bitmesine ve tükenmişliğe neden olabilmektedir (Çimen, 2007: 49; Guglielmi ve Tatrow, 1998: 64).

3.4.2.3. Ödül ve Ceza

Örgüt içindeki ödül ve ceza sistemi tükenmişliği etkileyen bir diğer önemli faktörlerden biridir. Birçok kişi için ödül ve ceza, işlerini ne kadar iyi yaptıklarını ve başkalarının işleri hakkında ne düşündüklerini bilmelerinin tek yoludur (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 17). Ortaya çıkan başarılı işlerin sonucunda kişiler maddi veya manevi kazanım elde etmek isterler. Örgüt içinde bu kazanımların kişilere sunulmaması tatminsizliğe ve tükenmişliğe neden olmaktadır (Kaşlı, 2009: 47).

Örgütlerdeki ödül ve ceza yapıları büyük ölçüde kişisel başarı ve duyarsızlaşma üzerindeki etkileri nedeniyle tükenmişlikle bağlantılıdır. Kişiler örgütten yaptıkları iş doğrultusunda bir geribildirim ve başarı değerlendirmesi beklerler. Bunun sonucunda ise ödül ve ceza uygulamaları ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütlerde ödül ve ceza sisteminin olmayışı tükenmişliğe neden olan önemli faktörler arasında yer almaktadır (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 17).

3.4.2.4. Kontrol Eksikliği

Kontrol, kişinin iş planlaması konularında karar verici rol oynamasına ilişkin algısını ifade etmektedir. Aynı zamanda kontrol, çalışma ortamını doğrudan etkileyen karar ve politikaların geliştirilmesini içermektedir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 16). Kişinin iş gereklilikleri ile sahip olduğu kontrol seviyesi denklik gösteriyorsa başarılı bir uyum sağlanmış demektir ancak kişi iş gerekliliklerini yerine getirebilmesi için yeterli kontrole sahip değil ise bu noktada uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Bu durum kişinin yetki ve sorumluluklarının birbirine denk olmaması anlamına gelen kontrol eksikliğini ifade eder (Kervancı, 2013: 28).

İşle ilgili konularda karar alamama, söz sahibi olamama ve ortaya çıkabilecek durumları kontrol edememe duygusu kişinin kendini sorgulamaya başlamasına ve hatta yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda kişi işinde başarısız olduğunu düşünerek ilgisini başka faaliyetlere yönlendirebilmektedir (Wright ve Bonett, 1997: 494).

Literatür incelendiğinde pek çok araştırmada kontrol eksikliğinin tükenmişlik seviyelerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda özellikle kişisel başarıda düşme ve duyarsızlaşma bileşenleri ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir (Cordes, Dougherty ve Blum, 1997: 687).

3.4.2.5. Adalet Algısı

Örgüt içinde kişilerin, alınan kararlar ve politikaların doğruluğuna ilişkin görüşleri örgütsel adalet kavramını oluşturur. Bu kavram aynı zamanda örgütteki her bir bireyin eşit kurallara sahip olmasını içermektedir. Örgütteki adalet algısının eksikliği sonucunda tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Adaletsiz bir örgütte çalışan kişiler hem duygusal anlamda daha çok yıpranırlar hem de örgüte karşı duyarsızlaşmaya başlarlar (Sürgevil, 2006: 77-78).

Örgütsel adalet beklentilerine uygun olarak yönetilen örgütlerde ise çalışanlar uyumlu ve aktif bir şekilde çalışarak tükenmişliğin ortaya çıkarabileceği olumsuz sonuçlardan korunabilmektedir. Bir başka deyişle kişilerdeki örgütsel adalet algılarının eğilime göre tükenmişlik seviyeleri değişkenlik göstermektedir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009: 89-90). Yapılan araştırmalarda örgütteki adalet algılamadaki noksanlığın tükenmişlikle beraber fiziksel ve psikolojik pek çok olumsuz sonuca neden olduğu (Greenberg, 2004; Wesolowski ve Massholder, 1997) belirtilmiştir.

3.4.2.6. Örgütsel Değerler

Değer, neyin iyi ya da neyin kötü olduğuyla ilgili kişinin sahip olduğu inancını yansıtmaktadır. Aynı zamanda kişilerin işleriyle aralarında bir bağ kurmasını sağlayan motivasyonları kapsamaktadır (Sürgevil, 2006: 83). Kişiler arasında paylaşılan ortak değerler örgüt içinde olumlu ve etkili bir iletişim sağlar. Ortak değerlere sahip kişiler birbirleri ile etkileşim içinde olurlar, güçlü bir iletişim kurarlar ve ilişkilerdeki belirsiz ve olumsuz etkileri ortadan kaldırırlar (Sevimli ve İşcan, 2005: 56). Bu doğrultuda; örgütsel değerlere bağlı ve uyumlu kişilerin pozitif halleri tükenmişliği önleyici etkiye sahipken, tam aksine örgütsel değerlerle uyumsuz şekilde çalışan kişilerin ilerleyen zamanlarda tükenmişlik hissine kapılabileceği söylenebilir. Örgüt değerleri ile çalışan kişilerin değerleri arasındaki fark ne kadar fazla ise tükenmişlik de aynı oranda artacaktır (Arı ve Bal, 2008: 139).

3.4.2.7. Destek

Kişilerde tükenmişliğe neden olan önemli bir faktör de bir destek grubunun olmamasıdır. Bu noktada destek grupları iki farklı şekilde incelenmektedir. Bunlardan ilki görev destek grubudur. Bu grup genellikle kişilerin iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından almış olduğu işle ilgili destek ve teşvikleri içermektedir. İkincisi ise sosyal destek grubudur. Bu grupta ise kişinin yakın çevresi ve özellikle ailesinden almış olduğu destekler öne çıkmaktadır. Bu destek grupları kişinin iş hayatında ve sosyal hayatında duygusal anlamda rahatlık sağlayan, yol gösteren ve zorluklar karşısında mücadele etmesini sağlayan etkilere sahiptir. Bu nedenle destek grupları, tükenmişliğin kişiler üzerindeki etkilerini en aza indirgeyen etkili ve faydalı bir faktördür (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 16).

3.5. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Tükenmişlik kavramının belirtilerine dair literatür incelendiğinde, aslında bu durumun ani bir şekilde oluşmadığını tam aksine bir süreç olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla tükenmişlik, yaşanan olumsuz olaylar sonucunda yavaş yavaş ortaya çıkan bir durumdur (Sürgevil, 2006: 31).

Tablo 6
Tükenmişliğin Belirtileri

FİZİKSEL BELİRTİLER	PSİKOLOJİK BELİRTİLER	DAVRANIŞSAL BELİRTİLER
Yorgunluk ve bitkinlik	Engellenmişlik hissi ve sinirlilik	Çalışma arkadaşlarıyla işkonusunda tartışmaktan kaçınma
Yüksek tansiyon	Korku ve kaygı	Ani sinir patlamaları
Baş ağrıları	Alınganlık	Gözyaşlarını tutamama
Mide, bağırsak hastalıkları	Belirgin üzüntü	Yalnız kalma isteği
Geçmeyen soğuk algınlıkları / grip	Apatik (duygusuz, ilgisiz) görünüm	İşte Alıngan olma ve takdir edilmediğini düşünme
Yüksek kolesterol	Asılsız şüpheler ve paranoya	İşe gitmek istememe / geç gelme
Kas gerilmeleri	Öz saygı ve öz güvende azalma	Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
Kronik yorgunluk	Başarısızlık hissi	Örgütte işi yavaşlatma ya da sürüncemede bırakma
Solunum bozuklukları ve taşipne (hızlı ve yüzeysel solunum)	Suçluluk, içermemişlik, çaresizlik, yılgınlık	Hizmet sunulan kişilere tek tip davranma, onları küçümseme ve alay etme
Uyku bozuklukları	Diğer insanları eleştirme	İlaç, alkol, tütün vb. almaya eğilim ya da bunların kullanımında artış
Kilo kaybı veya şişmanlık	İlgisizlik	Az / çok yemek yeme
Uyuşukluk	Düşük kişisel başarı hissi	Evlilik çatışmaları ve boşanma
Deri şikayetleri (deride kabarma ve kızarıklık)	Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma	Aile ve arkadaşlardan uzaklaşma ve içe kapanma
Diyabet	Hayal kırıklığı	Kişilerarası problemler
Ülser	İç sıkıntısı, bıkkınlık	Çabuk öfkelenme
Kroner kalp rahatsızlığı riskinde artış	Depresyon	Örgüte yönelik ilginin kaybı
Genel ağrı ve sızılar	Konsantrasyon bozukluğu, dikkat azlığı	Hatalar yapma
Kas ağrıları	Endişe/Umutsuzluk	Değişime direnç ve katılık
Alerji	Aile içi sorunlarda artış	Çalışmaya yönelmede direnç

Kaynak: Uysal, 2007: 13; akt: Kervancı, 2013: 34.

Şekil 14'te görüldüğü gibi, tükenmişliğin kişiler üzerinde görülen pek çok belirtileri vardır. Bu belirtiler üç başlık altında incelenmiştir. Aşağıda bu başlıklara kısaca değinilmiştir.

3.5.1. Fiziksel Belirtiler

İş yaşamındaki zorlu koşulların kişileri zorlaması sonucunda stres faktörleri devreye girer. Yaşanan bu stres durumu kişilerde fiziksel olarak bazı tepkilere neden olmaktadır. Stres, vücuttaki fizyolojik yapıyı bozmaktadır. Uzun süre bu strese maruz kalan kişilerde tükenmişlik belirtileri oluşmaktadır (Telman ve Önen, 2006: 2).

Yorgunluk, bitkinlik, baş ağrısı, uyku bozuklukları ve yeme bozuklukları tükenmişliğin en sık görülen fiziksel belirtileridir. Bunun yanında uzun süre tükenmişliğe maruz kalan kişilerde ciddi sağlık sorunlarına yol açan belirtiler ortaya çıkar. Bunlar kramp ve bel ağrıları olarak başlayıp mide rahatsızlıkları, kolesterol, diyabet ve ciddi kalp rahatsızlıklarına kadar ilerleyebilmektedir (Sürgevil, 2006: 39-40).

3.5.2. Psikolojik Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel belirtilerinin yanı sıra kişilerde gözlemlenebilen pek çok psikolojik belirtileri de vardır. Friedman (1991: 326), kızgınlık, sinirlilik, gergin ve stresli ruh hali, huzursuzluk ve depresyon gibi durumların tükenmişliğin en belirgin psikolojik belirtilerinden olduğunu belirtmiştir.

Suçluluk hissi kişiyi kaygı ve korkuya sürüklediği gibi aynı zamanda kişinin kendine olan saygısında eksikliğe yol açar. Bunun sonucunda kişi depresyona girebilir. Psikolojik olarak ortaya çıkan bu olumsuz durum yalnızca iş hayatında değil, kişinin aile içinde veya çevresindeki kişilerle ilişkisinde de sorunlara yol açabilmektedir (Doğan ve Nazlıoğlu, 2010: 101).

3.5.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin davranışsal belirtilerinde genellikle sık olarak görülen ani tepkiler göze çarpmaktadır. Bunlar ani gelen sinir patlamaları, ağlama krizleri ve epilepsi krizleri gibi belirtilerdir. Sonraki süreçlerde ise bu durum kişilerde çevreye

karşı duyarsızlık, yalnız kalma isteği ve zararlı madde kullanımına kadar ilerleyebilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 142).

Tükenmişlik kişilerin iş hayatlarını da olumsuz derecede etkilemektedir. Kişiler işte mutsuz ve huzursuz hissettikleri için genellikle işten kaçınma önemli bir davranışsal belirtidir. İşe geç gelme, sık sık izin kullanma, hastalık sonucu izin alma, işleri erteleme, iş yerinde başka şeylerle ilgilenme ve iş yerindeki diğer kişilerle ilişkilerin bozulması gibi faktörler tükenmişliğin davranışsal belirtilerindendir (Kaçmaz, 2005: 30).

3.6. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Tükenmişlik kavramının önemi, olumsuz örgütsel sonuçlarla ve çeşitli kişisel işlev bozukluklarıyla ilişkilendirilmektedir. Ancak tükenmişliğin sonuçları konusunda standart kalıplaşmış kavramlardan bahsetmek mümkün değildir. Bunun nedeni tükenmişliği etkileyen çeşitli faktörlerin kişiye, duruma ve zamana göre farklılık göstermesidir. Dolayısıyla kişilerde ortaya çıkan tükenmişlik durumunun seviyeleri de farklı olabilmekte ve kişiden kişiye göre değişebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 31).

Yapılan çalışmalarla birlikte tükenmişliğin kişiler üzerinde geçici ya da kalıcı sonuçlar bırakabildiği bilinmektedir. Bu sonuçlar aslında tükenmişlik kavramının ne kadar maliyetli ve yıkıcı olabileceğini göstermektedir. Aynı zamanda tükenmişlikle mücadelenin önemini vurgulamakla birlikte, başa çıkmak için hangi yöntemin daha etkili olabileceği konusunda yol gösterici nitelik taşımaktadırlar. (Cordes ve Dougherty, 1993: 637).

Tükenmişlik, yalnızca kişileri değil aynı zamanda iş hayatını, aile hayatını ve sosyal ilişkileri de etkileyen bir olgudur. Yapılan araştırmalarda tükenmişlik durumunun pek çok sonucu olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda tükenmişlik belirtileri olarak ifade edilen pek çok kavramın tükenmişliğin sonucu olarak da ele alındığı gözlemlenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

Çalışmanın bu bölümünde tükenmişliğin kişisel, örgütsel ve çevresel sonuçları değerlendirilmiştir.

3.6.1. Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları

Tükenmişlik, kişinin zihinsel ve fiziksel olarak yorulmasına ve yıpranmasına neden olmaktadır. İş hayatındaki gerginlik, bu yorgunluğun asıl kaynağıdır. Bu gerginliğin sürekliliği kişilerde birtakım sonuçlar doğurmaktadır. Uykusuzluk, uykuyu bölen kâbuslar, halsizlik, huzursuzluk, sürekli negatife odaklı kaygı durumu bu sonuçların başında gelmektedir. Kronikleşen bu yorgunluk ve gerginlik hali, kişide önemli sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir. Bu durum kişilerde baş ağrısı sıklıklarını ve şiddetini önemli ölçüde arttırmaktadır. Grip, soğuk algınlığı, nezle gibi hastalıklara karşı direncin azalmasına neden olarak bu tür rahatsızlıkların kısa sürede atlatılmasını zorlaştırmaktadır (Maslach, 1982: 74).

Tükenmişliğin önemli sonuçlarından biri de enerji düşüştür. Kişinin yaşadığı yorgunluk, huzursuzluk, bitkinlik hali canlılığı, hayat kalitesini ve enerjiyi düşürmektedir (Freudenberger ve Richelson, 1980: 443; akt: Ardıç ve Polatçı, 2009: 32).

Tükenmişlik sadece fiziksel anlamda değil duygusal anlamda da olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Depresyon, stres, bıkkınlık, tatmin olamama, kaygı, unutkanlık gibi durumların ortaya çıkması tükenmişliğin aslında ruhsal bir hastalık olduğunun kanıtıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406). Bunun yanı sıra uzun süre tükenmişliğe maruz kalan kişilerin birçok davranış bozukluğu gösterdiği de belirtilmektedir (Kervancı, 2013: 36-37).

3.6.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları

Tükenmişlik öncelikle kişisel düzeyde ortaya çıkan bir kavramdır. Ancak sürekliliği devam ettikçe etkisi kişisel boyutları da aşmaktadır. Kişinin fiziksel ve duygusal sağlığını olumsuz etkileyen tükenmişlik kavramı, örgütsel boyutta da pek çok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Tükenmişliğin örgütsel anlamdaki en önemli sonucu kişinin performansındaki düşüştür. Bununla beraber yapılan işin niteliği ve kalitesi de düşmektedir. Aynı zamanda kişinin motivasyonu ve işe odağı kaybolmaktadır. Artık kişi yaptığı işi umursamamakta, hedefleri ve idealleri konusunda çaba göstermemekte ve daha başarılı olma konusunda bir gayret içerisinde olmamaktadır (Maslach, 1982: 77).

Aynı zamanda tükenmişlik yaşayan kişilerin örgüt içindeki öfkeli, kavgacı ve gergin tavırları çalışma arkadaşlarını ve hatta hizmet verilen kişileri de etkilemektedir. Tüm bunların sonucunda örgütün başarısının düşmesi kaçınılmazdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406).

Tükenmişliğin bir diğer önemli örgütsel sonucu ise iş doyumdur. Tükenmişlik yaşayan kişilerde yapılan işten tatmin olmama, çalışma ortamında huzurlu olmama ve yetersiz hissetme gibi durumlar görülmektedir. Bunlar kişilerin moral ve motivasyonlarında doğrudan düşüşe sebep olan faktörlerdir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 34).

Tükenmişlik yaşayan kişiler işi aksatma, işe devamsızlık, işe geç gelme ve işten kaytarma eğilimi göstermektedirler. Aynı zamanda bu kişiler işten ayrılma düşüncesi olan fakat özgüven ve cesaret eksikliğinden kaynaklı olarak bunu yapmadan isteksiz bir şekilde çalışmaya devam ederler. Bu durum örgüte ekstra maliyet yüklenmesine, örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır (Cooley ve Yovanoff, 1996: 341).

3.6.3. Tükenmişliğin Çevresel Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları yalnızca kişisel ve örgütsel düzeyde değil aynı zamanda kişilerarası ilişkileri, aile hayatını ve çevresel faktörleri de etkilemektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 100). İş hayatındaki sıkıntılardan dolayı tükenmiş hisseden kişiler genellikle işten eve geldiklerinde suskun ve düşünceli olurlar. Çok fazla konuşmazlar ve mutsuz hissederler. Ailesine, annesine, babasına, eşine ve çocuklarına karşı pek ilgili olamayabilirler. Bu durum ailedeki fertlerin kendilerini yalnız hissetmelerine sebep olmaktadır. Bazı zamanlarda ise kişiler evde sürekli olarak iş yerindeki sıkıntılar hakkında konuşmaktadır. Bu da aile içinde yine gerginliğe sebep olan faktörler arasındadır. Bu gerginlik aile içi çatışmaların yaşanmasına, ilişkilerin kopmasına, boşanmalara, çocuk ve ebeveynlerin birbirinden uzaklaşmasına neden olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 75).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞE ADANMA VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde, pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkiler açıklanmakta, bu ikili ilişkilere ilişkin geçmiş dönemlerde yapılmış olan çalışmalar ele alınmaktadır.

4.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞE ADANMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler vb. gibi etkenler sonucunda sürekli gelişen ve değişen dünya şartlarında örgütlerin ayakta kalmaları ve varlıklarını sürdürmeleri için gerekli olan en önemli etken rekabet edebilme gücüdür. Geleneksek sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayenin çok ötesinde olan pozitif psikolojik sermaye kavramı örgüt içinde rekabet avantajı sağlamada etkili olan önemli yaklaşımlardan biridir. Kişilerin başarı elde etmelerinde ve hedeflerine ulaşmasında etkin rol oynayan pozitif psikolojik sermaye aynı zamanda örgütlerin de başarılı bir geleceğe sahip olmaları için oldukça önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermayenin çalışanların refahı, performansı ve memnuniyeti gibi pek çok faktör üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu kanıtlanmıştır (Özsüzer, 2019: 29).

Son yıllarda yapılan pozitif psikolojik sermaye araştırmalarında adanmışlık kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Özellikle pozitif psikolojinin yaygınlaşmasıyla beraber işletmeler yönetim alanında işe adanma kavramına ilgi göstermiş ve böylece bu kavram akademik literatürde araştırılmaya başlanmıştır (Özsüzer, 2019: 29). Kahn (1990: 700), işe adanma kavramını, “*bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisini iş performansına vermesi*” olarak tanımlamıştır. İşe adanma seviyesi; kişilerin işine verdiği önem, işine karşı duyduğu istek, gurur, çaba gibi hisleri içerir. Bu kişiler işlerine tam odaklı bir şekilde çalışarak işle bütünleşirler (Sawang, 2012: 179).

İşe adanmanın psikolojik olarak tanımlamalarının yanında pek çok araştırmacı örgütsel davranış alanı içinde de tanımlamalar yapmışlardır. Bu

tanımlamalar örgüt içinde çalışanların tutum ve davranışları üzerinde işe adanma kavramının açıklanmasına yönelik tanımlamalardır (Macey ve Schneider, 2008: 6). Dolayısıyla işe adanma kavramı, pozitif örgütsel davranışı içeren dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye boyutlarını kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Saks, 2006: 602).

Pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma kavramlarının teoriksel temellerine bakıldığı zaman pek çok konuda birbiriyle kesiştiği noktalar bulunmaktadır. İki kavram arasındaki pozitif ilişki kişilerin psikolojik yönlerinin ortaya çıkarılması ve güçlendirilmesi konusunda birbirini destekleyici rol oynamaktadır. Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma arasındaki ilişkinin ortaya konulması literatüre önemli katkı sağlayacaktır (Yıldırım ve Tösten, 2019: 12).

Literatüre bakıldığı zaman pozitif psikolojik sermaye ile işe adanma kavramlarının etkileşim içinde olduğunu kanıtlayan pek çok çalışmaya rastlanmıştır. Aynı zamanda işe adanmanın pozitif örgütsel davranış kavramlarından biri olduğu görüşünü destekleyen çalışmalar da mevcuttur.

Ertosun, Erdil ve Alpkan (2018) yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermayenin geliştirilebilir eğitimlerle birlikte işe adanma düzeyleri üzerindeki etkileri incelemişlerdir. Deneysel bir çalışma olarak yürüttükleri analizlerde pozitif psikolojik sermaye eğitimlerinin, pozitif psikolojik sermaye algılamalarını pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Ancak bu eğitimlerin işe adanma algılamaları üzerindeki herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.

Ağırman ve Naktiyok (2018) pozitif psikolojik sermaye ve profesyonellik arasındaki ilişkide işe adanmanın aracılık rolünü inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutları ile profesyonellik arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İşe adanmanın aracılık etkisinde ise pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik, umut ve dayanıklılık alt boyutlarının profesyonellik ile olan ilişkisinde aracı rolü olduğu, özyeterlilik ve profesyonellik arasındaki ilişkide ise bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım ve Tösten (2019) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işe adanma düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma yapmışlardır. Yapılan çalışmada 374 öğretmenin pozitif psikolojik sermaye algılarının ve işe adanma

düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve işe adanma düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Xanthopoulou vd. (2007) yaptıkları çalışmada işe adanmanın özyeterlilik, iyimserlik, özsaygı gibi kavramlar ile pozitif yönlü ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Buna göre işe adanmış çalışanlar, kendine güvenen, özyeterlilikleri gelişmiş, geleceğe ve örgüte umut dolu ve pozitif bir bakış açısıyla yaklaşan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bakker vd. (2008) yaptıkları çalışmada işe adanma ve pozitif psikolojik sermayenin pozitif ilişkisinin olduğunu belirtmişlerdir. İşe adanma algıları yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olacağını vurgulamışlardır.

Ouweneel vd. (2012) pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut kavramının işe adanma ile ilişkisini ortaya koyan bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda umut kavramı ile işe adanma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin iş performansına etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü inceleyen bir çalışma ise Chaurasia ve Shukla (2014) tarafından yapılmıştır. Çalışma sonucunda işe adanmanın hem pozitif psikolojik sermayeyi hem de iş performansını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı ilişkisinde ise işe adanmanın aracılık rolünün olduğu belirtilmiştir.

Cheng, Hong ve Yang (2018) hostesler üzerinde yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmanın pozitif yönlü ilişkisini ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan hosteslerin işe adanma algılamalarının aynı oranda yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Alessandri vd. (2018) ise pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı ilişkisinde işe adanmanın aracılık etkisini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda ise pozitif psikolojik sermayenin hem işe adanma düzeyini hem de iş performansını arttırdığını belirtmişlerdir. Aynı zamanda pozitif psikolojik

sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmanın aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

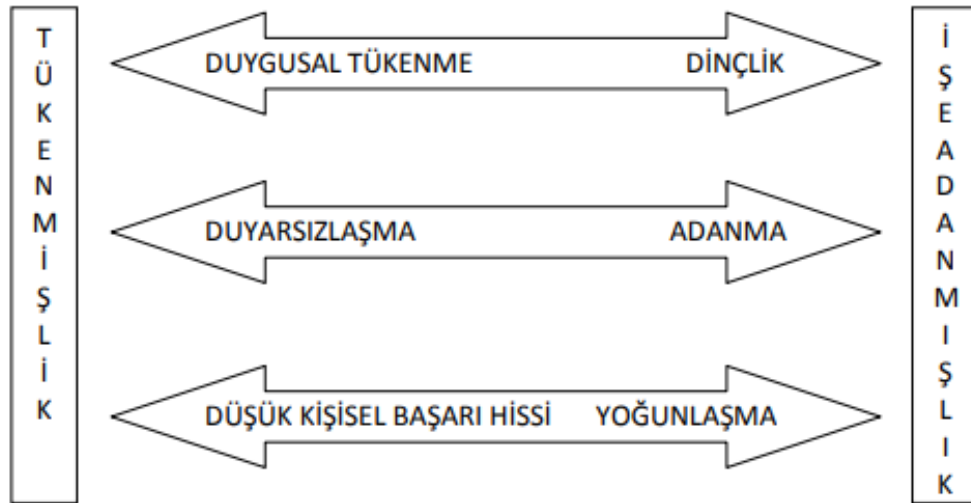
4.2. İŞE ADANMA VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı; işe adanmanın ise dinçlik, adanma, yoğunlaşma olmak üzere üç boyutunun olduğu belirtilmiştir. Bu iki kavram arasındaki ilişkiye bakıldığında zaman literatürde çok çeşitli teoriler bulunmaktadır.

Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliği işe adanmanın tam zıttı olarak kavramsallaştırmışlardır. Buna göre tükenmişlik, işe adanmanın erozyona uğramış halidir. Bu teoriye göre başlarda önemli, değerli ve anlamlı olan çalışmalar ilerleyen zamanlarda önemsiz, değersiz ve anlamsız olabilmektedir. Kişilerin çalışırken hissettikleri enerji zamanla tükenmişliğe, örgüte bağlılık ve adanma hissi ise yerini düşük bağlılığa bırakabilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 416).

Şekil 14

İşe Adanma ve Tükenmişlik İlişkisi



Kaynak: Ardıç ve Polatçı, 2009: 37.

Şekilde görüldüğü gibi Maslach ve Leiter (1997) tarafından ortaya atılan teoride işe adanma tükenmişlik bileşenlerinin tam tersi olacak şekilde değerlendirilmiştir. Buna göre duygusal tükenmenin tersi dinçlik, duyarsızlaşmanın tersi adanma ve azalan kişisel başarının tersi yoğunlaşma olarak belirtilmiştir.

Başlarda işe adanma kavramının ölçümü ise Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin bileşenlerinin ters bir şekilde kodlanmasıyla hesaplanmıştır.

Schaufeli vd. (2002: 74) ise Maslach ve Leiter'in teorisinin yetersiz kaldığını savunan bir teori ortaya atmışlardır. Bu teoriye göre duygusal tükenme ve dinçlik, duyarsızlaşma ve adanma birbirlerinin tam tersi kavramlar olarak görünseler de azalan kişisel başarı ve yoğunlaşma kavramları tam olarak zıt kavramlar değildir (Langelaan, Bakker vd., 2006: 522). Dolayısıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin ters skorlarla kodlanarak ölçülmesi işe adanma kavramının ölçülmesinde yeterli doğruluğu sağlamayacağı belirtilmiştir (Schaufeli vd., 2002: 75). Bu nedenle bu iki kavramın birbirinden bağımsız bir şekilde ele alınması ve değerlendirilmesinin daha doğru olacağı vurgulanmıştır (Bezuidenhout ve Cilliers, 2010: 2).

Tüm bunların yanında alternatif genel bir görüş ise bu iki kavramın birbirleriyle olumsuz ilişki içinde olduğunu fakat birbirinden bağımsız iki farklı kavram olarak değerlendirilmeleri gerektiğini savunan görüştür. Bir başka deyişle; işe adanma hisseden kişiler, tükenmişliğin getirdiği olumsuz duyguların aksine daha pozitif ve tatmin edici duygular hissetmektedir (Bakker, Schaufeli vd., 2008: 188-189).

Tükenmişliğin duygusal tükenme bileşeni genellikle iş talepleri, beklentiler ve bıkkınlık faktörleri ile ilişkilidir. Duyarsızlaşma bileşeni ise bıkkınlıkla beraber genellikle iş tatminsizliğini yansıtmaktadır. Azalan kişisel başarı bileşeni ise iş kaynaklarının yetersizliği, kontrol eksikliği, sosyal destek eksikliği gibi faktörlerin bulunduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Buna karşın işe adanma bileşenleri ise; iş kaynakları, sosyal destek, sağlık, iş kontrolü, örgütsel bağlılık, iş tatmini, verimlilik ve etkinlik gibi pozitif faktörlerin ortaya çıkmasıyla ilişkilendirilmiştir (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008: 192).

İş hayatında tükenmişlik yaşayan kişiler genellikle hem kendilerine hem de örgüte karşı kötümser tutum benimserler. Bunun yanında bu kişilerde sürekli bir sıkıntı ve stres hali, memnuniyetsizlik, hoşnutsuzluk, kendini yetersiz hissetme duygusu hâkimdir. Ancak işe adanmış kişiler stresi doğru şekilde yönetebilmektedirler. Stres faktörlerini etkisiz hale getirebilir, hatta stres faktörlerinin büyük bir keyifle üstesinden gelebilirler (Rothmann, 2008: 12).

Sonuç olarak, işe adanma ve tükenmiş kavramları tanımlamalarından yola çıkacak olursak bu iki kavram arasında genellikle ortaya çıkacak olan negatif bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. İşe adanmış bir kişi, tükenmişlik hissetmek yerine aksine daha hevesli, daha olumlu duygular hissedecektir. Örgüte karşı aidiyet duygusu zayıf olan, isteksiz, örgütte eşitsizlik ve adaletsizlik olduğuna inanan ve çalışma ortamından, çalışma şartlarından memnun olmayan çalışanlar örgüt ile aralarında bir bağ kuramayarak tükenmişliğe doğru savrulabilir. Ancak bunun aksine çalışanın takdir edilmesi, iş yükünün azaltılması, iş yerindeki adaletli yaklaşımlar çalışanların örgüt ile bütünleşmesine katkı sağlayarak işe adanmayı olumlu yönde arttıracaktır (Bakker, Schaufeli vd., 2008: 188).

Ardıç ve Polatçı (2009) yaptıkları teorik çalışmada işe adanma ve tükenmişlik kavramlarını ele almışlardır. Çalışma sonucunda örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini arttırması için tükenmişliğin etkilerinin azaltılması ve hatta pozitif olarak yönlendirilmesiyle birlikte işe adanmanın arttırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Şanlı (2018), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada tükenmişlik ile işe adanma kavramları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma sonucunda tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı boyutları ile işe adanma boyutlarının negatif yönlü ilişkisini tespit etmiştir. Ayrıca tükenmişlik boyutlarından olan duyarsızlaşma boyutunun ise işe adanma boyutları ile düşük düzeyde negatif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güzel ve Uyar (2019) ise işe adanma ve tükenmişliği kavramsal çerçevede incelemişlerdir. Çalışmada çalışanların işle etkileşiminin pozitif olması durumunda işe adanma, negatif olması durumunda ise tükenmişliğin ortaya çıkacağını vurgulamışlardır. Aynı zamanda örgütlerin tükenmişliği azaltıcı onun yerine ise işe adanmayı arttırıcı stratejik planlar yapmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Leiter ve Maslach (2001) yapmış oldukları çalışmada iş yaşamında kalitenin önemini vurgulamışlardır. Bu kalitenin artmasıyla doğru orantılı olarak tükenmişliğin azalacağını ve bunun yerine işe adanmanın ortaya çıkacağını belirtmişlerdir.

Schaufeli ve Bakker (2004) ise tükenmişlik ve işe adanma ilişkisinin incelenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmada işe adanma boyutlarından dinçlik

ve adanma boyutlarının sırasıyla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişlik boyutları ile ters ilişkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak işe adanmanın yoğunlaşma boyutu ile tükenmişliğin düşük kişisel başarı boyutları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Høigaarda, Giske ve Sundsli (2012) ise işe adanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca işe adanma boyutlarından dinçlik ve adanmanın tükenmişlik ile negatif ilişkisi bulunurken, yoğunlaşma ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Literatüre bakıldığında zaman pozitif psikolojik sermaye ile ilişkilendirilen pek çok kavram vardır. Bunlardan biri de tükenmişliktir. Tükenmişlik kavramı ise genellikle aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin uzunluğu, düşük ücret, örgütteki rol çatışmaları, rol belirsizlikleri, örgüt içinde algılanan eşitsizlik, adaletsizlik, kontrol eksikliği, baskı gibi pek çok kavramla ilişkilendirilmiştir (Dall'Ora, Griffiths ve Ball, 2015: 1).

Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik kavramları örgütsel davranış alanının önemli konularındandır. Tükenmişlik seviyelerinin iyileştirilmesinde pozitif psikolojik sermaye bileşenleri önemli bir yere sahiptir. Umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik bileşenlerinin düzeylerinin artırılması tükenmişliğin azalmasında olumlu etkiler yaratabilmektedir (Wang, Liu vd., 2012: 236-237). Bu nedenle öncelikli olarak pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin derinlemesine ele alınması gerekmektedir.

Literatürde pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koyan pek çok önemli çalışma bulunmaktadır:

Çetin, Şeşen ve Basım (2013) pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkilerini ölçmek için 260 kamu çalışanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Çalışmada veri toplama yöntemi anket olup, analiz yöntemi olarak da yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda ise pozitif psikolojik

sermaye ile tükenmişlik arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden özyeterlilik ve umut kavramlarının, tükenmişlik bileşenlerinin açıklanmasında önemli etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinin ise tükenmişlik bileşenlerinden duygusal tükenme ile ters yönlü ilişkisi tespit edilmiştir.

Tösten vd. (2017) 487 öğretmen üzerinde yapmış oldukları araştırmada pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir, iki kavram arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin ise negatif yönde ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Ocak ve Güler (2017) pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma Bosna-Hersek'te görev yapan 223 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin tükenmişlik üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu kanıtlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin tükenmişliğin azalan kişisel başarı bileşeni üzerinde ters yönde etkisi olduğu, dayanıklılık bileşeninin ise duyarsızlaşma bileşeni üzerinde yine ters yönde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Tokmak (2018) yaptığı çalışmada 298 kamu çalışanının pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin tükenmişliği ne ölçüde azaltıcı etkiye sahip olduğunu incelemiştir. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlarda pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması tükenmişliğin ortaya çıkmasını %48 oranında azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bitmiş vd. (2013) pozitif psikoloji bileşenlerinden dayanıklılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kamu çalışanları üzerinde yapılan çalışmada dayanıklılık düzeyleri yüksek kişilerin zorluklarla mücadelede dirençli oldukları ve diğer kişilere göre daha kolay toparlandıkları belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarında dayanıklılık bileşeninin tükenmişliği doğrudan etkilediği belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada dayanıklılık kavramının geliştirilebilir olduğunun ve tükenmişlikle mücadelede önemli etkiye sahip olduğunun vurgusu yapılmıştır. Aynı

zamanda örgütlerin çalışanlar için dayanıklılığı arttırmaya yönelik eğitimlere olanak sağlamaları gerektiği belirtilmiştir.

Çalışkan ve Erim (2010) tarafından yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut kavramının tükenmişlik kavramı ile arasındaki ilişkide anlamlı bir korelasyon bulunduğunu belirtmişlerdir. Çalışmada, çalışanların umut algılamaları arttıkça tükenmişlik algılamalarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda umut seviyeleri artan ve tükenmişlik düzeyleri azalan çalışanların stres, kaygı, telaş gibi duygulardan uzaklaştıkları da tespit edilmiştir.

Bolat (2011) yapmış olduğu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik bileşeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma bulgularında öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre, öz yeterlilik seviyeleri yüksek çalışanların düşük olanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda öz yeterliliğin artırılmasıyla beraber tükenmişliğin önlenileceği belirtilmiştir. Bu nedenle örgütlerin çalışanları için öz yeterlilik seviyelerini artırıcı, onların becerilerini ortaya çıkarabilecekleri yenilikçi fırsatlar sunmaları gerektiği önerilmiştir.

Herbert (2011) işçiler üzerine yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmaya göre katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Çalışma sonucunda ise pozitif psikolojik sermayenin özellikle umut ve iyimserlik bileşenlerinin tükenmişliğin azalmasında önemli etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Laschinger ve Fida (2014) pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmışlardır. Çalışma yeni mezun olan 205 hemşire üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonuçlarında ise pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ancak düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Wang, Chang vd. (2012) ise yapmış oldukları çalışmada Çinli hemşireler üzerinde pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmüşlerdir. Çalışma bulgularında pozitif psikolojik sermayenin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma bileşenleri ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu

belirlenmiştir. Çalışmada bu durum tükenmişlikle mücadelede önemli bir pozitif faktör olarak belirtilmiştir.

Salanova (2004) yaptığı bir çalışmada pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden özyeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmada özyeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özyeterlilik algısı kişilerin tükenmişliklerini azalttığı belirtilmiştir.

Ko vd. (2013) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik bileşenleri arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin %48,5 olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının artırılması ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için insan kaynakları alanındaki gelişimlere önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Schaufeli ve Bakker (2004) ise pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin olumsuz koşullara rağmen tükenmişlik düzeylerine etkisini incelemişlerdir. Çalışmada iş ortamının verimsizliği, yüksek çalışma saatleri, ağır iş yükü gibi sorunlara maruz kalan kişiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında pozitif psikolojik sermaye algılamaları yüksek olan çalışanların bu olumsuz durumlardan pek fazla etkilenmedikleri, bunun neticesinde ise tükenmişlik yaşamadıkları belirtilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞE ADANMANIN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve sınırlıkları açıklanmakta, veri toplama yöntemi ve kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler verilmekte, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliğine yönelik sonuçlar paylaşılmakta, bununla birlikte analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

5.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünün belirlenmesine yönelik olarak yapılan bu çalışmanın hem literatür için hem de örgütlere yol göstermesi adına öneminin vurgulanması ve çalışmanın temel amaçlarının belirlenmesi aşağıda yapılmaktadır.

5.1.1. Araştırmanın Önemi

1989 yılında APA başkanı Martin Seligman'ın ortaya attığı pozitif psikoloji kavramı özellikle modern çağda psikoloji bilimi için önemli gelişmelere ışık olmuştur. Pozitif psikoloji akımı, kişilerin pozitif ve olumlu yanlarına odaklanarak daha mutlu ve daha anlamlı bir hayat sürdürebilecekleri görüşüne dayanmaktadır. Ortaya çıktığı dönemlerden bu yana büyük ilgi ve önem kazanan bu akım çeşitli araştırmacı ve psikologlar tarafından incelenmiştir. Pozitif psikolojinin ilerleyen zamanlarda örgütsel alanda yer bulması ile birlikte pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının önemi artmıştır (Luthans ve Jensen, 2002: 304).

Günümüz bilgi çağında örgütlerde ve insan kaynakları birimlerinde özellikle aranan pozitif psikolojik sermaye boyutları, çalışanın “kim olduğu ve gelişimle birlikte kim olabilecekleri” üzerine odaklanmıştır. Bu boyutların kişiler üzerindeki

pozitif gelişimi hem kişisel hem de örgütsel anlamda son derece önemlidir (Yılmaz ve Yılmaz, 2017: 133).

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler vb. gibi etkenler sonucunda sürekli gelişen ve değişen dünya şartlarında örgütlerin ayakta kalmaları ve varlıklarını sürdürmeleri için gerekli olan en önemli etken rekabet edebilme gücüdür. Geleneksel sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayenin çok ötesinde olan pozitif psikolojik sermaye kavramı örgüt içinde rekabet avantajı sağlamada etkili olan önemli yaklaşımlardan biridir. Kişilerin başarı elde etmelerinde ve hedeflerine ulaşmasında etkin rol oynayan pozitif psikolojik sermaye aynı zamanda örgütlerin de başarılı bir geleceğe sahip olmaları için oldukça önemli rol oynar.

Bununla birlikte literatüre bakıldığı zaman çalışmanın diğer bir konusu olan tükenmişlik kavramı göze çarpmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalarla birlikte tükenmişliğe neden olan faktörler ve tükenmişliğin bileşenlerine yönelik araştırmalar önem kazanmıştır. Bu araştırmaların sonucunda; aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin uzunluğu, düşük ücret, örgütteki rol çatışmaları, rol belirsizlikleri, örgüt içinde algılanan eşitsizlik ve adaletsizlik, kontrol, baskı ve müşteriden kaynaklanan sorunlar tükenmişlik üzerinde etkili olan ve tükenmişlik düzeylerini arttırıcı etkiye sahip faktörler olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda tükenmişlik, özellikle sağlık ve eğitim sektöründe olmak üzere yoğun, stresli ve insan ilişkilerini gerektiren mesleklerde daha sıklıkla görülmektedir (Dall'Ora, Griffiths ve Ball, 2015: 1).

Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik örgütsel davranış bilimlerinde ortaya çıkan önemli kavramlardır. Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde iyimserlik, özyeterlilik, umut, dayanıklılık gibi kavramının tükenmişlik ile olan ilişkisi ön plana çıkmaktadır. İşe yönelik özyeterlilik algılamaları düşük olan kişiler kendilerini yetersiz olarak hissedecek ve bu da tükenmişliği beraberinde getirecektir. Aynı şekilde işe umutsuz yaklaşan ve olumsuz çalışma ortamları göz önüne alındığında dayanıklılık seviyesi düşük olan kişilerin tükenmişlik algılamalarının artması muhtemeldir.

Son yıllarda yapılan pozitif psikolojik sermaye araştırmalarında adanmışlık kavramının da ön plana çıktığı görülmektedir. Özellikle pozitif psikolojinin yaygınlaşmasıyla beraber yönetim alanındaki işletmeler işe adanma kavramına ilgi

göstermiş ve böylece bu kavram akademik literatürde araştırılmaya başlanmıştır (Özsüzer, 2019: 29). İşe adanma, pozitif örgütsel davranışı içeren dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye boyutlarını kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle işe adanma kavramının bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif bir etkisinin olduğu ve olumlu sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir.

Tüm bu tanımlamaların çerçevesinde geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları büyük önem kazanmış ve pek çok kez araştırmalara konu olmuştur. Kavramlara olan ilgi günümüzde hala devam etmektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma kavramlarının örgütler için büyük önem taşıdığı görülmektedir. Aynı zamanda tükenmişlik kavramının ise örgüt içinde iyi tanımlanması ve doğru tespit edilmesi oluşacak olumsuz durumların önlenmesinde son derece önemlidir. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu kavramlar arasındaki ikili ilişkilerin incelenmiş olduğu görülmektedir. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramlarının bütünsel olarak ele alınıp incelenmesi bu noktada literatüre ve bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışma pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramlarının üçünü bir arada inceleyerek, aralarındaki ilişkiyi ve işe adanmanın aracılık etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışma, bilim ve iş dünyasına büyük katkı sağlayarak örgütsel davranış literatüründe önemli bir yere sahip olmayı hedeflemektedir.

5.1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın öneminde bahsedilen konular ışığında bu tezin temel amacı pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu doğrultuda tezin alt amaçları; pozitif psikolojik sermayenin, işe adanma ve tükenmişlik üzerindeki etkisinin ortaya konması ve işe adanmanın tükenmişlik üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Ayrıca çalışmada pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolü de incelenmiştir. Bununla birlikte çalışanların pozitif psikolojik sermaye, tükenmişlik ve işe adanma ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi, kontrol değişkenlerine göre farklılıklar olup olmadığı çalışmanın diğer amaçları olarak belirtilebilir. Böylece, bu

çalışmanın gerek literatüre, gerekse bilim ve iş dünyasına büyük katkı sağlayarak bu alandaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Buna göre araştırmanın amaçları şu şekilde sıralanabilir:

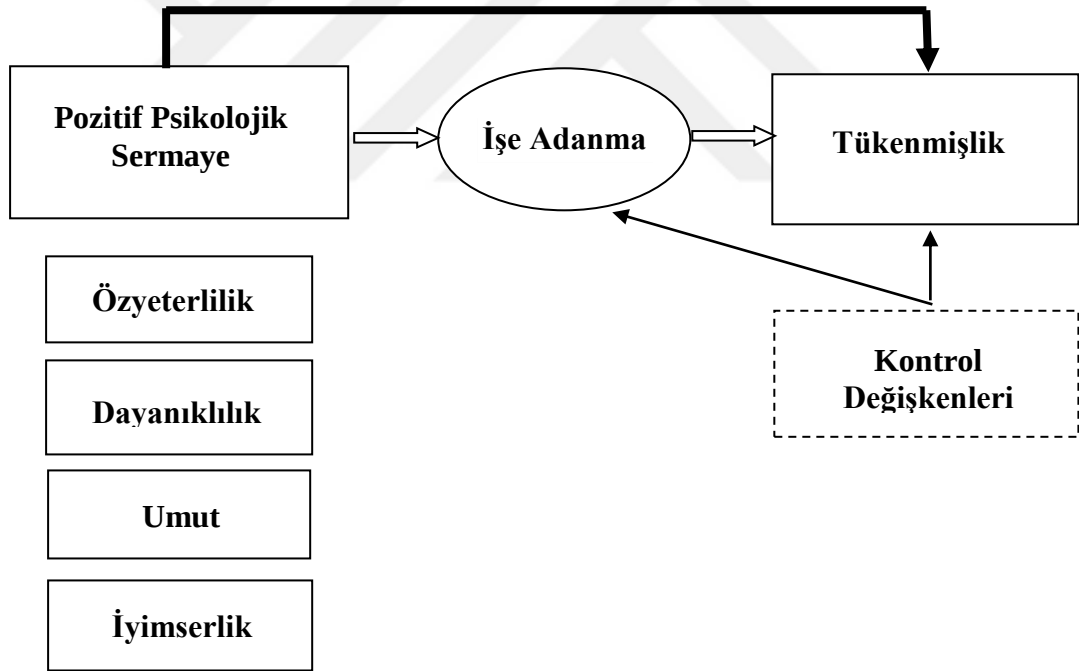
- Pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
- İşe adanma ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
- Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
- İşe adanmanın, pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi,

5.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın amaçları çerçevesinde pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramlarına ilişkin geliştirilen model aşağıda belirtilmiştir.

Şekil 15

Araştırma Modeli



Bu çalışmada geliştirilecek ve regresyon analizleri ile test edilecek hipotezler ise aşağıdaki şekildedir.

H₁: Pozitif psikolojik sermayenin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1a}: Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1b}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1c}: Pozitif psikolojik sermayenin umut bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1d}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₂: İşe adanmanın tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.

H₃: Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{3a}: Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{3b}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{3c}: Pozitif psikolojik sermayenin umut bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{3d}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.

H_{4a}: Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.

H_{4b}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.

H_{4c}: Pozitif psikolojik sermayenin umut bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.

H_{4d}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.

5.3. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Hatay ilinde demir çelik sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. İşletme çelik ve plastik boru üretiminde faaliyet göstermekte olup hem çelik hem de plastik fabrikasında çalışanları kapsayacak şekilde toplam 381 çalışan sayısı mevcuttur. Anket çalışması için örneklem büyüklüğünü belirlemede kullanılan yöntemlerden biri olan basit tesadüfî örnekleme yöntemi seçilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2 (N - 1) + t^2 pq}$$

Bu formülde;

N= Hedef kitledeki kişi sayısı

n= Örnekleme alınacak kişi sayısı

p= Olayın incelenmesi ve gerçekleşme sıklığı (gözlenme oranı)

q= İncelenen olayın gerçekleşmeme sıklığı (gözlenmeme oranı, q=1-p)

d= Olayın gerçekleşme durumuna göre kabul görülmüş örneklem hatası

t= Belirlenen anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre tespit edilen teorik değer

Formülün uygulanması sonucunda %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde örneklem sayısı 192 (191,53) olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle, toplam 280 anket uygulanmasına karar verilmiştir. Katılımcılara dağıtılan 280 anketin 257 tanesi geri dönmüştür. Buna göre, geri dönüş oranı %91,7'dir (257/280). Ancak, yapılan inceleme sonucunda geri dönen anketler içerisindeki 15 tane anket, eksik doldurulması ve analizler için uygun olmaması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak istatistiksel açıdan analizler için uygun olan 242 anket değerlendirilmiş ve analize alınmıştır.

5.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI

Araştırmanın ülke genelinde yapılması hem maliyet hem de zaman açısından büyük kısıt oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırma Hatay ilinde bulunan bir işletmede çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar aynı sektörde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Bu nedenle araştırmanın en büyük kısıtını ana kütle oluşturmaktadır. Diğer taraftan araştırmanın tek bir örgüt çerçevesinde gerçekleştirilmesi örgütler arası farklılıkların ortaya çıkmasına engel olmaktadır. Bu bağlamda araştırma hipotezlerinin farklı örneklem gruplarında, farklı koşullarda, farklı illerde ve farklı sektörlerde sınanması ve bulguların birçok yeni araştırmayla desteklenmesi gerekmektedir.

Araştırmada anket yöntemi dışında başka bir veri toplama tekniği kullanılmamıştır ve anket tekniğinin araştırma doğrultusunda veri toplamak için yeterli olduğu varsayılmıştır. Ayrıca, kullanılan ölçeklerin daha önce bilimsel çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ifadelerden oluşmasından dolayı, doğru ölçüm ve değerlendirme sunacakları varsayılmıştır.

Anket yöntemiyle toplanan veriler katılımcıların algılamalarına dayanarak elde edilmiştir. Bu nedenle katılımcıların anketi dürüst ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.

5.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE KULLANILAN ÖLÇEKLER

Bu bölümde, araştırmanın uygulama aşaması için seçilen veri toplama yöntemi ve anket çalışmasında kullanılan ölçeklere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

5.5.1. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket, katılımcılarla yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Anket formu ise 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Bu bölümde, ankete katılanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi) belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, üçüncü bölümde işe

adanmayı ölçmek için “Utrecht İşe Adanma Ölçeği”, dördüncü bölümünde ise tükenmişliği ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Çalışmanın gerçekleştirildiği işletmenin insan kaynakları bölümü ile işbirliği sağlanarak, anketin uygulanacağı birimlere anket ve içeriği hakkında bir gün önceden bilgilendirme yapılmıştır. Anketler farklı vardiyalarda ve katılımcıların molalarında, insan kaynakları yetkilisinin belirlemiş olduğu katılımcıların yardımlarıyla dağıtılmıştır. Ankete katılanlardan anketi ad ve soy ad belirtmeden teslim etmeleri istenmiştir.

5.5.2. Kullanılan Ölçekler

Araştırmada ulusal ve uluslararası literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve aynı zamanda araştırmalarda en fazla tercih edilen araştırma konularına yönelik ölçekler tercih edilmiştir.

Çalışmada değişkenleri ölçmek için kullanılan tüm ölçeklerde, 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Buna göre katılımcılardan, pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik ile ilgili ölçeklerde yer alan ifadelere katılma düzeylerini “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

5.5.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Çalışmada pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen “*Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Questionnaire / PCQ)*” kullanılmıştır. Bu ölçek; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere 4 bileşenden oluşmaktadır. Ölçekte bu bileşenlerin her biri için 6 madde bulunmaktadır. Sonuç olarak ölçekte toplamda 24 madde yer almaktadır. Ölçekte özyeterlilik bileşeni 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı ifadeler; dayanıklılık bileşeni 5, 7, 8, 10, 13, 22 numaralı ifadeler; umut bileşeni 2, 6, 12, 17, 20, 24 numaralı ifadeler; iyimserlik bileşeni ise 1, 9, 11, 14, 18, 19 numaralı ifadeler ile ölçülmektedir. Ölçekte dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerine ait 1,8 ve 11 numaralı sorular ters kodlanmıştır. 1, 8, ve 11 numaralı sorular analizlerden önce ters kodlama yapılarak düzeltilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeği ilk olarak Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmanın faktör analizi incelendiğinde ise, pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik, dayanıklılık, umut ve özyeterlilik kavramlarından oluşan 4 faktörlü bir yapıdan meydana geldiği belirtilmiştir.

5.5.2.2. İşe Adanma Ölçeği

Çalışmada işe adanmayı ölçmek için Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen “*Utrecht İşe Adanma Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale / UWES-9)*” kullanılmıştır. Ölçeğin ilk hali 24 maddeden oluşmaktadır. Ancak ölçek geliştirme çalışmaları sonucunda 17 maddeye, daha sonra ise 15 maddeye düşürülmüştür. Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmaları sonucunda ise UWES-9 olarak adlandırılan UWES ölçeğinin kısa bir formu oluşturulmuştur. Ölçek toplamda 9 maddeden ve üç alt bileşenden oluşmaktadır. Ölçekte işe adanma alt bileşenlerinin her biri için 3 madde yer almaktadır. Buna göre 1, 2, 3 numaralı ifadeler dinçlik, 4, 5, 6 numaralı ifadeler adanma ve 7, 8, 9 numaralı ifadeler ise yoğunlaşma alt bileşenlerini ölçmektedir.

İşe adanma ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması Özkalp ve Meydan (2015) tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışmada ölçeğin hem tek faktörlü hem de 3 faktörlü yapıları ele alınıp karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda 3 faktörlü işe adanma ölçeğinin yapı geçerliliğine daha uyumlu olduğu belirtilmiştir.

5.5.2.3. Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik boyutlarını ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)*” kullanılmıştır. Ölçek toplam 22 madde ve üç bileşenden oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, duygusal tükenme (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve azalan kişisel başarı (8 madde) bileşenlerinden meydana gelmektedir. Ölçekte duygusal tükenme bileşeni 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 numaralı ifadeler; duyarsızlaşma bileşeni 5, 10, 11, 15, 22 numaralı ifadeler; azalan kişisel başarı bileşeni ise 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 numaralı ifadeler ile ölçülmektedir. Ölçekte azalan kişisel başarı bileşenine ait sorular ters kodlanmıştır. Bu nedenle bu sorular analizlerden önce ters kodlama yapılarak düzeltilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ise Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda 6'lı olarak yer alan cevap seçenekleri Ergin (1992) tarafından 5'li Likert tipi olacak şekilde uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerliliği ise faktör yapısının incelenmesiyle yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin özgün formunda olduğu gibi 3 faktör elde edilmiştir.

5.6. VERİLERİN ANALİZ YÖNTEMLERİ

Araştırma kapsamında eksiksiz doldurulmuş olan toplam 242 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmada, verilerin analizi, değerlendirilmesi ve rapor edilmesi için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. İlk olarak, katılımcıların demografik özelliklerine ait tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış ve elde edilen veriler frekans tablolarına dönüştürülmüştür. Daha sonra, araştırmada kullanılan değişkenlerle ilgili ölçeklerin yapı geçerliliğini kontrol etmek amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Test sonuçlarının uygun olması nedeniyle Temel Bileşenler Yöntemi ve Varimax (maksimum değişkenlik) döndürme metodu kullanılarak keşfedici (açımlayıcı) faktör analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla iç tutarlılık değerleri (Cronbach Alfa katsayıları) hesaplanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonrasında araştırmada kullanılan ölçekler ve alt bileşenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış ve frekans tablolarına dönüştürülerek sunulmuştur. Bununla birlikte, çalışanların PPS algı düzeylerinin ortaya konması ve İA ve TÜK düzeylerinin belirlenmesine yönelik olarak ilgili tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri olan PPS, İA ve TÜK arasındaki ilişkiyi test etmek için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma modelinde belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla, ikili değişkenlerin (bağımsız değişken: PPS; aracı değişken: İA ve bağımlı değişken: TÜK) aralarındaki ilişkiyi belirlemek için çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. İA'nın, PPS'nin ve ayrıca alt bileşenlerinin TÜK üzerindeki etkisinde aracılık rolü olup olmadığı ise hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Aracılık ilişkisinin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986)'nin modeli ve Sobel Testi (Sobel, 1982) kullanılmıştır. Araştırma modeli çerçevesinde, demografik faktörler yapılan regresyon analizlerinde kontrol değişkenleri olarak

kullanılmıştır. Tüm analizler, %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

5.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmaya katılan katılımcılardan toplanan veriler dikkate alınarak yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular ve bunların değerlendirilmesi aşağıda sunulmuştur.

5.7.1. Demografik Faktörlere Ait Verilerin Değerlendirilmesi

Demir çelik sektöründe faaliyet gösteren işletmenin çalışanlarının önemli bir kısmını işçiler oluşturmaktadır. Bu nedenle Tablo 7’de belirtildiği gibi örneklemin %91,7’si erkeklerden oluşmaktadır. İşletmede genellikle idari işler ve yönetim birimlerinde kadın çalışanlar görevlidir. Örneklemin %8,3’lük kısmını ise kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 7
Örneklemin Cinsiyet Dağılımı

Değişken		N (242)	%	Kümülatif %
Cinsiyet	Kadın	20	8,3	8,3
	Erkek	222	91,7	100,0
	Toplam	242	100,0	

Tablo 8’i incelediğimizde 26-35 ve 36-45 yaş aralığında çalışanların çoğunlukta (%66,6) olduğu görülmektedir. Bu sayıya 18-25 yaş aralığındaki çalışanları da eklersek işletmedeki çalışanların %88,9’unun genç çalışanlardan oluştuğunu söyleyebiliriz. Aynı zamanda işletmede 46-55 yaş aralığında çalışan kişilerin oranı %9,9 iken, 56 yaş ve üzeri çalışanların oranı ise %1,2 olarak bulunmuştur.

Tablo 8
Örneklemin Yaş Dağılımı

Değişken		N (242)	%	Kümülatif %
Yaş	18-25	54	22,3	22,3
	26-35	81	33,5	55,8
	36-45	80	33,1	88,8
	46-55	24	9,9	98,8
	56 ve üzeri	3	1,2	100,0
	Toplam	242	100,0	

Tablo 9*Örneklemin Eğitim Durumu Dağılımı*

Değişken		N (242)	%	Kümülatif %
Eğitim Durumu	İlkokul	43	17,8	17,8
	Lise	91	37,6	55,4
	Üniversite	101	41,7	97,1
	Yüksek Lisans /Doktora	7	2,9	100,0
	Toplam	242	100,0	

Tablo 9’da çalışanların eğitim düzeylerine ilişkin istatistikler verilmiştir. Buna göre işletmede çalışanların büyük bir çoğunluğu lise (%37,6) ve üniversite (%41,7) mezunudur. Bunun yanında işletmede %17,8 oranında ilkokul mezunu mevcuttur. İşletmedeki yüksek lisans/doktora mezunu %2,9’luk kısmı ise genellikle idari işlerde görev alan çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 10*Örneklemin Medeni Durum Dağılımı*

Değişken		N (242)	%	Kümülatif %
Medeni Durum	Bekâr	86	35,5	35,5
	Evli	156	64,5	100,0
	Toplam	242	100,0	

İşletmedeki çalışanların medeni durum dağılımlarına baktığımız zaman evli olan çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Tablo 10’da belirtildiği üzere bekâr çalışanların oranı %35,5 iken evli çalışanların oranı %64,5 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre örneklemin yaklaşık olarak 3’te 2’sini evli çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 11*Örneklemin Tecrübe Süresi Dağılımı*

Değişken		N (242)	%	Kümülatif %
Tecrübe Süresi	5 yıldan az	90	37,2	37,2
	5-10 yıl arası	84	34,7	71,9
	10-15 yıl arası	46	19,0	90,9
	15 yıl ve üzeri	22	9,1	100,0
	Toplam	242	100,0	

Son olarak Tablo 11’de çalışanların işletmede çalışmış oldukları tecrübe sürelerinin dağılımı verilmiştir. Buna göre işletmede 5 yıldan az (%37,2) ve 5-10 yıl arası (%34,7) çalışanların fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların büyük çoğunluğu (%71,9) 10 yıl ve altında çalışma süresine sahiptir. Ayrıca işletmede 10-15 yıl arası çalışanların oranı %19 iken 15 yıl ve üzeri çalışanların oranı ise %9,1’dir.

5.7.2. Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini belirlemek amacıyla açılımlayıcı-keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve değişkenler arasında korelasyon olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla Bartlett Küresellik Testi (Bartlett Sphericity) yapılmıştır. Faktör analizinin kabul edilebilir KMO oranının 0,50'nin üzerinde olması, Bartlett küresellik testinin ise istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olması istenmektedir. Ayrıca faktör matrisi tablolarında faktör yükü 0,50'nin üzerinde olanlar dikkate alınmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer (eigenvalues) istatistiği 1'den büyük olanlar anlamlı olarak kabul edilmiştir (Kalaycı, 2010: 322). Faktör analizi uygulanmasında yöntem olarak temel bileşenler analizi uygulanmış, rotasyon yöntemi olarak “Varimax” yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişki yapısının eşdeğer kalması sağlanmıştır.

5.7.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi

24 ifadeden oluşan PPS ölçeğinin faktör analizi için uygun olup olmadığını gösteren KMO ve Bartlett Küresellik testine ait sonuçlar Tablo 12’de belirtilmiştir. Tablo 12’ye göre PPS ölçeğine yönelik olarak yapılan KMO örneklem büyüklüğü yeterliliği ölçüm değerinin 0,952 olması ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı çıkması (yaklaşık ki-kare=4986,845; $p<0,05$) veri setine faktör analizinin uygulanabileceğini göstermektedir.

Tablo 12

PPS Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-1

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü		0,952
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	4986,845
	Serbestlik Derecesi	276
	Anlamlılık	0,000**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$ ve **** $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

PPS ölçeğine ait varyans miktarı ise Tablo 13’de görülmektedir. Eşkökenlilik (communality) bir değişken analizde yer alan diğer değişkenlerle paylaştığı varyans miktarıdır (Hair vd., 2005). Faktör analizinde düşük ortak varyansa sahip değişkenler (örneğin 0,50’nin altında) analizden atılarak, faktör analizi tekrar yapılabilir. Ancak eşkökenlilik değeri 1’in üstünde çıkarsa, bu durumda ya veri seti çok küçüktür ya da araştırmada çok sayıda ya da az sayıda faktör belirlenmiştir (Kalaycı, 2010: 329).

Tablo 13’de görüldüğü gibi iyimserlik bileşenine ait İ6 (0,416) ifadesinin ortak varyans miktarı 0,50’nin altında kalmıştır. Bu durum İ6 ifadesinin düşük ortak varyansa sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda faktör analizinde en yüksek ortak varyansa Ö1 (0,848) ifadesi sahiptir.

Tablo 13

PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Ortak Varyanslar Tablosu

İfadeler	Eşkökenlilik	Ortak Varyans Miktarı
İ1	1,000	0,730
İ2	1,000	0,638
İ3	1,000	0,646
İ4	1,000	0,627
İ5	1,000	0,649
İ6	1,000	0,416
U1	1,000	0,679
U2	1,000	0,719
U3	1,000	0,704
U4	1,000	0,584
U5	1,000	0,581
U6	1,000	0,620
Ö1	1,000	0,848
Ö2	1,000	0,820
Ö3	1,000	0,796
Ö4	1,000	0,824
Ö5	1,000	0,773
Ö6	1,000	0,797
D1	1,000	0,819
D2	1,000	0,798
D3	1,000	0,765
D4	1,000	0,710
D5	1,000	0,790
D6	1,000	0,806
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi		

PPS ölçeğine ait ifadelerin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Toplam Açıklanan Varyans Tablosu” (Tablo 14); PPS ölçeğinin özdeğerinin 1’den büyük ve faktör yüklerinin %50’nin üzerinde olan toplam 4 faktörden oluştuğunu göstermektedir. Tablo 14’de faktörlerin PPS ölçeğini %71,407 oranında açıkladığı görülmektedir.

Toplam açıklanan varyans tablosuna göre, 1. faktör %18,926 oranında, 2. faktör %18,817 oranında, 3. faktör %16,948 oranında ve son olarak 4. faktör %16,715 oranında PPS düzeyini açıklamaktadır.

Tablo 14*PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu*

	Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Toplamları		
	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı
1	13,132	54,715	54,715	13,132	54,715	54,715	4,542	18,926	18,926
2	1,674	6,977	61,692	1,674	6,977	61,692	4,516	18,817	37,743
3	1,293	5,389	67,081	1,293	5,389	67,081	4,068	16,948	54,692
4	1,038	4,326	71,407	1,038	4,326	71,407	4,012	16,715	71,407
5	0,905	3,771	75,178						
6	0,708	2,951	78,129						
7	0,560	2,335	80,464						
8	0,542	2,260	82,724						
9	0,501	2,087	84,811						
10	0,413	1,721	86,532						
11	0,385	1,603	88,135						
12	0,332	1,382	89,517						
13	0,316	1,317	90,833						
14	0,286	1,192	92,025						
15	0,284	1,182	93,207						
16	0,276	1,151	94,357						
17	0,240	0,999	95,357						
18	0,229	0,954	96,310						
19	0,183	0,764	97,075						
20	0,178	0,740	97,815						
21	0,162	0,676	98,491						
22	0,154	0,642	99,133						
23	0,137	0,569	99,702						
24	0,071	0,298	100,000						
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi									

Döndürülmüş faktör matrisi tablosu (Tablo 15) incelendiğinde, PPS'nin dayanıklılık bileşenine ait ifadelerin 1. faktörde, özyeterlilik bileşenine ait ifadelerin 2. faktörde, umut bileşenine ait ifadelerin 3. faktörde ve iyimserlik bileşenine ait ifadelerin ise 4. faktörde toplandığı görülmektedir.

Daha önce iyimserlik alt bileşenine ait 6. ifadenin (İ6) ortak varyans miktarının 0,50 değerinin altında kaldığını ve İ6 ifadesinin düşük ortak varyansa sahip olduğunu belirtmiştik. Tablo 15 incelendiğinde ise, faktör analizinde İ6 ifadesinin hiçbir faktöre yükleme yapmadığı görülmüştür. Bu nedenle iyimserlik alt bileşeninin İ6 ifadesi analizden çıkarılmıştır. Sonrasında faktör analizi tekrar yapılmıştır.

Tablo 15*PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Döndürülmüş Faktör Matrisi*

İfadeler	Faktör			
	1	2	3	4
D2	0,785			
D5	0,761			
D1	0,742			
D3	0,736			
D6	0,690			
D4	0,682			
Ö6		0,757		
Ö3		0,723		
Ö1		0,720		
Ö5		0,687		
Ö4		0,685		
Ö2		0,683		
U3			0,753	
U2			0,724	
U4			0,718	
U5			0,673	
U1			0,671	
U6			0,646	
İ2				0,736
İ5				0,719
İ3				0,697
İ1				0,686
İ4				0,670
İ6				-

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Rotasyon Yöntemi: Varimax Normalleşmesi

Sadece faktör yükleri 0,50 ve üzerinde olanlar gösterilmiştir.

İkinci kez yapılan faktör analizi sonucunda, PPS ölçeğine ilişkin yapılan KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16*PPS Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-2*

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü		0,952
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	4858,665
	Serbestlik Derecesi	253
	Anlamlılık	,000**

*p<0,05; **p<0,01 ve ****p<0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16’da yapılan KMO ve Bartlett Küresellik Testine göre KMO örneklem büyüklüğü yeterliliği ölçüm değeri 0,952 olması ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı çıkması (yaklaşık ki-kare=4858,665; p<0,05) veri setine faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 17’de ikinci kez yapılan faktör analizinde PPS ölçeği ifadelerinin ortak varyans tablosu verilmiştir.

Tablo 17

PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Ortak Varyanslar Tablosu

İfadeler	Eşkökenlilik	Ortak Varyans Miktarı
İ1	1,000	0,741
İ2	1,000	0,678
İ3	1,000	0,671
İ4	1,000	0,615
İ5	1,000	0,613
U1	1,000	0,682
U2	1,000	0,715
U3	1,000	0,705
U4	1,000	0,587
U5	1,000	0,582
U6	1,000	0,618
Ö1	1,000	0,852
Ö2	1,000	0,823
Ö3	1,000	0,798
Ö4	1,000	0,821
Ö5	1,000	0,772
Ö6	1,000	0,799
D1	1,000	0,819
D2	1,000	0,803
D3	1,000	0,765
D4	1,000	0,708
D5	1,000	0,793
D6	1,000	0,805
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi		

Tablo 17’ye göre iyimserlik bileşenlerinden olan İ6 ifadesi analizden çıkarıldıktan sonra tabloda 0,50 değerinin altında ortak varyans miktarına sahip ifade kalmamaktadır. Diğer bir ifadeyle PPS ölçeğine ait düşük ortak varyansa sahip ifade kalmamıştır. Aynı zamanda yine Ö1 ifadesi en yüksek ortak varyansa sahip (0,852) ifadedir.

PPS ölçeğine ait ifadelerin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Açıklanan Toplam Varyans Tablosu” (Tablo 18), PPS ölçeğinin özdeğerinin 1’den büyük ve faktör yüklerinin %50’nin üzerinde olan toplam 4 faktörden oluştuğunu ve bu faktörlerin PPS düzeyini %72,889 oranında açıkladığını göstermektedir.

Tablo 18*PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu*

	Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Oranları		
	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı
1	12,780	55,564	55,564	12,780	55,564	55,564	4,521	19,655	19,655
2	1,673	7,273	62,837	1,673	7,273	62,837	4,518	19,644	39,299
3	1,276	5,547	68,385	1,276	5,547	68,385	4,034	17,540	56,839
4	1,036	4,504	72,889	1,036	4,504	72,889	3,691	16,050	72,889
5	0,854	3,712	76,601						
6	0,620	2,695	79,296						
7	0,544	2,365	81,661						
8	0,505	2,194	83,855						
9	0,438	1,906	85,761						
10	0,394	1,712	87,473						
11	0,335	1,456	88,929						
12	0,318	1,382	90,311						
13	0,301	1,310	91,621						
14	0,285	1,241	92,861						
15	0,276	1,201	94,062						
16	0,240	1,043	95,105						
17	0,230	0,998	96,104						
18	0,185	0,806	96,909						
19	0,181	0,787	97,697						
20	0,165	0,717	98,414						
21	0,156	0,676	99,090						
22	0,137	0,596	99,686						
23	0,072	0,314	100,000						
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi									

Tablo 18'e göre 1. faktör PPS düzeyinin %19,655'ini, 2. faktör PPS düzeyinin %19,644'ünü, 3. faktör PPS düzeyinin %17,540'ını, 4. faktör ise PPS düzeyinin %16,050'sini açıklamaktadır.

Tablo 19'da ikinci kez yapılan PPS ölçeğine ait döndürülmüş faktör matrisi verilmiştir. Döndürülmüş faktör matrisi tablosu (Tablo 19) incelendiğinde, PPS ölçeğine ait ifadelerin 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Buna göre; PPS bileşenlerinden özyeterlilik ifadeleri (Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6) 1. faktörde, dayanıklılık ifadeleri (D1, D2, D3, D4, D5, D6) 2. faktörde, umut bileşenine ait ifadeler (U1, U2, U3, U4, U5, U6) 3. faktörde ve iyimserlik bileşenine ait ifadeler ise (İ1, İ2, İ3, İ4, İ5) 4. faktörde toplanmıştır. Bu sonuçlara göre, korelasyon ve regresyon analizlerinde özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik bileşenleri dikkate alınmıştır.

Tablo 19*PPS Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Döndürülmüş Faktör Matrisi*

İfadeler	Faktör			
	1	2	3	4
Ö6	0,764			
Ö3	0,729			
Ö1	0,728			
Ö2	0,691			
Ö5	0,690			
Ö4	0,688			
D2		0,793		
D5		0,767		
D1		0,744		
D3		0,740		
D6		0,689		
D4		0,675		
U3			0,756	
U2			0,723	
U4			0,722	
U5			0,676	
U1			0,669	
U6			0,644	
İ2				0,764
İ3				0,719
İ1				0,687
İ5				0,683
İ4				0,650

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Rotasyon Yöntemi: Varimax Normalleşmesi

Sadece faktör yükleri 0,50 ve üzerinde olanlar gösterilmiştir.

5.7.2.2. İşe Adanma Ölçeği Faktör Analizi

İşe adanmayı ölçmeye ilişkin olarak 9 ifadeden oluşan İA ölçeğinin faktör analizi için uygun olup olmadığını gösteren KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir. Tablo 20 incelendiğinde, İA ölçeğine yönelik olarak yapılan analizde KMO örneklem büyüklüğü yeterliliği ölçüm değeri 0,862 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi sonucunun ise anlamlı çıkması (yaklaşık ki-kare=2527,718; $p<0,05$) veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 20*İA Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi*

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü		0,862
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	2527,718
	Serbestlik Derecesi	36
	Anlamlılık	,000**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$ ve *** $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 21’de İA ölçeğine ait ifadelerin ortak varyans tablosu verilmiştir. Tablo 21’e göre, ölçekte 0,50 değerinin altında kalan düşük ortak varyansa sahip ifade bulunmamaktadır. Aynı zamanda yoğunlaşma bileşeninden İAY2 ifadesi en yüksek ortak varyansa sahip (0,942) ifadedir.

Tablo 21

İA Ölçeğinin Faktör Analizi: Ortak Varyanslar Tablosu

İfadeler	Eşkökenlilik	Ortak Varyans Miktarı
İAD1	1,000	0,906
İAD2	1,000	0,929
İAD3	1,000	0,832
İAA1	1,000	0,910
İAA2	1,000	0,938
İAA3	1,000	0,886
İAY1	1,000	0,841
İAY2	1,000	0,942
İAY3	1,000	0,936
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi		

İA ölçeğine ait ifadelerin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Açıklanan Toplam Varyans Tablosu” (Tablo 22), İA ölçeğinin özdeğerinin 1’den büyük ve faktör yüklerinin %50’nin üzerinde olan toplam 3 faktörden oluştuğunu ve bu faktörlerin İA düzeyini %90,219 oranında açıkladığını göstermektedir. Buna göre 1. faktör %30,727 oranında, 2. faktör %30,060 oranında ve 3. faktör %29,432 oranında İA düzeyini açıklamaktadır.

Tablo 22

İA Ölçeğinin Faktör Analizi: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

	Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Toplamları		
	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı
1	6,028	66,981	66,981	6,028	66,981	66,981	2,765	30,727	30,727
2	1,084	12,047	79,029	1,084	12,047	79,029	2,705	30,060	60,786
3	1,007	11,190	90,219	1,007	11,190	90,219	2,649	29,432	90,219
4	0,274	3,044	93,262						
5	0,232	2,577	95,839						
6	0,160	1,783	97,622						
7	0,085	0,943	98,566						
8	0,071	0,788	99,353						
9	0,058	0,647	100,000						
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi									

Tablo 23'te İA bileşenlerine ait döndürülmüş faktör matrisi tablosu verilmiştir.

Tablo 23

İA Ölçeğinin Faktör Analizi: Döndürülmüş Faktör Matrisi

İfadeler	Faktör		
	1	2	3
İAA2	0,890		
İAA1	0,863		
İAA3	0,848		
İAY2		0,902	
İAY3		0,900	
İAY1		0,794	
İAD2			0,876
İAD3			0,862
İAD1			0,831

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Rotasyon Yöntemi: Varimax Normalleştirme

Sadece faktör yükü 0,50 ve üzerinde olanlar gösterilmiştir.

Tablo 23 incelendiğinde İA ölçeğine ait ifadelerin 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. Buna göre İA ölçeğinin adanma bileşenine ait ifadeler (İAA1, İAA2, İAA3) 1. faktörde, yoğunlaşma bileşenine ait ifadeler (İAY1, İAY2, İAY3) 2. faktörde, dinçlik bileşenine ait ifadeler ise (İAD1, İAD2, İAD3) 3. faktörde toplanmıştır. Ancak bu çalışmada İA ölçeği tek boyut olarak ele alınmıştır.

5.7.2.3. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi

Tükenmişliği ölçmek için kullanılan ve 22 ifadeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin faktör analizi için uygun olup olmadığını gösteren KMO ve Bartlett Küresellik Testine ait sonuçlar Tablo 24'te verilmiştir. Tablo 24 incelendiğinde KMO örneklem büyüklüğü yeterliliği ölçüm değerinin 0,925 olması ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı çıkması (yaklaşık ki-kare= 2903,677; $p<0,05$) veri setine faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 24

TÜK Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-1

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü		0,925
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	2903,677
	Serbestlik Derecesi	231
	Anlamlılık	,000**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$ ve *** $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Tükenmişlik ölçeğine ait ortak varyans miktarı Tablo 25’te görülmektedir. Tablo 25’e göre, ölçekte 0,50 değerinin altında kalan düşük ortak varyansa sahip ifade bulunmaktadır. Faktör analizinde düşük ortak varyansa sahip değişkenler (örneğin 0,50’nin altında) analizden atılarak, faktör analizi tekrar yapılabilir. Ancak eşkökenlilik değeri 1’in üstünde çıkarsa, bu durumda ya veri seti çok küçüktür ya da araştırmada çok sayıda ya da az sayıda faktör belirlenmiştir (Kalaycı, 2010: 329). Tablo 25’te görüldüğü gibi düşük kişisel başarı bileşenine ait TKB8 (0,435) ifadesi 0,50’nin altında kalarak düşük ortak varyansa sahiptir. Aynı zamanda TDT3 ifadesi en yüksek ortak varyansa sahip (0,712) ifadedir.

Tablo 25

TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Ortak Varyanslar Tablosu

İfadeler	Eşkökenlilik	Ortak Varyans Miktarı
TDT1	1,000	0,683
TDT2	1,000	0,668
TDT3	1,000	0,712
TDT4	1,000	0,532
TDT5	1,000	0,628
TDT6	1,000	0,591
TDT7	1,000	0,518
TDT8	1,000	0,509
TDT9	1,000	0,616
TDUY1	1,000	0,550
TDUY2	1,000	0,526
TDUY3	1,000	0,644
TDUY4	1,000	0,508
TDUY5	1,000	0,616
TKB1	1,000	0,507
TKB2	1,000	0,513
TKB3	1,000	0,509
TKB4	1,000	0,610
TKB5	1,000	0,563
TKB6	1,000	0,663
TKB7	1,000	0,627
TKB8	1,000	0,435
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi		

Tükenmişlik ölçeğine ait ifadelerin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Açıklanan Toplam Varyans Tablosu” (Tablo 26), tükenmişlik ölçeğinin özdeğerinin 1’den büyük ve faktör yüklerinin %50’nin üzerinde olan toplam 3 faktörden oluştuğunu ve bu faktörlerin tükenmişlik düzeyini %57,858 oranında açıkladığını göstermektedir.

Tablo 26'ya göre 1. faktör tükenmişlik düzeyinin %24,602'sını, 2. faktör tükenmişlik düzeyinin %20,581'ini, 3. faktör ise tükenmişlik düzeyinin %12,675'ini açıklamaktadır.

Tablo 26

TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

	Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Toplamları		
	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı
1	9,377	42,621	42,621	9,377	42,621	42,621	5,413	24,602	24,602
2	2,051	9,325	51,946	2,051	9,325	51,946	4,528	20,581	45,183
3	1,301	5,912	57,858	1,301	5,912	57,858	2,788	12,675	57,858
4	0,901	4,096	61,954						
5	0,873	3,966	65,920						
6	0,807	3,670	69,590						
7	0,708	3,220	72,810						
8	0,655	2,977	75,787						
9	0,603	2,743	78,530						
10	0,566	2,571	81,101						
11	0,545	2,476	83,578						
12	0,529	2,406	85,984						
13	0,433	1,970	87,954						
14	0,403	1,830	89,784						
15	0,380	1,728	91,512						
16	0,342	1,553	93,065						
17	0,329	1,494	94,559						
18	0,312	1,418	95,977						
19	0,268	1,219	97,195						
20	0,241	1,094	98,289						
21	0,200	0,909	99,199						
22	0,176	0,801	100,000						
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi									

Tablo 27'de tükenmişlik bileşenlerine ait döndürülmüş faktör matrisi tablosu verilmiştir. Tablo 27 incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğine ait ifadelerin 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. Buna göre tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme bileşenindeki ifadeler (TDT1, TDT2, TDT3, TDT4, TDT5, TDT6, TDT7, TDT8, TDT9) 1. faktörde, düşük kişisel başarı bileşenine ait ifadeler (TKB1, TKB2, TKB3, TKB4, TKB5, TKB6, TKB7) 2. faktörde, duyarsızlaşma bileşenine ait ifadeler ise (TDUY1, TDUY2, TDUY3, TDUY4, TDUY5) 3. faktörde toplanmıştır.

Tablo 27*TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-1: Döndürülmüş Faktör Matrisi*

İfadeler	Faktör		
	1	2	3
TDT3	0,795		
TDT2	0,790		
TDT7	0,706		
TDT6	0,686		
TDT1	0,683		
TDT4	0,674		
TDT5	0,626		
TDT8	0,591		
TDT9	0,551		
TKB8		-	
TKB6		0,741	
TKB7		0,740	
TKB2		0,705	
TKB1		0,686	
TKB5		0,683	
TKB3		0,664	
TKB4		0,606	
TDUY5			0,774
TDUY1			0,679
TDUY2			0,614
TDUY3			0,592
TDUY4			0,579

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Rotasyon Yöntemi: Varimax Normalleştirilmesi

Sadece faktör yükü 0,50 ve üzerinde olanlar gösterilmiştir.

Döndürülmüş faktör matrisi tablosu (Tablo 27) incelendiğinde, düşük kişisel başarı alt bileşenine ait 8. ifadenin (TKB8) 0,50 değerinin altında kalarak düşük ortak varyansa sahip olduğunu belirtmiştik. Tablo 27’ye göre TKB8 ifadesinin hiçbir faktöre yükleme yapmadığı görülmüştür. Bu nedenle, düşük kişisel başarı alt bileşeninin TKB8 ifadesi analizden çıkarılarak faktör analizi tekrar yapılmıştır.

İkinci kez yapılan faktör analizi sonucunda, tükenmişlik ölçeğine ilişkin yapılan KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28*TÜK Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi-2*

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü		0,922
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	2782,373
	Serbestlik Derecesi	210
	Anlamlılık	,000**

*p<0,05; **p<0,01 ve ****p<0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 28 incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğine yönelik olarak yapılan analizde KMO örneklem büyüklüğü yeterliliği ölçüm değerinin 0,922 olması ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı çıkması (yaklaşık ki-kare= 2782,373; $p<0,05$) veri setine faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 29’da ikinci kez yapılan faktör analizinde tükenmişlik ölçeğine ait ifadelerin ortak varyans tablosu verilmiştir. Ölçek ifadelerinde 0,50’nin altında ortak varyans miktarına sahip ifade bulunmamaktadır. Diğer bir ifadeyle; tükenmişlik ölçeğinde düşük ortak varyansa sahip ifade kalmamıştır. Yine TDT3 ifadesi en yüksek ortak varyansa sahip (0,719) ifadedir.

Tablo 29

TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Ortak Varyanslar Tablosu

İfadeler	Eşkökenlilik	Ortak Varyans Miktarı
TDT1	1,000	0,693
TDT2	1,000	0,673
TDT3	1,000	0,719
TDT4	1,000	0,535
TDT5	1,000	0,634
TDT6	1,000	0,590
TDT7	1,000	0,521
TDT8	1,000	0,509
TDT9	1,000	0,618
TDUY1	1,000	0,558
TDUY2	1,000	0,539
TDUY3	1,000	0,644
TDUY4	1,000	0,515
TDUY5	1,000	0,587
TKB1	1,000	0,510
TKB2	1,000	0,519
TKB3	1,000	0,510
TKB4	1,000	0,613
TKB5	1,000	0,566
TKB6	1,000	0,661
TKB7	1,000	0,623
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.		

Tükenmişlik ölçeğine ait ifadelerin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Açıklanan Toplam Varyans Tablosu” (Tablo 30), tükenmişlik ölçeğinin özdeğerinin 1’den büyük ve faktör yüklerinin %50’nin üzerinde olan toplam 3 faktörden oluştuğunu ve bu faktörlerin tükenmişlik düzeyini %58,743 oranında açıkladığını göstermektedir.

Tablo 30*TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu*

	Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Toplamları		
	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı	Top.	Varyans Oranı	Kümülatif Oranı
1	9,005	42,881	42,881	9,005	42,881	42,881	5,214	24,826	24,826
2	2,045	9,738	52,618	2,045	9,738	52,618	4,337	20,650	45,477
3	1,286	6,125	58,743	1,286	6,125	58,743	2,786	13,266	58,743
4	0,899	4,281	63,024						
5	0,835	3,974	66,998						
6	0,785	3,740	70,738						
7	0,703	3,348	74,086						
8	0,625	2,976	77,062						
9	0,592	2,819	79,881						
10	0,565	2,690	82,571						
11	0,534	2,542	85,114						
12	0,439	2,091	87,205						
13	0,411	1,956	89,161						
14	0,380	1,811	90,972						
15	0,362	1,722	92,695						
16	0,330	1,570	94,265						
17	0,312	1,488	95,753						
18	0,269	1,281	97,034						
19	0,243	1,157	98,191						
20	0,204	0,969	99,160						
21	0,176	0,840	100,000						
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi									

Tablo 30 incelendiğinde, 1. faktör tükenmişlik düzeyinin %24,826'sını, 2. faktör tükenmişlik düzeyinin %20,650'sini ve 3. faktör tükenmişlik düzeyinin %13,266'sını açıklamaktadır.

Tükenmişlik ölçeğine yönelik yapılan ikinci faktör analizine ait döndürülmüş faktör matrisi tablosu Tablo 31'de verilmiştir. Tablo 31 incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğine ait ifadelerin 3 faktör altında toplandığı görülmüştür.

Buna göre tükenmişlik ölçeğinin; duygusal tükenme bileşenine ait ifadeler (TDT3, TDT2, TDT7, TDT1, TDT6, TDT4, TDT5, TDT8, TDT9) 1. faktörde, düşük kişisel başarı bileşenine ait ifadeler (TKB6, TKB7, TKB2, TKB1, TKB5, TKB3, TKB4) 2. faktörde, duyarsızlaşma bileşenine ait ifadeler ise (TDUY5, TDUY1, TDUY2, TDUY3, TDUY4) 3. faktörde toplanmıştır. Ancak bu çalışmada tükenmişlik ölçeği tek faktör olarak ele alınmıştır.

Tablo 31*TÜK Ölçeğinin Faktör Analizi-2: Döndürülmüş Faktör Matrisi*

İfadeler	Faktör		
	1	2	3
TDT3	0,799		
TDT2	0,793		
TDT7	0,708		
TDT1	0,689		
TDT6	0,684		
TDT4	0,676		
TDT5	0,632		
TDT8	0,594		
TDT9	0,553		
TKB6		0,740	
TKB7		0,737	
TKB2		0,711	
TKB1		0,691	
TKB5		0,685	
TKB3		0,665	
TKB4		0,608	
TDUY5			0,752
TDUY1			0,687
TDUY2			0,634
TDUY3			0,594
TDUY4			0,593

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Rotasyon Yöntemi: Varimax Normalleştirilmesi

Sadece faktör yükü 0,50 ve üzerinde olanlar gösterilmiştir.

5.7.3. Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik analizi, herhangi bir araştırmada örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacıyla geliştirilen ölçek ifadelerinin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu çalışmada içsel tutarlılığı ölçmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca her bir ölçek için ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirlik katsayısına etkisini hesaplamak amacıyla Cronbach's Alpha If Item Deleted (İfade Çıkarıldığında Cronbach's Alfa Değeri) hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Sorular arasındaki katsayı negatif ise Alfa yöntemi ile hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı da negatiftir. Bu katsayının negatif çıkması güvenilirlik modelinin bozulmasına neden olur.

Cronbach Alfa likert tipi ölçeklerde kullanılmaktadır. Cronbach Alfa katsayısı;

- 0 - 0,40 ise güvenilir değil,
- 0,40 - 0,60 ise düşük güvenilirlikte,
- 0,60 - 0,80 ise oldukça güvenilir,
- 0,80 - 1,00 ise yüksek güvenilirliktedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 18).

5.7.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Analizi

PPS ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek amacıyla faktör analizi sonucunda çıkarılan İ6 ifadesi dışında geriye kalan 23 ifade için güvenilirlik analizi yapılmış ve analiz sonucunda, Cronbach Alfa değeri 0,961 olarak bulunmuştur. Bu sonuç PPS ölçeğinin çok güvenilir olduğu (0,80 - 1,00 aralığında yüksek güvenilirlikte) anlamına gelmektedir (Tablo 32). Toplam PPS güvenilirlik analizinde herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle toplam PPS ölçeğinin yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 32
PPS Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

İfadeler	İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
İ1	87,1983	324,682	0,748	0,959
İ2	87,3512	332,046	0,590	0,960
İ3	87,3347	329,145	0,635	0,960
İ4	87,3471	331,257	0,625	0,960
İ5	87,2603	331,446	0,624	0,960
U1	87,4008	327,942	0,711	0,959
U2	87,1901	326,686	0,678	0,959
U3	87,4256	327,540	0,648	0,960
U4	87,4711	331,960	0,536	0,961
U5	87,4628	330,416	0,587	0,960
U6	87,3306	331,467	0,575	0,960
Ö1	86,9504	326,363	0,839	0,958
Ö2	86,9752	326,323	0,839	0,958
Ö3	87,0372	327,978	0,789	0,958
Ö4	87,0785	324,911	0,840	0,958
Ö5	87,0702	328,680	0,797	0,958
Ö6	87,0868	329,258	0,765	0,958
D1	87,0579	326,038	0,794	0,958
D2	87,2066	328,156	0,728	0,959
D3	87,2851	328,254	0,733	0,959
D4	87,1942	328,174	0,729	0,959
D5	87,0826	329,943	0,747	0,959
D6	87,1116	327,743	0,796	0,958

Cronbach Alfa:0,961; N:23; Ortalama: 91,17; Varyans: 358,445; St.Sapma: 18,932.

5.7.3.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Özyeterlilik Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi

PPS ölçeğine uygulanan faktör analizinde ölçeğin 4 alt boyuttan oluştuğu belirlenmişti (bkz. Tablo 18). Bu nedenle ilk olarak PPS ölçeğinin birinci alt bileşeni olan özyeterlilik bileşeni ile ilgili güvenilirlik analizi yapılmış ve sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,954 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, özyeterlilik ölçeğinin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 33 incelendiğinde, hiçbir ifadenin çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,954'ten yüksek olmamaktadır. Bu nedenle 6 ifadeden oluşan özyeterlilik bileşeninin güvenilirlik analizinde herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle özyeterlilik ölçeğinin yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 33

PPS Ölçeğinin Özyeterlilik Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi

İfadeler	İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
Ö1	20,6405	21,318	0,901	0,941
Ö2	20,6653	21,535	0,872	0,944
Ö3	20,7273	21,701	0,847	0,947
Ö4	20,7686	21,150	0,873	0,944
Ö5	20,7603	22,166	0,823	0,949
Ö6	20,7769	21,967	0,829	0,949

Cronbach Alfa: 0,954; N:6; Ortalama: 28,86; Varyans: 30,879; St.Sapma: 5,556.

5.7.3.1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Dayanıklılık Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi

PPS ölçeğinin ikinci alt bileşeni olan dayanıklılık bileşeni ile ilgili güvenilirlik analizi yapılmış ve sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,939 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, dayanıklılık ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 34 incelendiğinde, hiçbir ifadenin çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,939'dan yüksek olmamaktadır. Bu nedenle 6 ifadeden oluşan dayanıklılık alt bileşeninin güvenilirlik analizinde herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle dayanıklılık ölçeğinin yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 34*PPS Ölçeğinin Dayanıklılık Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi*

İfadeler	İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
D1	20,0083	21,834	0,854	0,924
D2	20,1570	21,992	0,822	0,928
D3	20,2355	22,330	0,793	0,931
D4	20,1446	22,373	0,780	0,933
D5	20,0331	22,688	0,829	0,927
D6	20,0620	22,490	0,836	0,926

Cronbach Alfa: 0,939; N:6; Ortalama: 24,12; Varyans: 31,706; St.Sapma: 5,630.

5.7.3.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Umut Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi

PPS ölçeğinin üçüncü alt bileşeni olan umut bileşeni ile ilgili güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa değeri 0,876 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, umut ölçeğinin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 35 incelendiğinde, hiçbir ifadenin çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,876'dan yüksek olmamaktadır. Bu nedenle 6 ifadeden oluşan umut alt bileşeninin güvenilirlik analizinde herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle umut bileşeninin yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 35*PPS Ölçeğinin Umut Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi*

İfadeler	İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
U1	19,0083	24,000	0,728	0,847
U2	18,7975	23,258	0,722	0,847
U3	19,0331	23,045	0,730	0,846
U4	19,0785	23,956	0,626	0,864
U5	19,0702	23,983	0,646	0,860
U6	18,9380	24,266	0,636	0,862

Cronbach Alfa:0,876; N:6; Ortalama: 22,78; Varyans: 33,373; St.Sapma: 5,776.

5.7.3.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İyimserlik Alt Bileşeninin Güvenilirlik Analizi

PPS ölçeğinin dördüncü alt bileşeni olan iyimserlik bileşeni ile ilgili güvenilirlik analizi yapılmış ve sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,868

olarak bulunmuştur. Bu sonuç, iyimserlik ölçeğinin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 36 incelendiğinde, hiçbir ifadenin çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,868'den yüksek olmamaktadır. Bu nedenle 5 ifadeden oluşan iyimserlik alt bileşeninin güvenilirlik analizinde herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle iyimserlik ölçeğinin yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 36

PPS Ölçeğinin İyimserlik Bileşenine Ait Güvenilirlik Analizi

İfadeler	İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
İ1	15,4174	14,095	0,756	0,823
İ2	15,5702	14,868	0,682	0,842
İ3	15,5537	14,530	0,690	0,841
İ4	15,5661	15,168	0,664	0,847
İ5	15,4793	15,213	0,664	0,847

Cronbach Alfa: 0,868; N:5; Ortalama: 19,39; Varyans: 22,348; St.Sapma: 4,727.

5.7.3.2. İşe Adanma Ölçeği Güvenilirlik Analizi

İA ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa değeri 0,934 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, toplam İA ölçeğinin çok güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo 37).

Tablo 37

İA Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

İfadeler	İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
İAD1	31,8017	51,089	0,813	0,923
İAD2	31,8884	51,519	0,782	0,925
İAD3	32,2066	51,841	0,669	0,933
İAA1	31,5537	54,522	0,765	0,927
İAA2	31,5909	54,342	0,758	0,927
İAA3	31,5413	54,299	0,758	0,927
İAY1	32,0248	50,223	0,782	0,925
İAY2	32,0620	50,390	0,772	0,926
İAY3	32,0413	50,098	0,766	0,926

Cronbach Alfa:0,934; N:9; Ortalama: 35,83; Varyans: 65,322; St.Sapma: 8,082.

Tablo 37'ye göre, hiçbir ifade çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,934'ten yüksek olmamaktadır. Bu nedenle toplam İA ölçeğinin güvenilirlik analizinde

herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle, toplam İA ölçeğinin yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

5.7.3.3. Tükenmişlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek amacıyla faktör analizi sonucunda çıkarılan TKB8 ifadesi dışında geriye kalan 21 ifade için güvenilirlik analizi yapılmış ve analiz sonucunda, Cronbach Alfa değeri 0,931 olarak bulunmuştur. Bu sonuç tükenmişlik ölçeğinin çok güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Tablo 38). Tablo 38 incelendiğinde hiçbir ifadenin çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,931'den yüksek olmamaktadır. Bu nedenle toplam tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik analizinde herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle toplam tükenmişlik ölçeğinin yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 38
Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

İfadeler	İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
TDT1	44,6694	229,907	0,766	0,924
TDT2	44,0661	229,282	0,654	0,926
TDT3	44,2603	228,426	0,713	0,925
TDT4	43,7355	231,814	0,600	0,928
TDT5	44,6446	229,691	0,743	0,925
TDT6	44,2603	230,094	0,686	0,926
TDT7	43,6818	236,849	0,504	0,929
TDT8	44,2645	234,660	0,620	0,927
TDT9	44,8182	231,618	0,738	0,925
TDUY1	44,2727	240,025	0,473	0,930
TDUY2	44,4008	235,453	0,551	0,928
TDUY3	44,3843	229,657	0,703	0,925
TDUY4	44,2769	234,284	0,581	0,928
TDUY5	44,1612	240,426	0,420	0,931
TKB1	44,3058	246,197	0,370	0,931
TKB2	44,5207	242,068	0,444	0,930
TKB3	44,4752	237,918	0,546	0,928
TKB4	44,6446	233,301	0,674	0,926
TKB5	44,5909	237,571	0,595	0,928
TKB6	44,5413	234,374	0,649	0,927
TKB7	44,5124	236,707	0,600	0,927

Cronbach Alfa:0,931; N:21; Ortalama: 46,57; Varyans: 257,947; St.Sapma: 16,060.

5.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların PPS, İA ve TÜK algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 38’de verilmiştir. 5’li likert ölçeği kullanılarak yapılan anketlerde çalışanlardan ifadeler katılma derecelerine göre; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum seçenekleri yer almaktadır. Ortalamaların yorumu yapılırken; ortalama aralığı 1,00-1,79 arası çok düşük, 1,80- 2,59 düşük, 2,60-3,39 orta, 3,40-4,19 yüksek, 4,20-5,00 çok yüksek olarak dikkate alınmıştır (Özdamar, 2003: 32).

Tablo 39

Araştırmada Kullanılan Ölçeklere ve Alt Bileşenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

ÖLÇEKLER	ÖLÇEK ALT BİLEŞENLERİ	ORTALAMA	STANDART SAPMA
PPS (23)		3,96	0,823
	Özyeterlilik (6)	4,14	0,926
	Dayanıklılık (6)	4,02	0,938
	Umut (6)	3,79	0,962
	İyimserlik (5)	3,87	0,945
İA (9)		3,98	0,898
TÜK (21)		2,21	0,764

Tablo 35 incelendiğinde, PPS ölçeğinin toplam ortalaması 3,96 olarak bulunmuştur. Bu sonuç katılımcıların PPS algılarının yüksek olduğunu göstermektedir. PPS ölçeğinin alt bileşenlerine baktığımız zaman özyeterlilik bileşeninin ortalaması 4,14; dayanıklılık bileşeninin ortalaması 4,02; umut bileşeninin ortalaması 3,79; iyimserlik bileşeninin ortalaması 3,87 olarak bulunmuştur. Bu sonuç katılımcıların özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik algılarının yüksek olduğunu göstermektedir. İşe adanma ölçeğinin ortalaması 3,98 olarak bulunmuştur. Bu sonuç katılımcıların işe adanma algılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik ölçeğinin ortalaması ise 2,21 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ise katılımcıların tükenmişlik algılarının düşük olduğunu göstermektedir. Özetle; katılımcıların PPS düzeylerinin ve işe adanma düzeylerinin yüksek olduğunu, bu sonuçlara paralel olarak düşük seviyede tükenmişlik yaşadıklarını söylemek mümkündür. Ölçeklerin standart sapma değerleri incelendiğinde birbirine yakın ve genellikle düşük değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların birbirine yakın ve benzer algılara sahip olduklarını göstermektedir.

5.7.5. Korelasyon Analizi

Araştırma amaçları doğrultusunda, PPS ve alt bileşenleri, İA ve TÜK arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 40'ta verilmiştir.

Tablo 40
Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PPS	1											
Özyet.	0,920**	1										
Dynk.	0,888**	0,786**	1									
Umut	0,840**	0,706**	0,613**	1								
İyim.	0,841**	0,709**	0,691**	0,581**	1							
İA	0,787**	0,739**	0,753**	0,599**	0,654**	1						
TÜK	-0,647**	-0,571**	-0,625**	-0,491**	-0,577**	-0,753**	1					
Cins.	0,001	-0,004	0,002	-0,050	0,070	0,031	-0,039	1				
Yaş	0,039	0,026	0,065	0,000	0,046	0,128*	-0,120	0,121	1			
Eğitim Durumu	0,113	0,130*	0,128*	0,073	0,059	0,021	-0,069	-0,324**	-0,360**	1		
Medeni Durum	0,125	0,141*	0,160*	0,022	0,119	0,227**	-0,205**	0,247**	0,591**	-0,344**	1	
Tecrübe Süresi	0,021	0,008	0,064	-0,016	0,016	0,084	-0,060	0,047	0,685**	-0,234**	0,449*	1

* p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

** p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 40'taki korelasyon analizi sonuçlarına göre, araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılan PPS ile Özyeterlilik alt bileşeni arasında çok yüksek düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($r=0,920$), Dayanıklılık alt bileşeni arasında çok yüksek düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($r=0,888$), Umut alt bileşeni arasında çok yüksek düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($r=0,840$) ve İyimserlik alt bileşeni arasında çok yüksek düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki ($r=0,841$) bulunmaktadır. Aynı zamanda PPS alt bileşenlerinin birbirleriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülmektedir. Buna göre; Özyeterlilik ve İyimserlik bileşenleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,709$) vardır. Dayanıklılık ve İyimserlik bileşenleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,691$) vardır. Umut ve İyimserlik bileşenleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,581$) vardır. Umut ve Dayanıklılık bileşenleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,613$) vardır. Umut ve Özyeterlilik bileşenleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,706$) vardır. Dayanıklılık ve

Özyeterlilik bileşenleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,786$) vardır.

Öte yandan katılımcıların PPS algıları ile çalışmada aracı değişken olan İA algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre PPS ve İA arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,787$) bulunmuştur. Bu sonuç ankete katılan katılımcıların PPS algıları arttıkça İA düzeylerinin de artacağını göstermektedir. Aynı zamanda İA ile PPS alt bileşenleri arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Buna göre İA ile Özyeterlilik arasında ($r=0,739$), Dayanıklılık arasında ($r=0,753$), Umut arasında ($r=0,599$), İyimserlik arasında ($r=0,654$) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.

Korelasyon analizinde Tükenmişlik bağımlı değişkeninin diğer değişkenlerde negatif yönlü anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülmektedir. Buna göre TÜK ile PPS arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,647$) vardır. Aynı zamanda TÜK ile Dayanıklılık arasında ($r=-0,625$) yine yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Diğer PPS alt bileşenlerine bakacak olursak TÜK ile Özyeterlilik ($r=-0,571$), TÜK ile Umut ($r=-0,491$) ve TÜK ile İyimserlik ($r=-0,577$) bileşenleri arasında ise orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuç, katılımcıların PPS algıları arttıkça Tükenmişlik düzeylerinin azalacağını göstermektedir.

Korelasyon analizinde TÜK ile İA değişkenleri arasında ise yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=-0,753$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç ise, katılımcıların İA seviyeleri arttıkça Tükenmişlik düzeylerinin azalacağını göstermektedir.

Son olarak, Tablo 40'taki korelasyon analizinde demografik değişkenlerin bağımlı değişken, bağımsız değişken ve aracı değişken arasındaki ilişkileri de incelenmiştir. Buna göre Özyeterlilik ve medeni durum arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,141$) ve Dayanıklılık ve medeni durum arasında yine düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,160$) vardır. Aynı zamanda İA ile medeni durum arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,227$) vardır. TÜK ile medeni durum arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,205$) mevcuttur. Özyeterlilik ile eğitim durumu arasında

($r=0,130$) ve Dayanıklılık ve eğitim durumu ($r=0,128$) arasında yine düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Sonuç olarak, katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça özyeterlilik ve dayanıklılık algıları da artmaktadır. Yaş değişkeni ile İA arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,128$) tespit edilmiştir. Bu sonuç ise, katılımcıların yaşları arttıkça işe adanma düzeylerinin de arttığını göstermektedir.

5.7.6. Regresyon Analizleri

Regresyon analizi değişkenleri bağımlı ve bağımsız değişken şeklinde ayrılması ve bir nedensellik ilişkisine yönelmesi açısından korelasyondan farklılaşmaktadır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin değişimine neden olurken öncül olduğu, belirleyici olduğu gibi varsayımlar regresyon analizinde önem kazanmaktadır. Aslında regresyon analizinde kurulan modelin neden sonuç ilişkisi ile ortaya konulması söz konusudur. Değişkenler arasındaki ilişki bir değişkenin etkilenme yönü ve şiddeti yanında bir bağımlı değişkenin iki değişken tarafından etkilenmesini de değerlendirmektedir. Sonuç olarak hem regresyon denklemi ve model hem de değişim oranının anlamlı bir şekilde açıklanması regresyon analizleri sayesinde olmaktadır (Nakip, 2013: 390).

Araştırma değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkilerini göstermek, bağımsız değişkenlerin (PPS ve alt bileşenleri), aracı değişken (İA) ve bağımlı değişken (TÜK) üzerindeki etkisini belirlemek ve hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca, PPS ile alt bileşenlerinin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünü belirlemek ve aracılık ile ilgili geliştirilen hipotezleri test etmek için de hiyerarşik çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan tüm regresyon analizlerinde demografik faktörler kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edilmişlerdir.

5.7.6.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi

İlk olarak PPS'nin araştırma modelinde aracı değişken olarak kullanılan İA üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 41'de yer alan regresyon analizleri sonuçlarına göre, İA'nın PPS ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,628$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, PPS ve demografik faktörler İA'ya ait toplam varyansın %62'sini

açıklamaktadır. Aynı zamanda hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (2,128) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 41

PPS'nin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,798 ^a	0,637	0,628	0,54782	2,128

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 42’de gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre, F değerinin 68,770 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 42

PPS'nin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1					
Regresyon	123,830	6	20,638	68,770	0,000^a
Artık	70,525	235	0,300		
Toplam	194,355	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 43’teki PPS’nin İA’ya etkisine ilişkin regresyon analizi incelendiğinde, demografik değişkenlerden medeni durumun İA üzerinde düşük derecede anlamlı ($p = 0,034$) ve pozitif ($\beta = 0,109$) bir etkisi vardır. Diğer demografik değişkenlerin modele anlamlı bir katkısının olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 43

PPS'nin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	0,343	0,370		0,929	0,354		
Cinsiyet	-0,024	0,138	-0,007	-0,171	0,864	0,863	1,159
Yaş	0,029	0,056	0,032	0,517	0,606	0,415	2,412
Eğitim	-0,025	0,051	-0,022	-0,483	0,630	0,760	1,316
Medeni D.	0,204	0,096	0,109	2,132	0,034	0,592	1,688
Tecrübe	-0,007	0,051	-0,007	-0,131	0,896	0,525	1,905
PPS	0,845	0,044	0,775	19,275	0,000	0,956	1,046

a. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 43'teki sonuçlar, PPS'nin İA üzerinde anlamlı ($p=0,000$) ve pozitif ($\beta=0,775$) etkisinin olduğunu göstermektedir. Buna göre, Beta katsayıları dikkate alındığında, PPS'nin standart sapmasındaki bir birimlik artış İA'nın standart sapmasında 0,775'lik bir artışa neden olacaktır. Tablo 43'teki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük ($\text{Tolerans}>0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, PPS'nin İA üzerinde pozitif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.1.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi

PPS'nin birinci alt bileşeni olan Özyeterlilik bileşeninin İA'ya etkisini test etmek için yapılan çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin model Tablo 44'te görülmektedir. Tablo 44'te yer alan regresyon analizleri sonuçlarına göre, İA'nın Özyeterlilik ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,554$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, Özyeterlilik ve demografik faktörler İA'ya ait toplam varyansın yaklaşık %55'ini açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (2,016) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 44

Özyeterlilik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,751 ^a	0,565	0,554	0,60004	2,016

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 45

Özyeterlilik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	109,743	6	18,291	50,800	0,000 ^a
	Artık	84,611	235	0,360		
	Toplam	194,355	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 45'te gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre ise, F değerinin 50,800 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 46

Özyeterlilik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	0,759	0,400		1,900	0,059		
Cinsiyet	-0,005	0,151	-0,002	-0,034	0,973	0,863	1,159
Yaş	0,044	0,062	0,047	0,709	0,479	0,414	2,413
Eğitim	-0,031	0,056	-0,027	-0,545	0,586	0,756	1,324
Medeni D.	0,163	0,105	0,087	1,546	0,124	0,586	1,707
Tecrübe	0,001	0,055	0,001	0,013	0,989	0,525	1,906
Özyeterlilik	0,707	0,043	0,729	16,449	0,000	0,942	1,062

a. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 46'daki Özyeterlilik bileşeninin İA üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden hiçbirinin İA üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Tablo 46'daki sonuçlar, Özyeterlilik bileşeninin İA üzerinde anlamlı ($p = 0,000$) ve pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta = 0,729$). Buna göre Özyeterlilik bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış İA'nın standart sapmasında 0,729'luk bir artışa neden olacaktır.

Tablo 46'daki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans $> 0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu bilgiler ışığında, PPS alt bileşenlerinden Özyeterlilik bileşeninin İA üzerinde pozitif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi

PPS bileşenlerinden Dayanıklılık bileşeninin İA üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 47'de yer alan analiz sonuçlarına göre, İA'nın Dayanıklılık ve demografik faktörler tarafından açıklama düzeyi Düzeltilmiş $R^2 = 0,571$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, Dayanıklılık ve

demografik değişkenler İA'ya ait toplam varyansın %57'sini açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (2,104) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 47

Dayanıklılık Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,762 ^a	0,581	0,571	0,58851	2,104

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 48'de gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre, F değerinin 54,359 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 48

Dayanıklılık Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	112,963	6	18,827	54,359	0,000^a
	Artık	81,392	235	0,346		
	Toplam	194,355	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 49'daki Dayanıklılık bileşeninin İA üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden hiçbirinin İA üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 49

Dayanıklılık Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	0,988	0,387		2,549	0,011		
Cinsiyet	-0,028	0,148	-0,008	-0,187	0,852	0,863	1,159
Yaş	0,037	0,060	0,040	0,607	0,545	0,415	2,412
Eğitim	-0,046	0,055	-0,040	-0,827	0,409	0,752	1,330
Medeni D.	0,171	0,103	0,091	1,658	0,099	0,587	1,703
Tecrübe	-0,038	0,054	-0,041	-0,701	0,484	0,525	1,904
Dayanıklılık	0,712	0,042	0,744	17,046	0,000	0,936	1,068

a. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 49'daki sonuçlar, Dayanıklılık bileşeninin İA üzerinde anlamlı ($p=0,000$) ve pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta=0,744$). Buna göre Dayanıklılık bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış İA'nın standart sapmasında 0,744'lük bir artışa neden olacaktır.

Tablo 49'daki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük ($\text{Tolerans}>0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu bilgiler ışığında, PPS alt bileşenlerinden Dayanıklılık bileşeninin İA üzerinde pozitif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi

PPS'nin bir diğer alt bileşeni olan Umut bileşeninin İA'ya etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin model Tablo 50'de görülmektedir. Tablo 50'de yer alan regresyon analizleri sonuçlarına göre, İA'nın Umut ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,393$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, Umut ve demografik faktörler İA'ya ait toplam varyansın %39'unu açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (2,020) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 50

Umut Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,639 ^a	0,408	0,393	0,69948	2,020

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 51

Umut Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	79,376	6	13,229	27,039	0,000 ^a
	Artık	114,978	235	0,489		
	Toplam	194,355	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 51’de gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre ise, F değerinin 27,039 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 52

Umut Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	0,829	0,474		1,748	0,082		
Cinsiyet	0,085	0,176	0,026	0,485	0,628	0,862	1,160
Yaş	0,022	0,072	0,024	0,311	0,756	0,414	2,413
Eğitim	0,079	0,065	0,069	1,218	0,225	0,776	1,289
Medeni D.	0,413	0,121	0,220	3,418	0,001	0,605	1,653
Tecrübe	-0,007	0,065	-0,007	-0,103	0,918	0,525	1,906
Umut	0,551	0,047	0,590	11,706	0,000	0,990	1,010

a. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 52’de Umut bileşeninin İA üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar verilmiştir. Tablo 52 incelendiğinde, demografik faktörlerden medeni durum değişkeninin İA üzerinde anlamlı ($p=0,001$) ve pozitif ($\beta=0,220$) bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Diğer demografik değişkenlerin modele anlamlı bir katkısının olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 52’deki sonuçlar, Umut bileşeninin İA üzerinde anlamlı ($p=0,000$) ve pozitif ($\beta=0,590$) etkisinin olduğunu göstermektedir. Buna göre Umut bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış İA’nın standart sapmasında 0,590’lık bir artışa neden olacaktır. Modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5’den küçük ($\text{Tolerans} > 0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu bilgiler ışığında, PPS alt bileşenlerinden Umut bileşeninin İA üzerinde pozitif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Bileşeninin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi

PPS alt bileşenlerinden İyimserlik bileşeninin İA üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 53’de yer alan analiz sonuçlarına göre, İA’nın İyimserlik ve demografik faktörler tarafından açıklama

düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,439$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, İyimsirlik ve demografik değişkenler İA'ya ait toplam varyansın yaklaşık %44'ünü açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (2,251) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 53

İyimsirlik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,673 ^a	0,453	0,439	0,67236	2,251

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimsirlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 54'te gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre ise, F değerinin 32,487 ve anlamlılık düzeyinin $p<0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 54

İyimsirlik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	88,118	6	14,686	32,487	0,000^a
	Artık	106,236	235	0,452		
	Toplam	194,355	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimsirlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 55'teki İyimsirlik bileşeninin İA'ya etkisine ilişkin regresyon analizi incelendiğinde, demografik değişkenlerden medeni durumun İA üzerinde anlamlı ($p=0,010$) ve pozitif ($\beta=0,162$) bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Diğer demografik değişkenlerin modele anlamlı bir katkısının olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 55

İyimsirlik Bileşeninin İA Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	1,305	0,441		2,960	0,003		
Cinsiyet	-0,148	0,169	-0,046	-0,875	0,382	0,859	1,164
Yaş	0,022	0,069	0,023	0,313	0,755	0,414	2,413
Eğitim	0,036	0,062	0,032	0,576	0,565	0,769	1,301
Medeni D.	0,304	0,117	0,162	2,602	0,010	0,598	1,672
Tecrübe	-0,005	0,062	-0,006	-0,084	0,933	0,525	1,906
İyimsirlik	0,603	0,047	0,635	12,948	0,000	0,968	1,033

a. Bağımlı Değişken: İşe Adanma (İA)

Tablo 55'teki sonuçlar, İyimserlik bileşeninin İA üzerinde anlamlı ($p=0,000$) ve pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta=0,635$). Buna göre İyimserlik bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış İA'nın standart sapmasında 0,635'lik bir artışa neden olacaktır. Tablo 55'teki modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük ($Tolerans>0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu bilgiler ışığında, İyimserlik bileşeninin İA üzerinde pozitif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{1d} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.2. İşe Adanmanın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın amaçları doğrultusunda, modelde aracı değişken olarak yer alan İA'nın bağımlı değişken TÜK üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizine yönelik model Tablo 56'da görülmektedir. Tablo 56'daki veriler incelendiğinde, TÜK'in İA ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,565$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, İA ve demografik faktörler TÜK'e ait toplam varyansın %56'sını açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,647) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 56

İA'nın TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,759 ^a	0,576	0,565	0,50456	1,647

a. Bağımsız Değişkenler: Sabit, İşe Adanma (İA), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 57

İA'nın TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	81,137	6	13,523	53,118	0,000 ^a
	Artık	59,827	235	0,255		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: Sabit, İşe Adanma (İA), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 57’de gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre, F değerinin 53,118 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 58

İA’nın TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,220	0,336		15,536	0,000		
Cinsiyet	-0,078	0,127	-0,028	-0,614	0,540	0,863	1,158
Yaş	-0,042	0,052	-0,054	-0,813	0,417	0,414	2,414
Eğitim	-0,086	0,047	-0,088	-1,828	0,069	0,771	1,297
Medeni D.	-0,077	0,089	-0,048	-0,862	0,390	0,581	1,720
Tecrübe	0,033	0,047	0,041	0,701	0,484	0,525	1,905
İA	-0,627	0,037	-0,736	-16,766	0,000	0,937	1,068

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 58’deki İA’nın TÜK üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden hiçbirinin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Tablo 58’deki sonuçlara göre, İA’nın TÜK üzerinde anlamlı ($p = 0,000$) ve negatif etkisi bulunmaktadır ($\beta = -0,736$). Buna göre, İA’nın standart sapmasındaki bir birimlik artış TÜK’in standart sapmasında 0,736’lık bir düşüşe neden olacaktır. Bu durum İA ile TÜK arasında ters bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

Tablo 58’deki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5’den küçük (Tolerans $> 0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, İA’nın TÜK üzerinde negatif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

PPS’nin araştırma modelinde bağımlı değişken olarak yer alan TÜK üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 59 üzerinde gösterilmiştir. Tablo 59’da göre, TÜK’in PPS ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2 = 0,425$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, PPS ve demografik faktörler TÜK’e ait toplam varyansın %42’sini

açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,719) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 59

PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,663 ^a	0,439	0,425	0,57987	1,719

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 60'ta gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre, F değerinin 30,704 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 60

PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	61,946	6	10,324	30,704	0,000 ^a
	Artık	79,018	235	0,336		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 61'deki PPS'nin TÜK üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden hiçbirinin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Tablo 61'deki sonuçlar, PPS'nin TÜK üzerinde anlamlı ($p = 0,000$) ve negatif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta = -0,623$). Buna göre PPS'nin standart sapmasındaki bir birimlik artış TÜK'in standart sapmasında 0,623'lük bir düşüşe neden olacaktır.

Tablo 61

PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,151	0,391		13,167	0,000		
Cinsiyet	-0,061	0,146	-0,022	-0,421	0,674	0,863	1,159
Yaş	-0,060	0,060	-0,076	-1,008	0,315	0,415	2,412
Eğitim	-0,061	0,054	-0,063	-1,123	0,262	0,760	1,316
Medeni D.	-0,188	0,101	-0,118	-1,859	0,064	0,592	1,688
Tecrübe	0,035	0,053	0,045	0,663	0,508	0,525	1,905
PPS	-0,579	0,046	-0,623	-12,480	0,000	0,956	1,046

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 61'deki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans>0,4) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, PPS'nin TÜK üzerinde negatif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

PPS'nin birinci alt bileşeni olan Özyeterlilik bileşeninin TÜK'e etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin model Tablo 62'de görülmektedir. Tablo 62'de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, TÜK'in Özyeterlilik ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş R²=0,331 olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, Özyeterlilik ve demografik faktörler TÜK'e ait toplam varyansın yaklaşık %33'ünü açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,619) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir. Tablo 63'te gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre ise, F değerinin 20,912 ve anlamlılık düzeyinin p<0,05 olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 62

Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,590 ^a	0,348	0,331	0,62534	1,619

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 63

Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1					
Regresyon	49,067	6	8,178	20,912	0,000 ^a
Artık	91,897	235	0,391		
Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 64'teki Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden hiçbirinin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Tablo 64'teki sonuçlar, Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerinde anlamlı ($p=0,000$) ve negatif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta=-0,545$). Buna göre Özyeterlilik bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış TÜK'in standart sapmasında 0,545'lik bir düşüşe neden olacaktır.

Tablo 64

Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,764	0,417		11,438	0,000		
Cinsiyet	-0,075	0,157	-0,027	-0,474	0,636	0,863	1,159
Yaş	-0,070	0,064	-0,089	-1,084	0,280	0,414	2,413
Eğitim	-0,065	0,059	-0,067	-1,105	0,270	0,756	1,324
Medeni D.	-0,176	0,110	-0,110	-1,600	0,111	0,586	1,707
Tecrübe	0,032	0,058	0,040	0,552	0,581	0,525	1,906
Özyeterlilik	-0,450	0,045	-0,545	-10,049	0,000	0,942	1,062

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 64'teki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük ($\text{Tolerans}>0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerinde negatif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

PPSnin alt bileşenlerinden Dayanıklılık bileşeninin TÜK'e etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 65'deki sonuçlarına göre TÜK'in Dayanıklılık ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,391$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, Dayanıklılık ve demografik faktörler TÜK'e ait toplam varyansın yaklaşık %39'unu açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,822) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 65*Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b*

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,638 ^a	0,406	0,391	0,59669	1,822

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 66*Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)*

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	57,294	6	9,549	26,820	0,000^a
	Artık	83,670	235	0,356		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 66’da gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre ise, F değerinin 26,820 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 67’deki Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden hiçbirinin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Tablo 67’deki sonuçlar, Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerinde anlamlı ($p = 0,000$) ve negatif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta = -0,601$). Buna göre Dayanıklılık bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış TÜK’in standart sapmasında 0,601’lik bir düşüşe neden olacaktır.

Tablo 67*Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a*

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,715	0,393		12,005	0,000		
Cinsiyet	-0,058	0,150	-0,021	-0,390	0,697	0,863	1,159
Yaş	-0,065	0,061	-0,083	-1,064	0,288	0,415	2,412
Eğitim	-0,046	0,056	-0,047	-0,819	0,414	0,752	1,330
Medeni D.	-0,165	0,105	-0,103	-1,574	0,117	0,587	1,703
Tecrübe	0,057	0,055	0,072	1,037	0,301	0,525	1,904
Dayanıklılık	-0,490	0,042	-0,601	-11,577	0,000	0,936	1,068

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 67'deki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans>0,4) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerinde negatif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

PPS'nin diğer bir bileşeni olan Umut bileşeninin TÜK'e etkisini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin model Tablo 68'de verilmiştir. Tablo 68'e göre TÜK'in Umut bileşeni ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,277$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, Umut bileşeni ve demografik faktörler TÜK'e ait toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,741) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 68

Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,543 ^a	0,295	0,277	0,65042	1,741

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 69'da gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre, F değerinin 16,369 ve anlamlılık düzeyinin $p<0,05$ olması nedeniyle modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 69

Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1					
Regresyon	41,549	6	6,925	16,369	0,000 ^a
Artık	99,415	235	0,423		
Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 70'deki Umut bileşeninin TÜK'e etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden medeni durumun

TÜK üzerinde anlamlı ($p=0,004$) ve negatif yönlü ($\beta=-0,208$) bir etkisinin olduğu ve eğitim değişkeninin TÜK üzerinde anlamlı ($p=0,030$) ve negatif yönlü ($\beta=-0,136$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Yaş, cinsiyet ve tecrübe değişkenlerinin ise TÜK üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 70

Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,829	0,441		10,951	0,000		
Cinsiyet	-0,136	0,164	-0,049	-0,834	0,405	0,862	1,160
Yaş	-0,055	0,067	-0,071	-0,829	0,408	0,414	2,413
Eğitim	-0,132	0,060	-0,136	-2,186	0,030	0,776	1,289
Medeni D.	-0,331	0,112	-0,208	-2,947	0,004	0,605	1,653
Tecrübe	0,035	0,060	0,045	0,590	0,555	0,525	1,906
Umut	-0,380	0,044	-0,479	-8,694	0,000	0,990	1,010

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 70'deki sonuçlar, Umut bileşeninin TÜK üzerinde anlamlı ($p=0,000$) ve negatif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta=-0,479$). Buna göre Umut bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış TÜK'in standart sapmasında 0,479'luk bir düşüşe neden olacaktır. Tablo 70'deki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans>0,4) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, Umut bileşeninin TÜK üzerinde negatif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

PPS'nin diğer bir bileşeni olan İyimserlik bileşeninin TÜK'e etkisini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin model Tablo 71'de verilmiştir. Tablo 71'e göre TÜK'in İyimserlik bileşeni ve demografik faktörler tarafından açıklanma düzeyi Düzeltilmiş $R^2=0,345$ olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle, İyimserlik bileşeni ve demografik faktörler TÜK'e ait toplam varyansın

%34'ünü açıklamaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,861) hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 71

İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeli^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,601 ^a	0,361	0,345	0,61894	1,861

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimserlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 72’de gösterilen modelin anlamlılık sonuçlarına göre, F değerinin 22,161 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 72

İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^b)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	50,938	6	8,490	22,161	0,000 ^a
	Artık	90,026	235	0,383		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimserlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 73’deki İyimserlik bileşeninin TÜK’e etkisine ilişkin regresyon analizi modeline ait katsayılar incelendiğinde, demografik faktörlerden medeni durumun TÜK üzerinde anlamlı ($p = 0,022$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,155$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Diğer demografik faktörlerin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 73

İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,573	0,406		11,265	0,000		
Cinsiyet	0,032	0,156	0,012	0,208	0,836	0,859	1,164
Yaş	-0,054	0,064	-0,069	-0,852	0,395	0,414	2,413
Eğitim	-0,097	0,058	-0,101	-1,691	0,092	0,769	1,301
Medeni D.	-0,247	0,108	-0,155	-2,298	0,022	0,598	1,672
Tecrübe	0,033	0,057	0,042	0,583	0,560	0,525	1,906
İyimserlik	-0,445	0,043	-0,550	-10,391	0,000	0,968	1,033

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 73'deki sonuçlar, İyimserlik bileşeninin TÜK üzerinde anlamlı ($p=0,000$) ve negatif etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta=-0,550$). Buna göre İyimserlik bileşeninin standart sapmasındaki bir birimlik artış TÜK'in standart sapmasında 0,550'lik bir düşüşe neden olacaktır.

Tablo 73'deki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük ($\text{Tolerans}>0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, İyimserlik bileşeninin TÜK üzerinde negatif etkisi olduğu kanıtlanmış ve böylece H_{3d} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü

Araştırmanın temel amaçlarından biri de, PPS'nin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünü test etmektir. Bu amaca ulaşmak için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yöntem kullanılmıştır. Buna göre, aracılık etkisinden söz edebilmek için şu şartların var olması gerekmektedir.

- 1) Bağımsız değişkenin (PPS) aracı değişken (İA) üzerinde etkisi olmalıdır.
- 2) Aracı değişkenin (İA) bağımlı değişken (TÜK) üzerinde etkisi olmalıdır.
- 3) Bağımsız değişkenin (PPS) bağımlı değişken (TÜK) üzerinde etkisi olmalıdır.
- 4) Bağımsız değişkenin (PPS) bağımlı değişken (TÜK) üzerindeki etkisini ölçen regresyon modeline aracı değişken (İA) dâhil edildiğinde, aracı değişken (İA) ile bağımlı değişken (TÜK) arasında anlamlı bir ilişki var olup, bağımsız değişken (PPS) ile bağımlı değişken (TÜK) arasında anlamlı olmayan ilişki meydana geliyorsa “tam aracılık etkisi” olduğu söylenmektedir. Ancak bağımsız değişken (PPS) ile bağımlı değişken (TÜK) arasındaki ilişkide azalma meydana geliyorsa, bu durumda kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki şartlar dikkate alındığında, yapılan birinci regresyon analizinde (Tablo 43) birinci şartın (PPS'nin İA üzerinde etkili olduğu) sağlandığı görülmüştür. Yapılan ikinci regresyon analizinde aracı değişken İA'nın bağımlı değişken TÜK

üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur (Tablo 58). Böylece ikinci şartın da sağlanmış olduğu görülmüştür. Aracılık testi için üçüncü şart olan bağımsız değişkenin (PPS) bağımlı değişken (TÜK) üzerindeki etkisi de yapılan üçüncü regresyon analizi ile kanıtlanmıştır (Tablo 61). Burada, dördüncü şartın sağlanmasına yönelik olarak İA'nın aracılık etkisini ölçmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize ilişkin regresyon modeli Tablo 75'de gösterilmiştir. Tablo 75'e göre, Model 1'de PPS'nin ve demografik faktörlerin TÜK'deki toplam varyansın %42'sini açıkladığı belirlenmiştir (Düzeltilmiş $R^2 = 0,425$). İkinci adımda aracı değişken İA'nın analize dâhil edilmesiyle birlikte oluşan 2. modelde, demografik faktörler, PPS ve aracı değişken İA'nın TÜK'deki toplam varyansın %57'sini açıkladığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2 = 0,570$). Bu sonuca göre, aracı değişken İA'nın regresyon modeline dâhil edilmesinden sonra, modeldeki değişkenlerin TÜK'deki toplam varyansı açıklama düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,633), aracı değişken İA'nın analize dâhil edildiği ikinci regresyon modelinde hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 74

PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli^c

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,663 ^a	0,439	0,425	0,57987	1,633
2	0,763 ^b	0,583	0,570	0,50148	

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 75

PPS'nin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^c)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	61,946	6	10,324	30,704	0,000^a
	Artık	79,018	235	0,336		
	Toplam	140,964	241			
2	Regresyon	82,116	7	11,731	46,646	0,000^b
	Artık	58,848	234	0,251		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 75’de gösterilen aracılık modelinin anlamlılık sonuçlarına göre, aracı değişken İA’nın dâhil edildiği 2. regresyon modelinde F değerinin 46,646 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle aracılık modelinin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 76

PPS’nin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA’nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

MODEL 1							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,151	0,391		13,167	0,000		
Cinsiyet	-0,061	0,146	-0,022	-0,421	0,674	0,863	1,159
Yaş	-0,060	0,060	-0,076	-1,008	0,315	0,415	2,412
Eğitim	-0,061	0,054	-0,063	-1,123	0,262	0,760	1,316
Medeni D.	-0,188	0,101	-0,118	-1,859	0,064	0,592	1,688
Tecrübe	0,035	0,053	0,045	0,663	0,508	0,525	1,905
PPS	-0,579	0,046	-0,623	-12,480	0,000	0,956	1,046
MODEL 2							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,334	0,339		15,739	0,000		
Cinsiyet	-0,074	0,126	-0,027	-0,587	0,558	0,863	1,159
Yaş	-0,044	0,052	-0,057	-0,863	0,389	0,414	2,415
Eğitim	-0,074	0,047	-0,077	-1,580	0,115	0,759	1,317
Medeni D.	-0,079	0,088	-0,050	-0,895	0,371	0,581	1,720
Tecrübe	0,032	0,046	0,040	0,691	0,490	0,525	1,905
PPS	-0,127	0,064	-0,137	-1,973	0,049	0,370	2,700
İA	-0,535	0,060	-0,628	-8,956	0,000	0,363	2,756

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 76’daki sonuçlara göre, PPS’nin TÜK üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu düşünülen İA’nın analize dâhil edilmesinden sonra oluşan 2. Model incelendiğinde; aracı değişken İA’nın TÜK üzerinde anlamlı ve negatif ($\beta = -0,628$; $p < 0,05$) etkisinin olduğu görülürken, PPS’nin TÜK üzerindeki negatif anlamlı ($\beta = -0,137$; $p < 0,05$) etkisinin devam ettiği ancak birinci modelde tespit edilen etki düzeyinden ($\beta = -0,623$; $p < 0,05$) daha az olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, aracı değişken İA’nın modele dâhil edilmesi PPS’nin TÜK üzerindeki etkisini azaltmıştır.

Tablo 76’daki modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5’den küçük (Tolerans $> 0,3$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla,

bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlara göre, İA'nın, PPS'nin TÜK üzerindeki etkisinde kısmi aracı değişken rolü oynadığı söylenebilir. Bu aracılığın istatistikî olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesinde Sobel testi kullanılmaktadır.

Sobel testi aracılık için yapılan analizlerde belirlenen tam veya kısmi aracılığın anlamlılığını, bağımsız değişkenin açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını ölçmektedir (Sobel, 1982). Başka bir deyişle, Sobel Testi modelde yer alan değişkenlere ait regresyon ağırlıkları ile değişkenler arasındaki ilişkilere ait standart hataları hesaba katarak, regresyon katsayılarındaki değişimin anlamlılığını test etmektedir. Buna göre, İA'nın modele dâhil olması ile PPS'nin TÜK üzerindeki etkisinde yaşanan değişimin yani azalmanın anlamlı olup olmadığını test etmek amacı ile Sobel Testi uygulanmıştır. Buna göre, PPS'nin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın kısmi aracılık etkisine ilişkin yapılan Sobel Testi sonucunda aracılık etkisi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($z=7,275$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, İA'nın, PPS'nin TÜK üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu ispat edilmiştir. Bu çerçevede H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.4.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü

Çalışmada PPS bileşenlerinden Özyeterliliğin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yöntem kullanılmıştır. Buna göre, aracılık etkisinden söz edebilmek için gerekli olan şartlar dikkate alınmıştır. Birinci şart olan bağımsız değişken Özyeterlilik bileşeninin aracı değişken İA üzerinde etkisinin olduğu Tablo 46'da belirlenmiştir. İkinci şart olan aracı değişken İA'nın TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 58'de belirlenmiştir. Son olarak üçüncü şart Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 64'te belirlenmiştir.

Dördüncü şart için Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 77'de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, Model 1'de Özyeterlilik bileşeninin ve demografik faktörlerin TÜK'deki toplam varyansın %33'ünü açıkladığı belirlenmiştir (Düzeltilmiş $R^2=0,331$). İkinci adımda aracı değişken İA'nın

analize dâhil edilmesiyle birlikte oluşan 2. modelde, demografik faktörler ile birlikte Özyeterlilik bileşeninin ve aracı değişken İA'nın TÜK'deki toplam varyansın %56'sını açıkladığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,563$). Bu sonuca göre, aracı değişken İA'nın regresyon modeline dâhil edilmesinden sonra, modeldeki değişkenlerin TÜK'deki toplam varyansı açıklama düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,641), aracı değişken İA'nın analize dâhil edildiği ikinci regresyon modelinde hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 77

Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli^c

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,590 ^a	0,348	0,331	0,62534	1,641
2	0,759 ^b	0,576	0,563	0,50556	

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 78'de gösterilen modellerin anlamlılık sonuçlarına göre, aracı değişken İA'nın dâhil edildiği 2. regresyon modelinin F değerinin 45,362 ve anlamlılık düzeyinin $p<0,05$ olması nedeniyle aracılık modelinin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 78

Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^c)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	49,067	6	8,178	20,912	0,000^a
	Artık	91,897	235	0,391		
	Toplam	140,964	241			
2	Regresyon	81,157	7	11,594	45,362	0,000^b
	Artık	59,807	234	0,256		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Özyeterlilik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 79'daki sonuçlara göre, Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu düşünülen İA'nın analize dâhil edilmesinden sonra oluşan 2. Model incelendiğinde; aracı değişken İA'nın TÜK üzerinde negatif anlamlı ($\beta=-0,723$; $p<0,05$) etkisinin olduğu görülmektedir. Özyeterlilik bileşeninin ise 1.

Modelde TÜK üzerinde negatif anlamlı ($\beta=-0,545$; $p<0,05$) etkisinin olduğu ve aynı zamanda İA değişkeninin analize eklenmesiyle birlikte 2. Modelde Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p=0,781$; $p>0,05$) belirlenmiştir. Bu bulgular aracı değişken İA'nın, Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerinde negatif yöndeki etkisinde tam aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

Tablo 79'daki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans>0,4) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır.

Tablo 79

Özyeterlilik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

MODEL 1							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,764	0,417		11,438	0,000		
Cinsiyet	-0,075	0,157	-0,027	-0,474	0,636	0,863	1,159
Yaş	-0,070	0,064	-0,089	-1,084	0,280	0,414	2,413
Eğitim	-0,065	0,059	-0,067	-1,105	0,270	0,756	1,324
Medeni D.	-0,176	0,110	-0,110	-1,600	0,111	0,586	1,707
Tecrübe	0,032	0,058	0,040	0,552	0,581	0,525	1,906
Özyeterlilik	-0,450	0,045	-0,545	-10,049	0,000	0,942	1,062
MODEL 2							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,232	0,339		15,419	0,000		
Cinsiyet	-0,078	0,127	-0,028	-0,612	0,541	0,863	1,159
Yaş	-0,043	0,052	-0,054	-0,822	0,412	0,414	2,418
Eğitim	-0,084	0,047	-0,086	-1,764	0,079	0,755	1,325
Medeni D.	-0,075	0,089	-0,047	-0,845	0,399	0,580	1,725
Tecrübe	0,032	0,047	0,041	0,693	0,489	0,525	1,906
Özyeterlilik	-0,015	0,053	-0,018	-0,278	0,781	0,438	2,284
İA	-0,616	0,055	-0,723	-11,205	0,000	0,435	2,297

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik TÜK

Bu sonuçlara göre Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın tam aracılık rolü olduğu söylenebilir. Bu aracılığın istatistikî olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesinde Sobel testi kullanılmaktadır.

İA'nın modele dâhil olması ile Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde yaşanan değişimin (anlamli etkinin ortadan kalmasının) anlamli olup olmadığını test etmek amacı ile Sobel Testi uygulanmıştır. Buna göre, Özyeterlilik bileşeninin TÜK'e olan etkisinde İA'nın tam aracılık etkisine ilişkin yapılan Sobel Testi sonucunda aracılık etkisi istatistiki olarak anlamli bulunmuştur ($z=7,459$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, İA'nın, Özyeterlilik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü olduğu ispat edilmiştir. Bu erevede H_{4a} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.4.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü

PPS bileşenlerinden Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yöntem kullanılmıştır. Buna göre, aracılık etkisinden söz edebilmek için gerekli olan şartlar dikkate alınmıştır. Birinci şart olan bağımsız değişken Dayanıklılık bileşeninin aracı değişken İA üzerinde etkisinin olduğu Tablo 49'da belirlenmiştir. İkinci şart olan aracı değişken İA'nın TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 58'de belirlenmiştir. Son olarak üçüncü şart olan Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 67'de belirlenmiştir.

Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 80'de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, Model 1'de Dayanıklılık bileşeninin ve demografik faktörlerin TÜK'deki toplam varyansın %39'unu açıkladığı belirlenmiştir (Düzeltişmiş $R^2=0,391$). İkinci adımda aracı değişken İA'nın analize dâhil edilmesiyle birlikte oluşan 2. modelde, demografik faktörler ile birlikte Dayanıklılık bileşeninin ve aracı değişken İA'nın TÜK'deki toplam varyansın yaklaşık %57'sini açıkladığı görölmektedir (Düzeltişmiş $R^2=0,569$). Bu sonuca göre, aracı değişken İA'nın regresyon modeline dâhil edilmesinden sonra, modeldeki değişkenlerin TÜK'deki toplam varyansı açıklama düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,661), aracı değişken İA'nın analize dâhil edildiği ikinci regresyon modelinde hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görölmektedir.

Tablo 80*Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli^c*

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,638 ^a	0,406	0,391	0,59669	1,661
2	0,763 ^b	0,582	0,569	0,50202	

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 81’de gösterilen modellerin anlamlılık sonuçlarına göre, aracı değişken İA’nın dâhil edildiği 2. regresyon modelinin F değerinin 46,476 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle aracılık modelinin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 81*Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^c)*

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	57,294	6	9,549	26,820	0,000^a
	Artık	83,670	235	0,356		
	Toplam	140,964	241			
2	Regresyon	81,991	7	11,713	46,476	0,000^b
	Artık	58,973	234	0,252		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Dayanıklılık, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 82’deki sonuçlara göre, Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu düşünülen İA’nın analize dâhil edilmesinden sonra oluşan 2. Model incelendiğinde; aracı değişken İA’nın TÜK üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ($\beta = -0,647$; $p < 0,05$) etkisinin olduğu görülmektedir. Dayanıklılık bileşeninin ise 1. Modelde TÜK üzerinde negatif anlamlı ($\beta = -0,601$; $p < 0,05$) etkisinin olduğu ve aynı zamanda İA değişkeninin analize eklenmesiyle birlikte oluşan 2. Modelde Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p = 0,067$; $p > 0,05$) belirlenmiştir. Bu bulgular aracı değişken İA’nın, Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerindeki negatif etkisinde tam aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

Tablo 82

Dayanıklılık Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

MODEL 1							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,715	0,393		12,005	0,000		
Cinsiyet	-0,058	0,150	-0,021	-0,390	0,697	0,863	1,159
Yaş	-0,065	0,061	-0,083	-1,064	0,288	0,415	2,412
Eğitim	-0,046	0,056	-0,047	-0,819	0,414	0,752	1,330
Medeni D.	-0,165	0,105	-0,103	-1,574	0,117	0,587	1,703
Tecrübe	0,057	0,055	0,072	1,037	0,301	0,525	1,904
Dayanıklılık	-0,490	0,042	-0,601	-11,577	0,000	0,936	1,068
MODEL 2							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,259	0,335		15,700	0,000		
Cinsiyet	-0,074	0,126	-0,027	-0,584	0,560	0,863	1,159
Yaş	-0,045	0,052	-0,057	-0,873	0,384	0,414	2,416
Eğitim	-0,071	0,047	-0,073	-1,505	0,134	0,750	1,334
Medeni D.	-0,070	0,088	-0,044	-0,796	0,427	0,581	1,723
Tecrübe	0,036	0,046	0,046	0,779	0,437	0,524	1,908
Dayanıklılık	-0,098	0,053	-0,120	-1,841	0,067	0,419	2,388
İA	-0,551	0,056	-0,647	-9,899	0,000	0,419	2,388

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 82'deki, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans>0,4) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlara göre Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın tam aracılık rolü olduğu söylenebilir. Bu aracılığın istatistikî olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesinde Sobel testi kullanılmaktadır.

İA'nın modele dâhil olması ile Dayanıklılık bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde yaşanan değişimin anlamlı olup olmadığını test etmek amacı ile Sobel Testi uygulanmıştır. Buna göre, Dayanıklılık bileşeninin TÜK'e olan etkisinde İA'nın tam aracılık etkisine ilişkin yapılan Sobel Testi sonucunda aracılık etkisi istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur ($z=7,521$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, İA'nın, Dayanıklılık

bileşenin TÜK üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü olduğu ispat edilmiştir. Bu çerçevede H_{4b} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.4.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Umut Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü

PPS bileşenlerinden Umut bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünün belirlenmesi doğrultusunda Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yöntem kullanılmıştır. Buna göre, aracılık etkisinden söz edebilmek için gerekli olan şartlar dikkate alınmıştır. Birinci şart olan bağımsız değişken Umut bileşeninin aracı değişken İA üzerinde etkisinin olduğu Tablo 52'de belirlenmiştir. İkinci şart olan aracı değişken İA'nın TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 58'de belirlenmiştir. Son olarak üçüncü şart olan Umut bileşeninin TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 70'de belirlenmiştir.

PPS'nin alt bileşenlerinden Umut bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 83'te yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, Model 1'de Umut bileşeninin ve demografik faktörlerin TÜK'deki toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıkladığı belirlenmiştir (Düzeltilmiş $R^2=0,277$). İkinci adımda aracı değişken İA'nın analize dâhil edilmesiyle birlikte oluşan 2. modelde, demografik faktörler ile birlikte Umut bileşeninin ve aracı değişken İA'nın TÜK'deki toplam varyansın yaklaşık %57'sini açıkladığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,566$).

Tablo 83

Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli^c

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,543 ^a	0,295	0,277	0,65042	1,641
2	0,761 ^b	0,579	0,566	0,50382	

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Yaş, Cinsiyet, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Yaş, Cinsiyet, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 83'teki sonuçlara göre, aracı değişken İA'nın regresyon modeline dâhil edilmesinden sonra, modeldeki değişkenlerin TÜK'deki toplam varyansı açıklama düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı

olarak (1,641), aracı değişken İA'nın analize dâhil edildiği 2. regresyon modelinde hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 84

Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^c)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	41,549	6	6,925	16,369	0,000 ^a
	Artık	99,415	235	0,423		
	Toplam	140,964	241			
2	Regresyon	81,566	7	11,652	45,904	0,000 ^b
	Artık	59,398	234	0,254		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Yaş, Cinsiyet, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Umut, Yaş, Cinsiyet, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 84'te gösterilen modellerin anlamlılık sonuçlarına göre, aracı değişken İA'nın dâhil edildiği 2. regresyon modelinin F değerinin 45,904 ve anlamlılık düzeyinin $p < 0,05$ olması nedeniyle aracılık modelinin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 85

Umut Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

MODEL 1							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,829	0,441		10,951	0,000		
Cinsiyet	-0,136	0,164	-0,049	-0,834	0,405	0,862	1,160
Yaş	-0,055	0,067	-0,071	-0,829	0,408	0,414	2,413
Eğitim	-0,132	0,060	-0,136	-2,186	0,030	0,776	1,289
Medeni D.	-0,331	0,112	-0,208	-2,947	0,004	0,605	1,653
Tecrübe	0,035	0,060	0,045	0,590	0,555	0,525	1,906
Umut	-0,380	0,044	-0,479	-8,694	0,000	0,990	1,010
MODEL 2							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,317	0,344		15,468	0,000		
Cinsiyet	-0,086	0,127	-0,031	-0,679	0,498	0,861	1,161
Yaş	-0,042	0,052	-0,054	-0,814	0,416	0,414	2,414
Eğitim	-0,085	0,047	-0,088	-1,819	0,070	0,771	1,297
Medeni D.	-0,087	0,089	-0,055	-0,981	0,328	0,576	1,735
Tecrübe	0,031	0,046	0,040	0,677	0,499	0,525	1,906
Umut	-0,055	0,043	-0,070	-1,300	0,195	0,625	1,599
İA	-0,590	0,047	-0,693	-12,556	0,000	0,592	1,690

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 85'teki sonuçlara göre, PPS'nin Umut bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde 1. modelde eğitim değişkeninin ($p=0,070$; $p>0,05$) ve medeni durum değişkeninin ($p=0,328$; $p>0,05$) anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Ancak aracılık rolü olduğu düşünülen İA'nın analize dâhil edilmesinden sonra oluşan 2. modelde eğitim ve medeni durum değişkenlerinin anlamlı etkisinin ortadan kalktığı görülmüştür.

Tablo 85'teki 2.Model incelendiğinde, aracı değişken İA'nın TÜK üzerinde negatif anlamlı ($\beta=-0,693$; $p<0,05$) etkisinin olduğu görülmektedir. Umut bileşeninin ise 1. Modelde TÜK üzerinde negatif anlamlı ($\beta=-0,479$; $p<0,05$) etkisinin olduğu ve aynı zamanda İA değişkeninin analize eklenmesiyle birlikte 2. Modelde Umut bileşeninin TÜK üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p=0,195$; $p>0,05$) belirlenmiştir. Bu bulgular aracı değişken İA'nın, Umut bileşeninin TÜK üzerinde negatif yöndeki etkisinde tam aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

Tablo 85'teki modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans $>0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlara göre Umut bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın tam aracılık rolü olduğu söylenebilir. Bu aracılığın istatistikî olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesinde Sobel testi kullanılmaktadır.

İA'nın modele dâhil olması ile Umut bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde yaşanan değişimin (anlamlı etkinin ortadan kalkmasının) anlamlı olup olmadığını test etmek amacı ile Sobel Testi uygulanmıştır. Buna göre, Umut bileşeninin TÜK'e olan etkisinde İA'nın tam aracılık etkisine ilişkin yapılan Sobel Testi sonucunda aracılık etkisi istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur ($z=7,115$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, İA'nın, Umut bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü olduğu ispat edilmiştir. Bu çerçevede H_{4c} hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.4.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Bileşeninin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracılık Rolü

PPS bileşenlerinden İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın aracılık rolünün belirlenmesi doğrultusunda Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yöntem kullanılmıştır. Buna göre, aracılık etkisinden söz

edebilmek için gerekli olan şartlar dikkate alınmıştır. Birinci şart olan bağımsız değişken İyimserlik bileşeninin aracı değişken İA üzerinde etkisinin olduğu Tablo 55’de belirlenmiştir. İkinci şart olan aracı değişken İA’nın TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 58’de belirlenmiştir. Son olarak üçüncü şart olan İyimserlik bileşeninin TÜK üzerinde etkisinin olduğu Tablo 73’de belirlenmiştir.

PPS’nin alt bileşenlerinden İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA’nın aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 86’da yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, Model 1’de İyimserlik bileşeninin ve demografik faktörlerin TÜK’deki toplam varyansın yaklaşık %34’ünü açıkladığı belirlenmiştir (Düzeltilmiş $R^2=0,345$). İkinci adımda aracı değişken İA’nın analize dâhil edilmesiyle birlikte oluşan 2. modelde, demografik faktörler ile birlikte İyimserlik bileşeninin ve aracı değişken İA’nın TÜK’deki toplam varyansın yaklaşık %57’sini açıkladığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,575$).

Tablo 86’daki sonuçlara göre, aracı değişken İA’nın regresyon modeline dâhil edilmesinden sonra, modeldeki değişkenlerin TÜK’deki toplam varyansı açıklama düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Hesaplanan Durbin-Watson değerine bağlı olarak (1,644), aracı değişken İA’nın analize dâhil edildiği 2. regresyon modelinde hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 86

İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA’nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeli^c

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart Tahmin Hatası	Durbin-Watson
1	0,601 ^a	0,361	0,345	0,61894	1,644
2	0,766 ^b	0,587	0,575	0,49874	

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimserlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimserlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 87’de gösterilen modellerin anlamlılık sonuçlarına göre, aracı değişken İA’nın dâhil edildiği 2. regresyon modelinin F değerinin 47,530 ve anlamlılık düzeyinin $p<0,05$ olması nedeniyle aracılık modelinin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 87

İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA^c)

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	50,938	6	8,490	22,161	0,000 ^a
	Artık	90,026	235	0,383		
	Toplam	140,964	241			
2	Regresyon	82,759	7	11,823	47,530	0,000 ^b
	Artık	58,205	234	0,249		
	Toplam	140,964	241			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimserlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İyimserlik, Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Tecrübe, İşe Adanma (İA)

c. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 88'deki sonuçlara göre, PPS'nin İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu düşünülen İA'nın analize dâhil edilmesinden sonra oluşan 2. modelde görüldüğü gibi, medeni durum değişkeninin ($p=0,359$; $p>0,05$) 1. modeldeki anlamlı etkisinin ortadan kalktığı görülmüştür.

Tablo 88

İyimserlik Bileşeninin TÜK Üzerindeki Etkisinde İA'nın Aracılık Rolü: Regresyon Analizi Modeline Ait Katsayılar^a

MODEL 1							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	4,573	0,406		11,265	0,000		
Cinsiyet	0,032	0,156	0,012	0,208	0,836	0,859	1,164
Yaş	-0,054	0,064	-0,069	-0,852	0,395	0,414	2,413
Eğitim	-0,097	0,058	-0,101	-1,691	0,092	0,769	1,301
Medeni D.	-0,247	0,108	-0,155	-2,298	0,022	0,598	1,672
Tecrübe	0,033	0,057	0,042	0,583	0,560	0,525	1,906
İyimserlik	-0,445	0,043	-0,550	-10,391	0,000	0,968	1,033
MODEL 2							
Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eş Doğrusallık İstatistiği	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	5,288	0,333		15,871	0,000		
Cinsiyet	-0,049	0,126	-0,018	-0,387	0,699	0,856	1,168
Yaş	-0,042	0,051	-0,054	-0,827	0,409	0,414	2,414
Eğitim	-0,078	0,046	-0,080	-1,673	0,096	0,768	1,303
Medeni D.	-0,081	0,088	-0,051	-0,920	0,359	0,581	1,721
Tecrübe	0,030	0,046	0,038	0,662	0,509	0,525	1,906
İyimserlik	-0,115	0,045	-0,143	-2,553	0,011	0,565	1,769
İA	-0,547	0,048	-0,643	-11,310	0,000	0,547	1,829

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (TÜK)

Tablo 88'deki sonuçlara göre, İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu düşünülen İA'nın analize dâhil edilmesinden sonra oluşan 2. Model incelendiğinde; aracı değişken İA'nın TÜK üzerinde negatif anlamlı ($\beta=-0,643$; $p<0,05$) etkisinin olduğu görülürken, İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki negatif anlamlı ($\beta=-0,143$; $p<0,05$) etkisinin devam ettiği ancak birinci modelde tespit edilen etki düzeyinden ($\beta=-0,550$; $p<0,05$) daha az olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, aracı değişken İA'nın modele dâhil edilmesi İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisini azaltmıştır. Bu durumda İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde İA'nın kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir.

Modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren tolerans ve VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri incelendiğinde, VIF değerlerinin 5'den küçük (Tolerans $>0,4$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlara göre, İA'nın, İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde kısmi aracı değişken rolü oynadığı söylenebilir. Bu aracılığın istatistikî olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesinde Sobel testi kullanılmaktadır.

İA'nın modele dâhil olması ile İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde yaşanan değişimin yani azalmanın anlamlı olup olmadığını test etmek amacı ile Sobel Testi uygulanmıştır. Buna göre, İyimserlik bileşeninin TÜK'e olan etkisinde İA'nın tam aracılık etkisine ilişkin yapılan Sobel Testi sonucunda aracılık etkisi istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur ($z=7,661$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, İA'nın, İyimserlik bileşeninin TÜK üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu ispat edilmiştir. Bu çerçevede H_{4d} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 89*Hipotez Testlerinin Sonuçları*

HİPOTEZLER	SONUÇ
H ₁ : Pozitif psikolojik sermayenin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H _{1a} : Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H _{1b} : Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H _{1c} : Pozitif psikolojik sermayenin umut bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H _{1d} : Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin işe adanma üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H ₂ : İşe adanmanın tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.	KABUL
H ₃ : Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.	KABUL
H _{3a} : Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.	KABUL
H _{3b} : Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.	KABUL
H _{3c} : Pozitif psikolojik sermayenin umut bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.	KABUL
H _{3d} : Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif etkisi vardır.	KABUL
H ₄ : Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.	KISMEN KABUL
H _{4a} : Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.	KABUL
H _{4b} : Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.	KABUL
H _{4c} : Pozitif psikolojik sermayenin umut bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.	KABUL
H _{4d} : Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi vardır.	KISMEN KABUL

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz iş dünyasında örgütlerin en büyük amacı; rekabet gücü elde ederek sürdürülebilirlik ve karlılığı arttırmaktır. Bu nedenle örgütlerin kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlamaları gerekmektedir. Son yıllarda önemi giderek artan insan kaynağı bu noktada kritik öneme sahiptir. İnsan kaynaklarının etkin kullanımı örgütler için fark yaratan ve avantaj sunan önemli kriterlerdendir. Bu nedenle insan kaynaklarının önemi hızla artmaktadır. Bu durum beraberinde örgütsel davranış alanındaki yeniliklere ve gelişmelere kapı açmıştır. İnsan kaynaklarını da kapsayan örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar artmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları da günümüz iş dünyasında örgütler büyük öneme sahip konular arasında yer almaktadır.

Bu tez çalışmasında çalışanların güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması, davranışlarının ve duygularının anlamlandırılması için örgütsel davranış alanında önem taşıyan pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları ele alınmıştır. Çalışmada kavramlar arasındaki ikili ilişkilerin ortaya konması ve bununla beraber pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda Hatay ilinde demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede 242 çalışandan yüz yüze anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Sonrasında geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin olarak faktör analizi ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Araştırma konusu olan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanarak hangi değişkenler arasında anlamlı ilişkinin var olduğu açıklanmıştır. Araştırma modeline bağlı olarak geliştirilen hipotezler ise Çoklu Regresyon Analizi ile test edilmiştir. Son olarak Baron ve Kenny (1986) modeli doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak Hiyerarşik Regresyon Analizi uygulanmıştır. Aracılık etki düzeylerinin anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla Sobel Testi (1982) yapılmıştır.

Çalışmada ilk olarak pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik olmak üzere 4 faktörde toplandığı görülmüştür. Bu sonuç orijinal ölçek çalışmasıyla uyumludur. Ülkemizde yapılan diğer çalışmalarda da (Topkaya ve Korucu, 2018; Oruç, 2018; Çakmak ve Arabacı, 2017; Cömert ve Yürür, 2017; Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Akçay, 2012; Çetin ve Basım, 2012) benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada aracı değişken olarak ele alınan işe adanma ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına göre; ölçeğin dinçlik, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere 3 faktörde toplandığı görülmektedir. Bu sonuç orijinal ölçek çalışmasıyla uyumludur. Ülkemizde yapılan diğer çalışmalarda (Başoda, 2020; Aslan, 2020; Bilginoğlu ve Yozgat, 2019; Baykal, 2019; Aktaş ve Aydemir, 2019; Eryılmaz ve Doğan, 2012) benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmada işe adanma ölçeği tek faktör olarak ele alınmıştır.

Son olarak araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınan tükenmişlik ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına göre; ölçeğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere 3 faktörde toplandığı görülmektedir. Bu sonuç orijinal ölçek çalışmasıyla uyumludur. Ülkemizde yapılan diğer çalışmalarda ise (Uslu ve Acar, 2020; Yıldırım, 2019; Kervancı, 2013; Güven ve Sezici, 2016; Karakaş, 2017; Filiz, 2014) benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ancak bu çalışmada tükenmişlik ölçeği tek faktör olarak ele alınmıştır.

Çalışmada faktör analizi sonrasında ölçeklere güvenirlik analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin ve alt bileşenlerinin ayrı ayrı iç tutarlılıkları ve Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Buna göre pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ait Cronbach Alfa değeri 0,961 olarak bulunmuştur. Bu sonuç anketimizde yer alan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda çalışmada pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin alt bileşenler ele alınmıştır. Buna göre Cronbach Alfa değerleri özyeterlilik bileşeni için 0,954; dayanıklılık bileşeni için 0,939; umut bileşeni için 0,876 ve iyimserlik bileşeni için 0,868 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, anketimizdeki pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin araştırma için yüksek güvenirlikte olduğunu göstermektedir.

Geçmiş çalışmalara bakıldığında; pek çok çalışmada (Yılmaz, 2020; Şevik, 2020; Koçak ve Çınar, 2020; Şen ve Mert, 2019; Koç ve Keklik, 2019; Kumlu ve Nergiz, 2018; Uzungil ve Işcan, 2018; Çakmak ve Arabacı, 2017) kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach Alfa değerleri çok yüksek veya yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu nedenle ulaştığımız bu sonuç ile birlikte literatürde de benzer sonuçlar elde edilmiştir.

İşe adanma ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach Alfa değeri 0,934 olarak bulunmuştur. Bu sonuç anketimizde kullanılan işe adanma ölçeğinin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. İşe adanma ölçeğinin kullanıldığı ve Cronbach Alfa değerlerine ilişkin olarak yapılan geçmiş çalışmalarda ise (Durgut, 2020; Çiftçi ve Erkanlı, 2020; Başoda, 2020; Güler ve Ocak, 2019; Aktaş ve Aydemir, 2019; İnce, 2016; Köse, 2016) yine aynı şekilde benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Son olarak tükenmişlik ölçeğine ait güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alfa değeri ise 0,931 olarak bulunmuştur. Bu sonuç anketimizde kullanılan tükenmişlik ölçeğinin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. Geçmiş çalışmalara bakıldığında; Keleş ve Göktepe (2020), 15 farklı hazır giyim mağazasında çalışan 296 satış görevlisi ile gerçekleştirdikleri çalışmada tükenmişlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi yapmışlardır. Çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,910 olarak bulmuşlardır. Bir diğer çalışmada ise Akyürek (2020), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alfa değerini 0,870 olarak tespit etmiştir. Özen ve Yüceler (2019) ise, sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alfa değerini 0,880 olarak bulmuşlardır. Bununla birlikte Karakaş (2017) ise, turizm sektöründe faaliyet gösteren otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alfa değerini 0,825 olarak bulmuştur. Bu sonuçlar tükenmişlik ölçeğinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmada tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin sonuçların geçmiş çalışma sonuçları ile benzerlik gösterdiği ve literatürle uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak; çalışmada uygulanan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, anketimizde kullanılan pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik

ölçeklerinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu ve analizlerimiz için uygun nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada anket verileri doğrultusunda tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenleri, işe adanma ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin puan ortalamasına göre işletmedeki çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılamalarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin sırasıyla özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut algılamalarının da yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar; çalışanların pozitif psikolojik sermaye kapsamında işlerinde kendilerini yeterli bulduklarını, işteki sorunlar karşısında sabırlı olduklarını, çözüm odaklı çalıştıklarını, işlerine karşı pozitif ve enerjik olduklarını, aynı zamanda işleriyle ilgili ileriye yönelik hedeflerinde umutlu olduklarını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden en yüksek puan ortalamasına sahip olan bileşen özyeterliliktir. Buna göre çalışanların özyeterlilik algılamaları diğer bileşenlere oranla en yüksek düzeydedir. Aynı zamanda umut bileşeni pozitif psikolojik sermaye bileşenleri arasında en düşük ortalamaya sahip olan bileşendir. Bu durum çalışanların umut algılamalarının diğer bileşenlere oranla en düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgular gerek çalışanlar için gerekse örgüt için olumlu bir sonuçtur. Çünkü pozitif psikolojik sermaye çalışanların mesleki etkinliğini arttıran, içinde bulunduğu psikolojik durumu ve ileriye yönelik hedeflerini ortaya çıkaran önemli bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanlar işlerinde başarı olur ve aynı zamanda çevresindeki kişileri de olumlu olarak etkilerler. Bu nedenle örgütlerin pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek kişilerle çalışması örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmaktadır.

İşe adanma ölçeğinin puan ortalamasına bakıldığı zaman çalışanların işe adanma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç; çalışanların işlerini severek yaptıklarını, işlerinde enerji dolu hissettiklerini, çalışırken kendilerini işlerine kaptırdıklarını göstermektedir. Bu durum örgütler için olumlu olarak değerlendirilebilecek bir sonuçtur. İşe adanan ve işini severek yapan çalışanlar örgüte çok fazla katkı sağlarlar. Aynı zamanda örgütün etkinlik ve verimliliğinin artmasında büyük rol oynarlar.

Çalışmada tükenmişlik ölçeğinin puan ortalamasının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışanların tükenmişlik algılamalarının düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre çalışanlar işlerinde bıkkınlık, yorgunluk, tükenme, iş arkadaşlarına karşı duyarsızlık, isteksizlik gibi duygular hissetmemektedirler.

Ölçeklerin puan ortalamalarına bütünsel olarak baktığımızda çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenleri ile işe adanma düzeylerinin yüksek olması ve aynı zamanda tükenmişlik seviyelerinin ise düşük olması hem çalışanların kişisel başarısında hem de örgütün başarılı olmasında ve amaçlarına ulaşmasında önemli bir etkidir.

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenleri, işe adanma, tükenmişlik ve demografik faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. İlk olarak çalışmanın ana konuları olan üç kavramın demografik faktörler ile ilişkilerine bakıldığı zaman pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden özyeterlilik ve dayanıklılık bileşenleri ile eğitim ve medeni durum değişkenleri arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla özyeterlilik ve dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda çalışanların eğitim seviyelerinin artması özyeterlilik ve dayanıklılık düzeylerini de arttırmaktadır. Bununla birlikte çalışmada işe adanma ile demografik faktörlerden yaş ve medeni durum değişkenleri arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların evli olması ile yaşlarının artmasının işe adanma düzeylerini de arttıracaklarını göstermektedir. Son olarak ise tükenmişlik ile medeni durum değişkenleri arasında düşük düzeyde negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha az tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile alt bileşenlerin tümü (özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik) arasında çok yüksek düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin birbirleriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan geçmiş çalışmalarda da (Samancı ve Basım, 2018; Yorulmaz ve

Yavan, 2018; Çalışkan ve Pekkan, 2017; Koçak ve Temiz, 2016; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Akçay, 2012) benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye ile işe adanma arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların pozitif psikolojik sermaye algıları arttıkça işe adanma düzeylerinin de artacağını göstermektedir. Aynı zamanda işe adanma ile pozitif psikolojik sermaye alt bileşenlerinden özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleri arasında yüksek düzeyde; umut bileşeni arasında ise orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut düzeyleri arttıkça işe adanma düzeylerinin de artacağını göstermektedir. Buna göre çalışmada, literatürde pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenleri ile işe adanma arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçları ile (Obakan ve Erkuş, 2020; Zor ve Özsoy, 2019; Ağırman ve Naktiyok, 2018; Kodaş, 2018; Uysal, Özçelik ve Uyargil, 2018; Yılmaz ve Yılmaz, 2017) tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgu psikolojik açıdan desteklenen, kendinden emin ve yeteneklerinin farkında olan, ileriye yönelik pozitif ve umutlu hisseden çalışanların işlerinde enerjik ve istekli olacağını, işlerine daha sıkı sarılacağını ve aynı zamanda örgütün amaçları doğrultusunda daha fazla katkı sağlayacağını göstermektedir.

Çalışmada işe adanma ile tükenmişlik arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Buna göre işe adanma ile tükenmişlik arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu sonuç çalışanların işe adanma düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalacağını göstermektedir. Buna göre çalışmada, literatürde işe adanma ve tükenmişlik arasındaki negatif anlamlı ilişkinin ortaya koyulduğu çalışmalar (Esen ve Esen, 2021; Çoban, 2020; Satır, 2019; Şanlı, 2018; Demirel, 2014; Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013) ile tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu noktada örgütlerin çalışanların enerjilerini yüksek tutmasını ve işe bağlanmalarını sağlayacak stratejiler geliştirmesi çok önemlidir. İşe adanan çalışanlar işlerinde mutlu ve başarılı olarak yaşanması olası tükenmişlik durumlarının önüne geçebilmektedirler.

Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasında yüksek düzeyde negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye

bileşenlerinden dayanıklılık ile tükenmişlik arasında yine yüksek düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu; özyeterlilik, umut ve iyimserlik ile tükenmişlik arasında orta düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşen düzeylerinin arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalacağını göstermektedir. Bu nedenle güçlü yönlerinin farkında olan çalışanlar işlerinde de yetenek ve becerilerini ön plana çıkararak başarıya ulaşabilmektedirler. Bu durum çalışanların işlerine karşı pozitif duygularla beslenmesinde ve tükenmişlik hissinin azalmasında önemli bir etki yaratmaktadır. Buna göre çalışmada, literatürde pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenleri ile tükenmişlik arasındaki negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koyan (Bayarçelik, Durmaz ve Gürler, 2019; Tokmak, 2018; Ocak ve Güler, 2017; Tösten, Arslantaş ve Şahin, 2017; Çetin, Şeşen ve Basım, 2013) araştırma sonuçları ile tutarlı sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmada değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini görmek ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracı rolünü tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde oluşturulan tüm modellerin bir bütün olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlk olarak yapılan regresyon analizinde, pozitif psikolojik sermaye ve medeni durum değişkeninin işe adanma üzerinde pozitif anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması işe adanma düzeylerini de arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuçların literatür ile uyumlu olduğu, geçmiş araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Buna göre; Kodaş (2018), yiyecek içecek sektöründeki çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin işe adanmayı pozitif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Karatepe ve Karadaş (2015) ise turizm çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların işlerinde daha fazla adanma yaşadıklarını gözlemlemişlerdir. Buna benzer bir çalışmada ise Paek vd. (2015), yine turizm sektöründe otel çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermaye algılamaları olan çalışanların işe adanma seviyelerinin de aynı oranda yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ertosun, Erdil ve Alpkan (2018); 110 beyaz yakalı çalışan üzerinde yapmış oldukları deneysel çalışmada pozitif psikolojik

sermaye düzeylerinin gelişiminin işe adanma üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; pozitif psikolojik sermayenin işe adanma üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğunu, bununla birlikte pozitif psikolojik sermayeyi geliştirme uygulamalarının işe adanma düzeylerini arttırdığını belirtmişlerdir.

Regresyon analizinde aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin işe adanma üzerindeki etkilerinin anlaşılması için detaylandırılan çoklu regresyon analizlerinde özyeterlilik ve dayanıklılık bileşenlerinin işe adanma üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi bulunurken; umut ve iyimserlik bileşenleri ile medeni durum değişkeninin işe adanma üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum araştırma sonucumuzun literatürle uyumlu nitelikte olduğunu göstermektedir. Ağırman ve Naktiyok (2018), pozitif psikolojik sermayenin işe adanma üzerindeki etkisinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada pozitif psikolojik sermayenin işe adanma düzeylerini pozitif olarak etkilediğini ve aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye alt bileşenlerinden özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik bileşenlerinin çalışanların işe adanma davranışı göstermelerine katkı sağladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Zor ve Özsoy (2019), üretim sektöründe özel bir işletmede çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmada pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden özyeterlilik ve dayanıklılığın işe adanma üzerindeki etkisini ölçmüşlerdir. Çalışma sonucunda özyeterlilik ve dayanıklılık bileşenlerinin işe adanma üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkilerinin olduğunu belirlemişlerdir. Karagonlar, Öztürk ve Özmen (2015) ise, yapmış oldukları çalışmada özyeterliliğin işe adanmayı pozitif yönde etkilediğini ve çalışanların özyeterlilik seviyelerinin arttırılmasının işe adanma algılarını da arttıracığını belirtmişlerdir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çalışanların daha fazla işe adanma davranışı gösterdikleri belirlenmiştir. Bu doğrultuda örgütlerin çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin gelişimine yönelik çaba göstermesi ve yeni stratejiler geliştirmesi son derece önem arz etmektedir. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarını arttırmaya yönelik eğitim ve konferanslar düzenlenmesi, düzenli ve konforlu bir çalışma ortamının yaratılması, iş yerinde enerjik bir havanın oluşturulması,

yöneticilerin çalışanlarla iletişim içinde olarak onları desteklemesi gibi olumlu durumlar çalışanların kendilerini işe vererek çalışmasında ve işe adanma davranışı göstermelerinde oldukça etkilidir.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda işe adanmanın tükenmişlik üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik olarak çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işe adanmanın tükenmişlik üzerinde yüksek düzeyde negatif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç çalışanların işe adanma algılamaları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalacağını göstermektedir. Literatürdeki geçmiş çalışmalara baktığımız zaman sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Esen ve Esen (2021), kamu ve özel sektörde olmak üzere toplam 205 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada tükenmişliğin işe adanmayı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışma sonucuna göre tükenmişliğin azalması işe adanmayı arttırmaktadır. Şanlı (2018), öğretmenler üzerinde tükenmişlik ve işe adanma algılamalarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin işe adanma algılarının yüksek, tükenmişlik algılarının ise düşük olduğu ve işe adanma algıları azaldıkça tükenmişlik algılarının yükseleceği belirtilmiştir. Tanrıverdi ve Sarıhan (2013) ise, sağlık çalışanları üzerinde işe adanmanın tükenmişliğe etkisini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma sonucunda işe adanmanın tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda işe adanmanın tükenmişlik alt bileşenlerinden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde daha fazla etkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre; sağlık çalışanlarının işe adanma düzeyleri arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri azalmaktadır.

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre işe adanan çalışanların daha az tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kişiler işleriyle sürekli olarak etkileşim halinde olurlar. Bu etkileşim olumsuz olursa bu noktada tükenmişlik, olumlu olursa işe adanma durumu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle çalışanların işe adanma algılarının yükselmesi ve tükenmişlikten kaçınmalarının sağlanması hem kişisel hem de örgütsel açıdan önem taşımaktadır. Yöneticilerin çalışanlar ve görevlerine yönelik aralarındaki uyumsuzluk halinin çözülmesini ve çalışanların işe adanma davranışı göstermelerine yardımcı olmaları gerekmektedir. Bu noktada işe adanmayı

kolaylaştıracak ve tükenmişlikten kaçınmayı sağlayacak çeşitli örgütsel stratejiler oldukça etkili olan yöntemler arasındadır.

Çalışmada son olarak pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikle pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artması tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır. Literatürde bu sonuçla uyumlu pek çok çalışmaya (Kökalan ve Şevik, 2017; Aliyev ve Tunç, 2015; Laschinger ve Fida, 2014; Ali ve Ali, 2014; Yang, Yeh, Yang ve Mui, 2013) rastlanmaktadır. Tokmak (2018), kamu çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarında pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Buna göre, kamu çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artması tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır. Topçu ve Ocak (2012) ise, Türkiye ve Bosna-Hersek ülkelerinde sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin her iki ülke çalışanları için de tükenmişlik düzeylerini negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaya göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan sağlık çalışanlarının tükenmişlik algıları düşüktür. Aynı zamanda sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Regresyon analizinde aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin anlaşılması için detaylandırılan çoklu regresyon analizlerinde özyeterlilik ve dayanıklılık bileşenlerinin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda umut bileşeni, eğitim durumu ve medeni durumun tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu ve iyimserlik bileşeni ile medeni durum değişkeninin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik seviyeleri yüksek çalışanların daha az tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir. Bu

durum araştırma sonucumuzun literatürle uyumlu nitelikte olduğunu göstermektedir. Çetin, Şeşen ve Basım (2013) tarafından kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik ve umut bileşenlerinin çalışanların tükenmişlik düzeylerini açıklamada ön plana çıktıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda iyimserlik düzeyleri yüksek çalışanların daha az duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ocak ve Güler (2017) ise pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde etkisini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinin öne çıktığını ve tükenmişlik üzerinde negatif etkilerinin olduğunu belirlemişlerdir. Bitmiş, Turgut ve Sökmen (2013) tarafından kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırmada ise, pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Öztürk, Eryeşil ve Damar (2018) ise pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iyimserlik bileşeninin öne çıktığını belirtmiştir. Yapılan çalışmada iyimserlik bileşeninin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların daha az tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Bu nedenle çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının yükselmesi aynı zamanda tükenmişlikten kaçınmalarını sağlamaktadır. Bu noktada pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri de hem kişisel hem de örgütsel açıdan büyük önem taşımaktadır. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanlar hem sosyal anlamda hem de iş hayatında daha çok uyum sağlama becerisine sahiptirler. Bu nedenle işe, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı yüksek düzeyde bir uyum yakalayabilirler. Bu durum onların duyarsızlaşma hissetmelerinin önüne geçerek tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir. Özyeterlilik, iyimserlik ve umut seviyesi yüksek çalışanlar ise işlerinde kendilerini başarılı olarak nitelendirirler ve aynı zamanda gelecekte de başarılı olacaklarına dair pozitif bir düşünceyle hareket ederler. Bu olumlu düşünce hali çalışanların tükenmişlik düzeylerinin azalmasında oldukça etkilidir. Bu nedenle örgütlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini arttıracak ve tükenmişlikten kaçınmayı sağlayacak stratejiler doğrultusunda hareket etmeleri önemlidir. Yöneticilerin çalışanlar ile iyi iletişim kurmaları ve örgüt çalışanları ile iyi bir uyum yakalamaları onların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artmasında ve tükenmişlik düzeylerinin azalmasında etkili olacaktır.

Çalışmanın ana amaçlarından biri olarak pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü test etmek için Baron ve Kenny (1986)'nin aracılık analiz tekniği kullanılarak, hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analizde demografik faktörler kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edilmişlerdir. Araştırma bulguları, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Söz konusu aracılık etkisinin ise anlamlı olduğu Sobel testi ile kanıtlanmıştır. Bu sonuca göre, örgütlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini arttırıcı stratejilerin yanında işe adanmayı sağlamak adına geliştirilen stratejilerin uygulanması çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır. Başka bir deyişle çalışanların güçlü yönlerini ve yeteneklerini ortaya çıkararak, işe karşı enerjilerinin ve isteklerinin yüksek olmasını sağlayarak ileride oluşabilecek olası tükenmişlik durumlarının önüne geçmek mümkündür.

Sonuç olarak, işe adanmanın, pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu dikkate alındığında, yöneticilerin pozitif psikolojik sermayeyi geliştirme uygulamaları ile birlikte örgüt içinde işe adanma düzeyini de artırarak, çalışanların daha düşük düzeyde tükenmişlik hissetmelerini sağlamaları gerekmektedir. Başka bir deyişle, çalışanların tükenmişlik seviyelerini azaltmak isteyen örgütlerin, yalnızca pozitif psikolojik sermayeyi değil, aynı zamanda işe adanma davranışlarının artmasına yönelik konulara da önem vermeleri gerekmektedir. Bununla birlikte, pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın kısmi aracılık etkisinin olması, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında başka bir değişkenin de aracılık yapabileceğini göstermektedir (Baron ve Kenny, 1986: 116). Bu nedenle, ileride yapılacak araştırmalarda pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde diğer aracı değişkenlerin de dâhil edilmesi ve etkilerinin incelenmesi önemli olmaktadır.

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye alt bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünün olup olmadığı da incelenmiştir. Buna göre ilk olarak pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın tam aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Söz konusu aracılık etkisinin anlamlı olduğu Sobel testi ile kanıtlanmıştır. Bu sonuca

göre çalışanların özyeterlilik düzeyleri ile birlikte işe adanma düzeylerinin de artırılması tükenmişliği azaltmaktadır. Buna göre; işe adanmanın, özyeterliliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu dikkate alındığında, tükenmişlik seviyelerini azaltmak isteyen örgütlerin çalışanların özyeterlilik düzeylerini arttırmaya yönelik uygulamaların yanında işe adanmayı da yükseltecek stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.

Dayanıklılık alt bileşeninin tükenmişlik üzerindeki negatif etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü inceleyen regresyon analizi sonuçları, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre; işe adanmanın, dayanıklılık bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde tam aracı değişken rolü oynadığı belirlenmiştir. Söz konusu aracılık etkisinin anlamlı olduğu Sobel testi ile kanıtlanmıştır. Bu araştırma bulgusuna dayanarak, çalışanların dayanıklılık düzeylerinin yanı sıra işe adanma algılarının da artması tükenmişliğin azalmasında etkili olmaktadır. Bu nedenle örgütlerin çalışanların tükenmişlik algılarının azalmasına yönelik stratejilerde dayanıklılığın önemini kavrayarak aynı zamanda çalışanları işe adanma davranışı göstermeye teşvik edici yol izlemeleri gerekmektedir.

Umut alt bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü inceleyen regresyon analizi sonuçları, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre; işe adanmanın, umut bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde tam aracı değişken rolü oynadığı belirlenmiştir. Söz konusu aracılık etkisinin anlamlı olduğu Sobel testi ile kanıtlanmıştır. Buna göre, çalışanların umut düzeyleri ile işe adanma düzeylerinin yüksek olması tükenmişliği azaltmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işine karşı umutlu ve aynı zamanda işine adanmış çalışanlar diğer çalışanlara göre daha az tükenmişlik duygusuna kapılmaktadır. Umut kavramı çalışanların işe adanma düzeyleri üzerinde de oldukça etkili bir kavramdır. Bu nedenle umut düzeyi yüksek çalışanlar daha fazla işe adanma davranışı sergileyeceklerdir. Bu durum da tükenmişlik düzeylerinin azalmasında önemli bir etki yaratacaktır. Örgütlerin geliştirebilecekleri stratejilerle, ileriye yönelik umutlu çalışanlar ve işe adanma düzeyleri yüksek çalışanlarla birlikte tükenmişlik durumlarının önüne geçmesi mümkündür.

Çalışmada son olarak iyimserlik alt bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü inceleyen regresyon analizi sonuçları, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre; işe adanmanın, iyimserlik bileşeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde kısmi aracı değişken rolü oynadığı belirlenmiştir. Söz konusu aracılık etkisinin anlamlı olduğu Sobel testi ile kanıtlanmıştır. Buna göre, çalışanların iyimserlik düzeyleri ile birlikte işe adanma düzeylerinin de yüksek olması tükenmişliği azaltmaktadır. Bu durum tükenmişlik düzeylerinin azaltmak isteyen örgütlerin pozitif psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinde olduğu gibi iyimserlik bileşeninin de üzerinde durmaları ve bu kavrama önem vermeleri gerektiğini göstermektedir. İyimserlik bileşenin yükseltilmesi ile birlikte işe adanma davranışlarının artmasına yönelik yapılan uygulamalar tükenmişliğin azalmasında önemli rol oynamaktadır.

Sonuç olarak; çalışmadan elde edilen tüm bulgular değerlendirildiğinde, örgütlerin pozitif psikolojik sermayeyi arttırmaya yönelik uygulamaları ile çalışanların işe adanma davranışı sergilemelerini sağlayacak stratejiler izlemesi tükenmişlik düzeylerinin azalmasında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir deyişle; çalışanların kendi güçlerinin ve yeteneklerinin farkında olmaları, işinde kendilerini başarılı olarak değerlendirmeleri, ileriye yönelik hedeflerinde işlerini bir fırsat olarak görmeleri ve işte yaşadıkları zorluklar karşısında dirençli olmaları ile çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin iyi olması, işinde kendini enerjik hissederek tamamen işe konsantre olması çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltacak ve aynı zamanda ileride oluşabilecek tükenmişlik algılamalarının önüne geçecektir. Bu noktada örgütlerin çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmak için pozitif psikolojik sermayeyi ve işe adanmayı arttırmaya yönelik uygulamaları önem kazanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanlar işlerinde mutlu, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ve sorumluluklarını yerine getiren başarılı kişilerdir. Bu durum çalışanların işe adanma davranışı göstermelerinde ve tükenmişlik düzeylerinin azalmasında da etkilidir. Bunun yanında işe adanan çalışanlar ise örgüt içinde pozitif ve enerjik halleri ile çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişim kurarlar. İşlerini yaparken motivasyonu en yüksek seviyede tutarlar. Bu durum onların tükenmişlik algılamalarının azalmasında etkili bir faktördür. Bu nedenle çalışanların işe adanma davranışı göstermeleri örgütler için önemli bir kriter olmalıdır. Örgütlerin çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma düzeylerinin yükselmesine

yönelik eğitimler ve etkinlikler oldukça etkili bir yöntemdir. Bununla birlikte çalışanların iş yerinde kendilerini önemli hissetmelerinin sağlanması, çalışanlar ile ilgili kararlarda katılım haklarının olması, örgüt içinde sıcak ve uyumlu bir yapının oluşturulması, çalışma ortamının güvenli ve konforlu bir şekilde dizayn edilmesi, çalışanların başarıları ile ilgili ödül sistemlerinin iyileştirilmesi gibi faktörler yine pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmayı arttırıcı etkiye sahiptir. Bunların yanında örgütlerin tükenmişlikten kaçınma stratejileri benimsemeleri ve uygulamaları da etkili olan diğer yöntemler arasındadır. Tüm bunların ışığında örgüt çalışanları; başarılı, üretken, yaratıcı ve sorumluluk sahibi çalışanlar olarak iş hayatına büyük katkılar sağlayacaklardır.

Çalışmada, örgütlerin ayakta kalabilmeleri, sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı sağlayabilmeleri için kritik öneme sahip pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları ele alınmıştır. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan özyeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik kavramları da incelenmiştir. Çalışma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin işe adanma üzerinde pozitif, tükenmişlik üzerinde ise negatif etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda işe adanmanın, pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu ortaya konmuştur. Elde edilen bu sonuç ve çalışmanın üç kavramı birlikte ele almasıyla beraber literatüre katkı sağladığı söylenebilir. Aynı zamanda bu çalışma, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmanın artmasına bununla birlikte tükenmişliğin azalmasına yönelik örgütler ve çalışanlar için sunulan önerilerle iş dünyasına önemli katkılar sağlamaktadır.

Bu çalışmada; pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramları Hatay ilinde demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir üretim işletmesindeki çalışanları kapsamaktadır. Bu nedenle gelecek çalışmalarda yine bu üç kavram kullanılarak farklı illerde, farklı sektörlerde ve farklı işletmelerde araştırmalar yapılabilir. Aynı zamanda kavramların incelenmesi için çok sayıda işletme ile araştırma yürütülebilir. Bu durumun araştırma sonuçlarının genişletilmesine ve genelleştirilmesine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte; araştırma sonuçlarının doğru bir şekilde değerlendirilebilmesi için araştırmanın varsayımları ve kısıtları dikkate alınmalıdır. Gelecek çalışmalarda bu

kısıtlara dikkat edilerek, farklı aracı değişkenler kullanılarak ve farklı örneklemler belirlenerek çalışmalar yapılması önerilmektedir. Bu çalışmanın amacı, yöntemi, ölçekleri ve analizleri çerçevesinde bu konuda yapılacak olan gelecek çalışmalarda araştırmacılara yol göstermesi ve ışık tutması umut edilmektedir.



KAYNAKÇA

- Ağırman, Ü.H.Ç. ve Naktiyok, A. (2018). Psikolojik sermaye ve profesyonellik ilişkisinde işe angaje olmanın düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22/Özel Sayı 3, 2665-2683.
- Akçay, V.H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2/1, 123-140.
- Aktaş, K. ve Aydemir, B. (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348.
- Akyürek, M.İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1/37, 35-47.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. and Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23/1, 33-47.
- Ali, N. ve Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of pakistani nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8/2, 399-412.
- Aliyev, R. ve Tunç, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction and burnout. *Procedia-Social Behavior Sciences*, 190, 97-105.
- Altınbaş, F.Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7/2, 19-40.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/2, 69-96.

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32/1, 21-46.
- Arı, G.S. ve Bal, E.Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15/1, 131-148.
- Ashforth, B.E. and Humphery, R.H. (1995). Emotion in the workpkace: A reappraisal. *Human Relations*, 48/2, 97-125.
- Aslan, H. (2020). Dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 55/1, 196-210.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24/4, 383-398.
- Avey, J.B., Luthans, F. and Youssef, C.M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36/2, 430-452.
- Avey, J.B., 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.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10/1, 1470-1490.
- Bakker, A.B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66/1, 26-44.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22/3, 309-328.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13/3, 209-223.

- Bakker, A.B., Albrecht, S.L. and Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20/1, 4-28.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. and Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22/3, 187-200.
- Bal, E.A. (2009). *Gönülçelen şirketler*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84/2, 191-215.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28/2, 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Macmillan.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9/3, 75-78.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37/164, 45-56.
- Baron, R.M. and 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.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44/1, 1-26.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9/17, 71-98.
- Başoda, A. (2020). Müşteri odaklılığın işe adanmaya etkisi: Turizm işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 7/1, 161-180.

- Bayarçelik, E.B., Durmaz, B.V. ve Gürler, N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6/21, 493-523.
- Baykal, E. (2019). Yenilikçi örgüt iklimi: İşe adanma üzerine etkisi. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1/3, 266-279.
- Beehr, T.A. and Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review¹. *Personnel Psychology*, 31/4, 665-699.
- Bezuidenhout, A. and Cilliers, F.V. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36/1, 1-10.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Management Studies: An International Journal*, 7/5, 2863-2872.
- Bitmiş, M.G., Turgut, H. ve Sökmen, A. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15/2, 27-40.
- Bitmiş, M.G. (2014). Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: sağlık çalışanları üzerine bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BlessingWhite. (2018). Employee Engagement Survey. Mayıs 15, 2021 tarihinde https://blessingwhite.com/wpcontent/uploads/2018/11/Employee_Engagement_Capabilities_Brochure_2019. (Erişim Tarihi: 15.05.2021).
- Bolat, O.İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11/2, 255-266.
- Bolat, O.İ., ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11/19, 75-94.

- Bonanno, G.A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59/1, 20-28.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3/1, 41-66.
- Bostancı, H. ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1/1, 37-51.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Richardson, J.S. içinde, *Handbook of theory and research for the sociology of education* (ss. 241-258). Westport: Greenwood Press.
- Bowles, D. and Cooper, C.L. (2012). *The high engagement work culture: balancing me and we*. Londra: Palgrave Macmillan.
- Brewer, E.W. and Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3/2, 102-123.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20/2, 95-108.
- Buick, I. and Thomas, M. (2001). Why do middle managers in hotels burn out? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13/6, 304-309.
- Burke, R.J. and Greenglass, E.R. (1995). A longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. *Social Science and Medicine*, 40/10, 1357-1363.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M.O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9/2, 135-154.

- Calhoun, L.G. and Tedeschi, R.G. (2004). The foundations of posttraumatic growth: New considerations. *Psychological Inquiry*, 15/1, 93-102.
- Cameron, K.S. (2003). Organizational virtuousness and performance. Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. içinde, *Positive organizational scholarship* (ss. 48-65). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K.S. and Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47/6, 731-739.
- Cameron, K.S, Dutton, J.E and Quinn, R.E (2003). *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Carver, C. and Scheier, M. (2002). *Optimism*. Oxford: Oxford University Press: Handbook of Positive Psychology.
- Carver, S.C., Scheier, M.F. and Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30/7, 879–889.
- Catsopoulos, M.P. and Costa, C.M. (2009). Engaging the 21st century multi-generational workforce: Findings from the age and generations study. *The Sloan Center on Aging and Work at Boston College*, Boston.
- Chaurasia, S. and Shukla, A. (2014). Psychological capital, LMX, employee engagement and work role performance. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50/2, 342-356.
- Cheng, T.M., Hong, C.Y. and Yang, B.C. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94-102.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. CA: Sage Publications.

- Cherniss, C. (1989). Burnout in new professionals: A long-term follow-up study. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 12/1, 11-24.
- Cherniss, C. (1990). Natural recovery from burnout: Results from a 10-year follow-up study. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 13/2, 132-154.
- Christian, M.S., Garza, A.S. and Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64/1, 89-136.
- Coetzer, C.F. and Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11/3, 17-32.
- Constable, J.F. and Russell, D.W. (1986). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of Human Stress*, 12/1, 20-26.
- Cooley, E. and Yovanoff, P. (1996). Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators. *Exceptional Children*, 62/4, 336-355.
- Cordes, C.L. and Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18/4, 621-656.
- Cordes, C.L., Dougherty, T.W. and Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18/6, 685-701.
- Coutu, D.L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80/5, 46-56.
- Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5/3, 17-34.

- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). The promise of positive psychology. *Psychological Topics*, 18/2, 203-211.
- Çakmak, M.S. ve Arabacı, İ.B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16/62, 890-909.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N.Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4/1, 17-33.
- Çalışkan, S.C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16/3, 363-382.
- Çalışkan, S.C. ve Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri (POD) ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: POD'nin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2/1, 62-77.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45/1, 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13/3, 95-108.

- Çiftçi, D.Ö. ve Erkanlı, H. (2020). Dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgesi örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11/2, 336-347.
- Çimen, M. ve Ergin, C. (2001). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 43/2, 169-176.
- Çimen, S. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çınar, E. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çoban, M.F. (2020). İmam Hatip liseleri meslek dersleri öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Balıkesir örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Daley, M.R. (1979). 'Burnout': Smoldering problem in protective services. *Social Work*, 24/5, 375-379.
- Dall'Ora, C., Griffiths, P. and Ball, J. (2015). Twelve-hour shifts: Burnout or job satisfaction? *Nursing Times*, 3, 1-2.
- Deese, M. N. (2009). Testing an extension of the job demands-resources model: The addition of personal resources as mediators to the resources engagement relationship. *Doctoral Dissertation*. Clemson University, South Carolina.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 9/33, 185-198.
- Demirel, T. (2014). Tükenmişlik ve işe adanmanın öncülleri: Uçuş teknisyenleri üzerinde bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Derin, N. ve Demirel, E.T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17/2, 509-530.
- Dillon, J.F. and Tanner, G.R. (1995). Dimensions of career burnout among educators. *Journalism and Mass Communication Educator*, 50/2, 4-13.
- Doğan, E. (2002). Çalışanın işine cezbolması: Dönüştürücü liderlik tarzının, lidere olan güvenin, güçlenmenin ve negatif/pozitif duygulanımın etkileri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, Z. ve Nazlıoğlu, E.H. (2010). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma. *A Research On Burnout Syndrome In Accounting Employees*, 12/3, 97-116.
- Donaldson, S.I. and Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5/3, 177-191.
- Doyle, C. and Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work and Organization*, 5/2, 67-82.
- Duckworth, A.L., Steen, T.A. and Seligman, M.E. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annu. Rev. Clin. Psychol.* 1, 629-651.
- Durgut, A. İ. (2020). Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Dworkin, A.G. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 2/2, 69-79.
- Edelwich, J. and Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.

- Ekin, A. (2018). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Ellis, G.D., Voelkl, J.E. and Morris, C. (1994). Measurement and analysis issues with explanation of variance in daily experience using the flow model. *Journal of Leisure Research*, 26/4, 337-356.
- Erdoğan, S.B. (2008). Konaklama işletmelerinde işletme sermayesi yönetiminin incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/2, 223-236.
- Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). *Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi*. Hatay: Eğitim Yayınevi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42/2, 302-318.
- Ertemli, H.B. (2011). İş aile ve aile iş çatışmalarının işe cezbolma üzerindeki etkisine yönelik bir çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertosun, Ö.G., Erdil, O. ve Alpan, L. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ve çalışan adanmışlığı ilişkisi – Deneysel bir çalışma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 6/4, 1033-1052.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15/1, 49-55.

- Esen, Ü.B. ve Esen, F. (2021). Siber zorbalığın çalışanların işe tutkunluk ve tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11/1, 45-68.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress–burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69/4, 615–622.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10/23, 157-172.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30/1, 159-165.
- Freudenberger, H.J. and Richelson, G. (1980). *Burn out: How to beat the high cost of success*. New York: Bantam Books.
- Friedman, I.A. (1991). High and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 84/6, 325-333.
- Friesen, D. and Sarros, J.C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10/2, 179-788.
- Gable, S.L. and Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9/2, 103-110.
- Gill, D. (2007). *Employee selection and work engagement: do recruitment and selection practices influence work engagement?* Manhattan, Kansas State University: ProQuest Dissertations Publishing.
- Gist, M.E. and Mitchell, T.R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17/2, 183-211.
- Glogow, E. (1986). Research note: Burnout and locus of control. *Public Personnel Management*, 15/1, 79-83.
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33/4, 352-365.

- Greenglass, E.R. and Burke, R.J. (2000). Hospital downsizing, individual resources, and occupational stressors in nurses. *Anxiety, Stress and Coping*, 13/4, 371-390.
- Guglielmi, R.S. and Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68/1, 61-99.
- Gupta, N. and Sharma, V. (2016). Exploring employee engagement—A way to better business performance. *Global Business Review*, 17/3, 45-63.
- Güler, M. ve Ocak, M. (2019). Yönlendirici liderliğin çalışan performansına etkisinde işe tutulmanın aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6/11, 75-85.
- Güneşer, A. (2007). The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: The role of person-supervisor fit. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, Ö. ve Sezici, E. (2016). Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14/2, 111-132.
- Güzel, Ş. ve Uyar, S. (2019). Tükenmişliğin antitezi işe angaje olmak: kavramsal açıdan bir inceleme. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 1, 44-52.
- Hair, J.F.Jr, Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2005). *Multivariate data analysis (6th Edition)*. New Jersey: Pearson, Prentice Hall.
- Haj-Yahia, M.M., Bargal, D. and Guterman, N.B. (2000). Perception of job satisfaction, service effectiveness and burnout among Arab social workers in Israel. *International Journal of Social Welfare*, 9/3, 201-210.
- Hallberg, U.E. and Schaufeli, W.B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11/2, 119-127.

- Happell, B., Martin, T. and Pinikahana, J. (2003). Burnout and job satisfaction: A comparative study of psychiatric nurses from forensic and a mainstream mental health service. *International Journal of Mental Health Nursing*, 12/1, 39-47.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Hayes, T.L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87/2, 268-279.
- Havle, N., İlnem, M.C., Yener, F. ve Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*, 21/1-4, 4-13.
- Hefferon, K. and Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. UK: McGraw-Hill Education.
- Herbert, M. (2011). An expolration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self- efficacy, resilience) occupational stress, burnout and employee engagement. *Doctoral Dissertation*. Stellenbosch University, Stellenbosch.
- Hodgson, G.M. (2014). What is capital? Economists and sociologists have changed its meaning: should it be changed back? *Cambridge Journal of Economics*, 38/5, 1063-1086.
- Høigaard, R., Giske, R. and Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35/3, 347-357.
- House, J. and Wells, J. (1978). Occupational stress, social support, and health. içinde, *Reducing occupational stress: Proceedings of a conference* (ss. 78-140). Washington: National Institute of Occupational Safety and Health.
- Hughes, J.C. and Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20/7, 743-757.

- İnce, A.R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15/57, 649-660.
- Iwanicki, E.F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory Into Practice*, 22/1, 27-32.
- Jones, M.L. (1993). Role conflict: Cause of burnout or energizer? *Social work*, 38/2, 136-141.
- Jose, G. and Mampilly, S.R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. *Global Business Review*, 15/1, 93-104.
- Judge, T.A. and Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86/1, 80-92.
- Jung, H.S. and Yoon, H.H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? the effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53/1, 59-68.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68/1, 29-32.
- Kahill, S. (1986). Relationship of burnout among professional psychologists to professional expectations and social support. *Psychological Reports*, 59/3, 1043-1051.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33/4, 692-724.
- Kahn, W.A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45/4, 321-349.

- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kalekin-Fishman, D. (1986). Burnout or alienation? A context specific study of occupational fatigue among secondary school teachers. *Journal of Research and Development in Education*, 19/3, 24-34.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4/8, 83-106.
- Karagonlar, G., Öztürk, E.B. ve Özmen, Ö.N. (2015). Çalışanın örgütle sosyal mübadele algısı ve işten ayrılma niyeti: İşe cezbolmanın ve öz yeterliliğin rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42/1, 411-433.
- Karakaş, A. (2017). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9/1, 80-112.
- Karatepe, O.M. ve Tekinkuş, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24/3, 173-193.
- Karatepe, O.M. ve Karadaş, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27/6, 1254-1278.
- Kaşlı, M. (2009). Otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Kaya, Z. (2014). Antalya emniyet müdürlüğü hassas bölgeleri koruma şube müdürlüğü personelinde tükenmişlik sendromu üzerine bir çalışma. *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7/13, 229-250.
- Keleş, D. ve Göktepe, E.A. (2020). Duygusal emek davranışlarının tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hazır giyim sektöründe bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 11/3, 855-873.
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde Y jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5/11, 95-109.
- Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11/1, 100-119.
- Ko, J.O., Park, S.K and Lee, M.H. (2013). Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19/2, 304-314.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37/1, 1-11.
- Koç, A.D. ve Keklik, B. (2019). Kamu sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10/25, 570-583.
- Koçak, D. ve Çınar, O. (2020). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24/1, 1-20.

- Koçak, R.D. ve Temiz, . (2016). Destekleyici rgt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eēilimine etkisi: Görgül bir araştırma. *Itobiad: Journal of the Human and Social Science Researches*, 5/8, 3330-3353.
- Kodaş, B. (2018). Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olma davranışları arasındaki ilişki. *Kırkklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/1, 1-14.
- Kökalan, . ve şevik, . (2017). İş tatmini ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9/4, 713-733.
- Köse, A. (2016). The impact of demographic features on teachers' work engagement. *Turkish Journal of Education*, 5/4, 255-264.
- Kumlu, T. ve Nergiz, H.G. (2018). Otel işletmesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1-13.
- Kutunis, R.. ve Oruç, E. (2014). Pozitif rgtsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2/2, 145-159.
- Kutsal, D. ve Bilge, F. (2012). Lise ērencilerinin tükenmişlik ve sosyal destek düzeyleri. *Eēitim ve Bilim*, 37/164, 283-297.
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J. and Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40/3, 521-532.
- Laschinger, H.K.S. and Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1/1, 19-28.
- Leiter, M.P. and Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal Of Organizational Behavior*, 9/4, 297-308.

- Leiter, M.P. and Maslach, C. (2001). Burnout and quality in a sped-up world. *The Journal for Quality and Participation*, 24/2, 48-51.
- Lemkau, J.P., Rafferty, J.P., Purdy, R.R. and Rudisill, J.R. (1987). Sex role stress and job burnout among family practice physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 31/1, 81-90.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. and Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1/1, 3-16.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Lockwood, N.R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1/1, 1-12.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16/1, 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23/6, 695-706.
- Luthans, F. and Avolio, B.J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30/2, 291-307.
- Luthans, F. and Jensen, S.M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1/3, 304-322.
- 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.
- Luthans, F. and Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33/3, 321-349.

- Luthans, F., Avey, J.B. and Patera, J.L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7/2, 209-221.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. and Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27/3, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60/3, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K.W. and Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47/1, 45-50.
- Luthans, F., Van Wyk, R. and Walumbwa, F.O. (2004). Recognition and development of hope for South African organizational leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 25/6, 512-527.
- Luthans, F., Walumbwa, F.O., Avey, J.B. and Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32/1, 4-24.
- Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Lyness, K.S. and Judiesch, M.K. (2001). Are female managers quitters? The relationships of gender, promotion, and family leaves of absence to voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86/6, 1167-1178.
- Macey, W.H. and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1/1, 3-30.
- Maddux, J.E. (2002). *Self-efficacy: The power of believing you can*. New York: Oxford University Press: Handbook of Positive Psychology.

- Maddux, J.E., Snyder, C.R. and Lopez, S.J. (2004). Toward a positive clinical psychology: Deconstructing the illness ideology and constructing an ideology of human strengths and potential. Linley, P.A. and Joseph S. içinde, *Positive Psychology in Practice* (ss. 320-334). Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Martha, H. and Winston, B.E. (2005). Towards a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12/2, 42-53.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12/5, 189-192.
- Maslach, C. and Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied ve Preventive Psychology*, 7/1, 63-74.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2/2, 99-113.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1984). Burnout in organization settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2010). Building engagement: The design and evaluation of interventions. Bakker, A.B. and Leiter, M.P. içinde, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (ss. 164-180). New York: Psychology Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52/1, 397-422.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brothers.
- Masten, A. and Reed M.J. (2002). Resilience in development. Snyder, C. and Lopez, S. içinde, *Handbook of positive psychology* (ss. 88-123). Oxford: Oxford University Press.

- Matteson, M.T. and Ivancevich, J.M. (1979). Organizational stressors and heart disease: A research model. *Academy of Management Review*, 4/3, 347-357.
- Mauno, S., Kinnunen, U. and Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70/1, 149-171.
- May, D.R., Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77/1, 11-37.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. and Brady, E.C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8/2, 69-91.
- Meier, S.T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36/10, 899-910.
- Melges, F.T. and Bowlby, J. (1969). Types of hopelessness in psychopathological process. *Archives of General Psychiatry*, 20/6, 690-699.
- Nakip, M. (2013). *SPSS uygulamalı pazarlama araştırmalarına giriş*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Narcıkara, E. (2017). Increasingly ascending positivity in organizations: Positive organizational scholarship perspective. *Journal of Behavior at Work*, 2/1, 20-33.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Company.
- Obakan, M. ve Erkuş A. (2020). The moderating role of psychological capital on the relation of person-job fit to work engagement: A research on private sector employees. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1/49, 235-245.

- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1/49, 117-134.
- Oktuğ, Z. (2014). *Yenilikçilik ve çalışmaya tutkunluk - Çalışanı güçlendirmenin etkileri*. İstanbul: Galata Yayıncılık ve Dağıtım.
- Oruç, E. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13/14, 141-151.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P.M., Schaufeli, W.B. and Van Wijhe, C.I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65/9, 1129-1154.
- Öner, Z.H. (2008). The mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri: araştırma planlama, toplum ve örnek seçimi, güç analizi, proje hazırlama, veri toplama, veri analizi, bilimsel rapor yazımı*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özen, M.Y. ve Yüceler, A. (2019). Sağlık çalışanlarında duygusal emek, tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi: Konya ilinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1/41, 194-209.

- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 3/3, 261-272.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17/3, 04-19.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5/2, 59-68.
- Özsüzer, C. (2019). Toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışanların işe adanmışlığı üzerindeki etkisi ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, M., Eryeşil, K. ve Damar, A. (2018). Psikolojik sermayenin tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. 2. *International EMİ Entrepreneurship and Social Sciences Congress*, Kapadokya, 1360-1368.
- Özyılmaz, A. ve Süner, Z. (2015). İşe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisi: Hatay'daki 9 işletmede yapılan ampirik araştırmanın sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 10/3, 143-164.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T.T. and 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*, 1/50, 9-26.
- Panisoara, G. and Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78/1, 21-25.
- Papovic, S. (2009). Professional burnout syndrome. *Materia Socio-Medica*, 21/4, 213-215.

- Passer, M.W., Smith, R.E., Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., and Vliek, M. (2008). *Psychology: The science of mind and behaviour*. Boston: McGraw Hill Education.
- Perlman, B. and Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35/4, 283-305.
- Peterson, C.M. and Seligman, M. (2003). Positive organizational studies: Lessons from positive psychology. Cameron, K., Dutton, J. and Quinn, R.E. içinde, *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (ss. 14-27). San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers.
- Peterson, C.M. and Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues*. Oxford: Oxford University Press.
- Peterson, C. and Steen, T.A. (2002). Optimistic explanatory style. Snyder, C.R. and Lopez, S.J. içinde, *Handbook of Positive Psychology* (ss. 244-256). Oxford: Oxford University Press.
- Pines, A. and Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free press.
- Piotrowski, N.A. (2005). *Psychology basics*. Pasadena, California: Salem Press.
- Ponton, R.F. and Cavaola, A.A. (2008). Positive leadership in counseling workgroups. Walz, G.R., Bleuer, J.C. and Yep, R.K. içinde, *Compelling counseling interventions Celebrating VISTAS' fifth anniversary* (ss. 283-292). Ann Arbor MI: Counseling Outfitters.
- Powell, T.J. and Enright, S.J. (1990). *Anxiety and stress management*. London: Routledge.
- Putnam, R.D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. New Jersey, USA: Princeton University Press.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster.

- Roberts, D.R. and Davenport, T.O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29/3, 21-29.
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34/3, 11-16.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23/1, 35-49.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21/7, 600-619.
- Salanova, M. (2004). Engagement and burnout: Analyzing their associated patterns. *Psychological Reports*, 94/3, 1048-1050.
- Salanova, M. and Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19/1, 116-131.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I.M. and Schaufeli, W.B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups an experimental study. *Small Group Research*, 34/1, 43-73.
- Samancı, S. ve Basım, H.N. (2018). Akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9/2, 363-380.
- Sandau-Beckler, P.A., Devall, E. and De la Rosa, I.A. (2002). Strengthening family resilience: Prevention and treatment for high-risk substance-affected families. *The Journal of Individual Psychology*, 58/3, 305-327.

- Satır, S. (2019). Tükenmişlik sendromu ve işe adanmışlık ve bir uygulama. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sawang, S. (2012). Is there an inverted U-shaped relationship between job demands and work engagement: The moderating role of social support? *International Journal of Manpower*, 33/2, 178-186.
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. and Soane, E. içinde, *Employee engagement in theory and practice* (ss. 29-49). London: Routledge.
- Schaufeli, W.B. and Greenglass, E.R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16/5, 501-510.
- Schaufeli, W.B. and Peeters, M.C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of stress management*, 7/1, 19-48.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and 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.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. and 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.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25/3, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66/4, 701-716.

- Scheier, M.F. and Carver, C.S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16/2, 201-228.
- Schneider, S.L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56/3, 250-263.
- Schwab, R.L. and Iwanicki, E.F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7/1, 5-16.
- Schwab, R.L., Jackson, S.E. and Schuler, R.S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10/3, 14-30.
- Schweitzer, B. (1994). Stress and burnout in junior doctors. *South African Medical Journal*, 84/6, 352-354.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M.E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Oxford University Press*, 2, 3-12.
- Seligman, M.E. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *Psychologist*, 16/3, 126-127.
- Seligman, M.E. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55/1, 5-14.
- Seligman, M.E. and Gillham, J.E. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37/1, 163-173.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia, New York: Lippincott.
- Selye, H. (1975). Stress and distress. *Comprehensive Therapy*, 1/8, 9-13.
- Selye, H. (1978). *The stress of life*. USA: The McGraw-Hill Education.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5/1, 55-65.

- Sheldon, M.K. and King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56/3, 216.
- Shraga, O. and Shiomi, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62/2, 271-291.
- Singh, J., Goolsby, J.R. and Rhoads, G.K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31/4, 558-569.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C.R. (1994). *Psychology of hope: You can get here from there*. New York: Simon and Schuster.
- Snyder, C.R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73/3, 355-360.
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13/4, 249-275.
- Snyder, C.R., Feldman, D.B., Taylor, J.D., Schroeder, L.L. and Adams, V.H. (2000). The roles of hopeful thinking in preventing problems and enhancing strengths. *Applied and Preventive Psychology*, 9/4, 249-269.
- Snyder, C.R., LaPointe, A.B., Crowson, J.J. and Early, S. (2008). Preferences of high- and low-hope people for self-referential input. *Cognition And Emotion*, 12/6, 807-823.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T., et al. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60/4, 570-585.
- Snyder, C.R., Rand, K. and Sigmon, D. (2002). *Hope theory: A member of the positive psychology family*. Dü: Snyder, C.R. and Lopez, S., Oxford: Oxford University Press.

- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C. and Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The ISA engagement scale. *Human Resource Development International*, 15/5, 529-547.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta analysis. *Psychological Bulletin*, 124/2, 240-261.
- Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26/4, 62-74.
- Stordeur, S., D'hoore, W. and Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of Advanced Nursing*, 35/4, 533-542.
- Storey, J., Wright, P.M. and Ulrich, D. (2009). *The routeledge companion to strategic human resources management*. London and New York: Taylor and Francis Group.
- Stringer, C. (2007). The relationship between strategic alignment, meaningful work, and employee engagement. *Doctoral Dissertation*, The University of New Mexico, Albuquerque, New Mexico.
- Suran, B.G. and Sheridan, E.P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16/6, 741-752.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Sweeney, J.T. and Summers, S.L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14/1, 223-245.

- Şahin, M. ve Ateş, A. (2017). İş hayatında tükenmişlik ve seyahat acentası çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Peer-Reviewed Journal of Communication and Humanities Researches*, 16/1, 21-39.
- Şanlı, Ö. (2018). Öğretmenlerin tükenmişlik algılarının çalışmaya tutkunluğa etkisinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 22/74, 287-308.
- Şen, C. ve Mert, İ.S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/4, 9-21.
- Şener, Y. (2017). Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şengüllendi, M.F. ve Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1/2, 112-126.
- Şevik, Ü. (2020). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 63, 206-227.
- Tanrıverdi, H. ve Sarıhan, M. (2013). İşe bağlılığın tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkileri: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 1/2, 206-228.
- Taştan, S.B. (2014). The theoretical implications of job demands-resources model: A research study on the relations of job demands, supervisor support and job autonomy with work engagement. *Ataturk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 28/4, 149-192.
- Telman, N. ve Önen, L. (2006). İşin önemi ve iş yaşamında tükenmişlik. 4. *Gençlik ve Rehberlik Sempozyumu*, İstanbul.

- Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15/4, 666-681.
- Tokmak, M. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkileri: Kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 25/3, 863-878.
- Topçu, M.K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İzmir, 685-690.
- Topkaya, Ö. ve Korucu, G. (2018). Hizmetler sektöründe kadın çalışanların iş tatmin düzeyleri ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir alan araştırması. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/1, 39-52.
- Torun, A. (1997). Stres ve tükenmişlik. *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, 2, 43-53.
- Tösten, R., Arslantaş, H.İ. ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14/1, 726-744.
- Tugade, M.M., Fredrickson, B.L. and Barrett, L.F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72/6, 1161-1190.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25/3, 155-179.
- Turgut, T., Oktuğ, Z. ve Ünal, Z.M. (2019). Mizahın gücü: Mizahın iş talepleri karşısında olumsuz duyuşsal iyi oluş algısını azaltıcı etkisi. *Psikoloji Çalışmaları*, 39/2, 1-25.

- Um, M.Y. and Harrison, D.F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. *Social Work Research*, 22/2, 100-115.
- Uslu, M.A. ve Acar, S. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik envanteri ile incelenmesi: Batman ilinde yapılan bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/1, 277-284.
- Uysal, A. (2007). Öğretmenlerde gözlenen duygusal yaşantı örüntülerinin ve duygusal işçiliğin mesleki iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Uysal, B., Özçelik, G. ve Uyargil, C.B. (2018). Bireysel iş yapılandırmanın sonuçları: Bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16/32, 651-666.
- Uzungil, S. ve İşcan, Ö.F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453.
- Uzunsakal, E. ve Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/1, 14-28.
- Ünlüoğlu, G. ve Düzyürek, S. (1992). Hekimlerde tükenmişlik (burnout) sendromu. *Psikiyatri Bülteni*, 1/3, 108-112.
- Vigoda-Gadot, E., Eldor, L. and Schohat, L.M. (2013). Engage them to public service: Conceptualization and empirical examination of employee engagement in public administration. *The American Review of Public Administration*, 43/5, 518-538.
- Von Emster, G.R. and Harrison, A.A. (1998). Role ambiguity, spheres of control, burnout, and work-related attitudes of teleservice professionals. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13/2, 375-385.

- Wagnild, G.M. and Young, H.M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1/2, 165–178.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J. and Wang, L. (2012). Work family conflict and burnout among chinese female nurse: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12/1, 1-8.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54/3, 232-240.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12/2, 173-194.
- Wesolowski, M.A. and Massholder, K.W. (1997). Relational demography in supervisor-subordinate dyads: Impact on subordinate job satisfaction, burnout, and perceived procedural justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18/4, 351-362.
- Wollard, K.K. and Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement a structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13/4, 429-446.
- Wood, R. and Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56/3, 407-415.
- Wright, T.A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24/4, 437-442.
- Wright, T.A. and Bonett, D.G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18/5, 491-499.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14/2, 121-141.
- Yaman, H. ve Urgan, M. (2002). Tükenmişlik: Aile hekimliği asistan hekimleri üzerinde bir inceleme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17/49, 37-44.
- Yang, M.H., Yeh, C.T., Yang, H.W. and Mui, W.C. (2013). The impacts of perceived organizational support and psychological capital on sport burnout of junior high school physical education students. *Life Science Journal*, 10/3, 1946-1956.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat Sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11/16, 83-99.
- Yıldırım, İ. (2008). Relationships between burnout, sources of social support and sociodemographic variables. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36/5, 603-616.
- Yıldırım, İ. ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 10-17.
- Yıldırım, M. (2019). Tükenmişlik ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11/1, 358-371.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1/33, 37-61.
- Yıldız, G., Akbolat, M. ve Işık, O. (2011). Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2/6, 85-117.

- Yılmaz, A. ve Yılmaz, H.U. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans düzeyine etkisinde örgütsel adanmışlığın aracılık rolü: Bir hizmet işletmesinde araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18/3, 129-144.
- Yılmaz, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4/7, 71-83.
- Yorulmaz, F. ve Yavan, Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisi: Turizm sektörü örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22/2, 1007-1027.
- Youssef, C.M. and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33/5, 774-800.
- Zor, M. ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7/1, 35-44.
- Zunz, S.J. (1998). Resiliency and burnout: Protective factors for human service managers. *Administration in Social Work*, 22/3, 39-54.

EKLER

EK-1: Anket Formu

Sevgili Katılımcı,

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı bünyesinde yürütülmesi planlanan **“Pozitif Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İşe Adanmanın Aracılık Etkisi”** başlıklı bu araştırma ile pozitif psikolojik sermaye, işe adanma ve tükenmişlik kavramlarının incelenerek, aralarındaki ilişki ve işe adanmanın aracılık etkisinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Sizlerden alınacak geri bildirimler doğrultusunda kavramlar arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi, bu konuya yönelik gerekli eğitimlerin ve bilgilendirmelerin yapılması, yeni öneriler geliştirilmesi mümkün olabilecektir.

Anket formumuzda şahsınızla ilgili kişisel hiçbir bilgi istenmemektedir. Anketimiz gönüllülük esasına göre uygulanmakta olup, dilediğiniz takdirde anket uygulamasından çekilebilirsiniz. Çalışmamıza değerli zamanınızı ayırarak katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

1-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1- Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2- Yaşınız:

() 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56 ve üzeri

3- Eğitim durumunuz:

() İlkokul () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans/Doktora

4- Medeni durum:

() Bekâr () Evli

5- Mesleki tecrübeniz nedir?

() 5 yıldan az () 5-10 yıl () 10-15 yıl () 15 yıl ve üzeri

2- POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, aşağıdaki ölçekte “Pozitif Psikolojik Sermaye” ile ilgili algılarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın bu bölümünde aşağıdaki ifadeleri katılım derecelerinize göre (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) puanlayınız.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.					
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.					
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.					
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.					
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim					
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.					
12	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.					
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					

17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.					
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
21	Örgütün stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.					
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
23	Örgüt dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					

3- İŞE ADANMA ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, aşağıdaki ölçekte “İşe Adanma” ile ilgili algılarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın bu bölümünde aşağıdaki ifadeleri katılım derecelerinize göre (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) puanlayınız.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
2	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.					
3	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.					
4	İşime karşı istekli ve hevesliyim.					
5	İşim bana ilham verir.					
6	Yaptığım işle gurur duyuyorum.					
7	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.					
8	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.					
9	Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.					

4- TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, aşağıdaki ölçekte “Tükenmişlik” ile ilgili algılarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın bu bölümünde aşağıdaki ifadeleri katılım derecelerinize göre (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) puanlayınız.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen yorgun hissediyorum.					
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki farklı bir varlık olarak davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün sorunlu insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı oluyor.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı duygusuz davranır oldum.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum.					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14	İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum					
15	İşim gereği karşılaştığım insanları umursamadığımı hissediyorum.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres oluşturuyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava oluştururum.					

18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Kendimi çok çaresiz hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben oluşturmuşum gibi davrandıklarımı hissediyorum.					

Katkılarınızdan Dolayı Teşekkür Ederiz. (Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, SBE)



EK-2: Etik Kurul Değerlendirmesi

Üzerinde doküman numarası bulunmayan dokümanlar kontrolsüz dokümandır.



HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	SAYFA NO
01.02.2022	02	04	1/5

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 01.02.2022 tarihinde Başkan V. Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR-4: Prof. Dr. Ferit ÖLÇER koordinatörlüğünde Olcay Sevilay ARIÇ tarafından gerçekleştirilecek “**Pozitif Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İşe Adanmanın Aracılık Etkisi**” başlıklı tez için hazırlanan materyaller Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında değerlendirilmiş olup uygulanmasının uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

İZİNLİ

Prof. Dr. Seval YAVUZ
Başkan

İMZA Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ Başkan V.	İMZA Prof. Dr. Bülent ARI ÜYE	İMZA Prof. Dr. Gökhan ÖZDEMİR ÜYE
İMZA Prof. Dr. Melis MİNİSKER ÜYE	İMZA Prof. Dr. Murat TEK ÜYE	İMZA Prof. Dr. Nizam ÖNEN ÜYE