

ÇALIŞANLARIN CİNSİYET VE EĞİTİM DÜZEYİNİN PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI ÜZERİNE YÖNELİK GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECTS OF GENDER AND EDUCATION LEVEL OF THE EMPLOYEE ON THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERCEPTIONS

Dr. Muhammed Ali YETGİN¹

Geliş Tarihi: 06.04.2017

Kabul Tarihi: 06.07.2017

ÖZET

Örgütlerin en değerli varlığı insandır. İnsan, bilgi, tecrübe, yetenek ve uzmanlığı ile süreçlerin planlayıcısı ve yürütücüsüdür. Çalışanların iş süreçlerinde kendilerini mutlu hissetmesi, işini sevmesi, örgütünü benimsemesi çok önemlidir. Psikolojik sermaye ile çalışan bireylerin işe yönelik niteliklerinin geliştirilmesi, iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Bireylerin umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılıkların geliştirilmesi ile örgütsel performans olumlu bir yönde etkilenecektir. Bir örgütte kadın ve erkek olarak farklı cinsiyet grubuna ait çalışanlar bulunmaktadır ve bu çalışanların eğitim düzeyleri birbirlerinden farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışmada cinsiyetin ve eğitim düzeyinin çalışanların psikolojik sermaye algılarına etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın hedef kitlesini, Ankara'da bir kamu kurumunda çalışan 252 oluşturmuştur. Yargısal ve kolayda örnekleme teknikleri ile 101 çalışandan elde edilen veriler araştırmaya dâhil edilmiştir. Veriler önceden hazırlanan likert ölçeği yöntemiyle anlık (cross-sectional) olarak toplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğini araştırmak amacıyla AMOS 22 programıyla birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine tespitine yönelik olarak SPSS 22 programıyla cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular neticesinde cinsiyetin ve eğitim düzeyinin çalışanların psikolojik sermayesi algıları üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi

ABSTRACT

A human being is the most valuable asset in the organizations. Man is the planner and executive of processes with knowledge, experience, talent and expertise. It is very important for employees to feel happy in their work processes, to love their work, and to adopt the organization. It is aimed to develop and improve the qualifications of the individuals working with psychological capital. Organizational performance will be positively impacted by the development of individuals' hopes, optimism, self-sufficiency and psychological endurance. In an organization, there are employees of different gender groups as men and women, and their level of education may differ from each other. In this study, effects of gender and education level on psychological capital perceptions of employees were investigated. The target population of the study is 252 working in a public

¹ PhD, İçişleri Bakanlığı, yetginali@yahoo.com

institution in Ankara. Judicial and easy sampling techniques and data obtained from 101 employees were included in the research. The data were collected on a cross-sectional basis using the likert scale previously prepared. In order to investigate the construct validity of psychological capital scale, first level multi-factor confirmatory factor analysis was performed with AMOS 22 program. The cronbach alpha coefficients were calculated by SPSS 22 program to determine the reliability of the scale. The scale was found to be reliable. As a result of the findings, it was seen that gender and education level had no effect on psychological capital perceptions of employees.

Key Words: Psychological Capital, Gender, Educational Level

Giriş

Örgütlerin en değerli varlığı insan faktörüdür. İnsan ile örgütler faaliyetlerini yürütür. Bilginin üretilmesi, paylaşılması, süreçlerin planlanması, hedeflerin ortaya konulması, bir ekip ruhu ile hareket edilmesi gibi süreçler insan faktörü ile olabilmektedir. İnsanın işinde kendisini mutlu ve huzurlu hissetmesi, olası kaygılarından arınması, çalıştığı işini benimsemesi örgütlerin sürdürülebilir başarısı için önemlidir. Psikolojik sermaye ile daha mutlu ve işini benimseyen çalışanlar hedeflenmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye algılarının yükselmesi, çalışanların işine yönelik umudunu diri tutmakta, iyimser kılmakta, öz güveni yükseltmekte ve zorluklar karşısında motive etmektedir. Çalışanlar farklı cinsiyet gruplarından ve eğitim düzeyleri arasında da farklılık teşkil etmektedir. Bu iki faktörün psikolojik sermaye algıları üzerine etkileri araştırılmıştır.

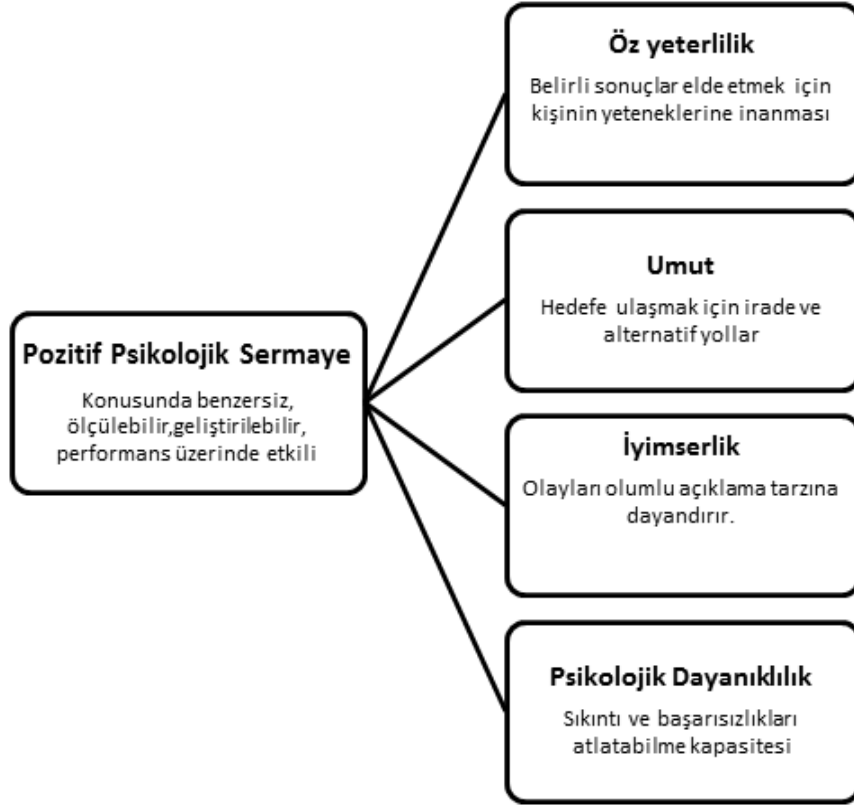
1. Psikolojik Sermaye

Geleneksel psikolojinin, sağlıklı insanların değişen gereksinimlerine yanıtında bazı eksiklikler olması nedeniyle pozitif psikoloji ortaya çıkmıştır (Topaloğlu ve Özer 2014: 157). 1998 yılında geliştirilen pozitif psikoloji ile bireylerin güçsüz yönleri, olumsuz tutumları, güçlü yönleri ve pozitif tutumlarının ortaya çıkarılması sağlanmıştır, böylelikle kişinin olumlu yönde gelişmesi öngörülmüştür (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013, 99). Pozitif psikoloji alanında Fred Luthans tarafından birçok çalışma yapılmıştır, bu çalışmalarda pozitif bakış açısının örgütsel davranışa nasıl uyarlanacağı konusu tartışılmış ve çalışanların performansının artmasına yönelik onların güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin geliştirilmeye açık olduğu ortaya konulmuştur (Akçay, 2012: 79). Pozitif örgütsel davranış, bireylerin daha huzurlu ve mutlu bir iş yaşamı sürdürmelerine katkı sağlamaktadır, böylelikle bireylerin örgütsel başarıya faydaları amaçlanmıştır (Kanten ve Yeşiltaş, 2016: 85). Pozitif örgütsel davranış ile birlikte ölçülmesi gereken psikolojik

sermaye unsurlarının neler olabileceği çeşitli araştırmalara konu olmuştur (Akçay, 2012: 79) ve örgütlerde, psikolojik sermayenin ölçülmesi, geliştirilmesi ve olumlu çıktılara dönüştürülmesi amaçlanmıştır (Topaloğlu ve Özer 2014: 158).

İnsan sermayesinin önem kazanmasıyla, örgütlerde çalışanların davranışları konusunda çeşitli araştırmalar ile psikolojik sermaye önem kazanmıştır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2012: 197). İnsan unsuru örgütler için en değerli ögedir, bilgiyi üretir ve kullanır (Akçay, 2012: 93). Örgütler bir davranışa sahip değildir, örgüt içindeki bireylerin birbirlerine karşı davranışları bulunmaktadır (Üçok, 2006: 6).

Modern insan, zamanının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir bu nedenle işindeki doyum özel yaşamında ki mutluluğunu da doğrudan etkilemektedir (Özer, Topaloğlu ve Özmen, 2013: 438). Mutluluğunu iş yaşamında elde etmeye çalışan insanların bu ihtiyaçlarını psikolojik yaklaşımlarından sağlamaları pek yeterli olamamıştır (Özer, Topaloğlu ve Özmen, 2013: 438). İnsan psikolojik bir varlıktır, bu nedenle çalışanların psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesi ihtiyacı doğmuştur (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 314). Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda kişiliğin eğitim ve tecrübe ile geliştirilebildiği ve değiştiği gözlemlenmiştir (Tüzün, Çetin ve Basım, 2014: 87). Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulara göre çalışanların bireysel gelişimlerine katkı sağlanması ile çalışma hayatlarının daha olumlu bir şekilde etkilendiği görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 315). Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi ve rekabet üstünlüğü elde edebilmesi için geliştirilmesi gereken psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinin örgütlerde iyileştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Akçay, 2012: 92). Psikolojik Sermaye ölçeği boyutları umut, öz yeterlik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık şeklindedir ve Şekil 1’de ki gibi gösterilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004:152).



Şekil 1: Örgütsel psikolojik sermaye boyutları (Luthans ve Youssef, 2004:152).

Amaçlara ulaşmak için engellerin üstesinden gelebilecek bir inanca sahip olabilme umut olarak tanımlanmıştır (Çetin ve Basım, 2012: 123). Umudu yüksek bireylerin hedeflere ulaşmak için alternatif yollara başvurdukları görülmüştür (Çetin ve Basım, 2012: 124). Hedeflere ulaşmak için azim, irade ve motivasyon gerekmektedir (Luthans, 2007: 330). Umutlu kişiler zorlukların üstesinden gelebilmeye güdülendiklerinden, olumsuzluklara karşı daha dirençli olmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012a: 91). İyimser kişiler, durumun iyi olacağını öngörmekte ve başarılarını kararlı duruşlarına ve olumlu bakış açılarına bağlamaktadırlar (Erkmen ve Esen, 2012: 57) ve hedeflere motive oldukları görülmüştür (Luthans, 2007: 331). Öz yeterliği yüksek olan bireyler, belirli bir görevin başarı ile yerine getirilmesi için kendi yetenekleri konusunda inancını korumakta ve kendisini motive edebilmektedir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 103). Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler iş ortamlarında karşılaştıkları olumsuzluklar ile mücadele edebilirler, yoğun bir stres karşısında kendilerini toparlayabilirler (Erkmen ve

Esen, 2012: 57). Psikolojik dayanıklılık düzeyinde artış öz yeterlilik düzeyinde ki artışı da olumlu yönde etkilemektedir, bu bireylerin iyimser ve umut yönleri de olumlu yönde etkilenmektedir (Çetin ve Basım, 2011: 82).

Psikolojik sermayenin, bireylerin kişisel gelişimine katkısı bulunmaktadır, böylelikle örgütün performansı artacak, bununla birlikte örgütün yatırım getirisi ve rekabet gücü elde edebilmesi söz konusu olabilecektir (Çetin ve Basım, 2012: 126). Psikolojik sermayenin temel faydaları arasında çalışan bireylerin bireysel niteliklerinin gelişimine katkı sağladığı ve böylelikle örgütsel performansın artacağı yönünde olmuştur (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 95: 108). Örgütlerin yönetimleri tarafından, çalışanlara sağlanan maddi ve manevi katkılar onların psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkileyecektir. İnsan psikolojik yönü olan bir varlıktır. Bir örgüt için en değerli unsur olan insan faktöründen maksimum düzeyde istifade edilmesi, insanın psikolojik yönünün de işine elverişli halde bulunması gerekmektedir. Psikolojik sermayesi yönü gelişmiş olan bireyler, işine yönelik başarı beklentilerine sahiptir ve işinden ayrılmak istemeyi düşünmez, yaptığı işte sorumluluk sahibi olduğunun bilincindedir ve olası stres durumlarında işin üstesinden geleceğine dair ümidini yitirmez. Bireylerin öz yeterliliğin yüksek olması sorumluluk ve inisiyatif almalarında bireylerin işlerine sahip çıkmalarına sebep olacaktır. Bireyler işine dair geleceğe umutlu olduklarında, beklentilerinin gerçekleşmesinde iyimser olduklarında bu örgütsel performansın artmasına da katkı sağlayacaktır.

1.1.Cinsiyet ve Eğitim

Kadın ve erkek cinsleri arasında ki yapısal farklılıklar, biyolojik, fizyolojik ve psikolojik unsurlar ile birlikte kültürel ve sosyolojik yönleri de vardır (Ersoy, 2009 : 213). Cinsiyete yönelik kültür içerisinde yargılar ve roller belirlenmiştir (Ersoy, 2009 : 213). Yapılan bazı çalışmalarda kadın çalışanların örgütlerde mesleki ayrımcılık konusunda sorunlar yaşadığı belirtilmiştir, bu sorunların başında belili meslek gruplarında yoğunlaşma, iş bulma ve iş yerinde ki terfilerde karşılaşılan ayrımcılık, ücretlendirmede farklılık gibi konular teşkil ettiği görülmüştür (Parlaktuna, 2010: 1217). Kadın çalışanların örgütlerdeki iş konumlarının iyileştirilmesi, istihdam politikalarının geliştirilmesi önerilmiştir (Parlaktuna, 2010: 1217). Ülkemizde kariyer elde aşamasında cinsiyetler arasında yasal bir ayrımcılık bulunmamaktadır ama kamu sektöründe

kadınların bazı meslekler için sınırlayıcı bir kontenjan bulunması mesleki ayrımcılık olarak tanımlanmıştır (Parlaktuna, 2010: 1229). Kadın çalışanların sadece ülkemizde değil, dünyada iş gücünde bazı eşitsizlikler ile karşılaştığı, işin kalitesi, ücret ve koşullarda bazı sıkıntılar yaşandığı ancak bazı bölgelerde bu konuda iyileşmelerinde görüldüğü anlaşılmıştır (Özaydınlık, 2014:103). Kadınların ailevi sorumlulukları nedeni ile işlerine gereken önemi gösteremeyeceği ya da evleninceye kadar geçici olarak çalışabilir kaygısı işe girişte ayrımcılığa temel teşkil eden konular arasında gösterilmiştir (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015 : 67).

Günümüzde eğitim sisteminde ise erkek veya kız öğrenciler arasında ki ayrımcılığın ciddi bir oranda iyileştirildiği görülmüştür (Demirbilek, 2007 :21). Eğitim düzeyinin, kadınların iş gücüne katılımında olumlu etki ettiği görülmüştür, üniversite mezunu kadınların iş gücüne katılım oranları erkek çalışanlara yaklaşmaktadır (Usen ve Delen, 2011: 149). Kadınlarda eğitim düzeyi azaldıkça, iş gücüne katılım oranlarında da düşüş gözlenmiştir (Usen ve Delen, 2011: 149). Örgütlerde işe bağlılık olarak cinsiyet değişkeni açısından bir farklılık olmadığı, sektörel değişken açısından farklılık olduğu görülmüştür, buna göre kamu sektöründe duygusal ve normatif açılardan örgütsel olarak işe bağlılığın geliştiği anlaşılmıştır (Negiz, Oksay ve Akman, 2011 : 225).

Çalışanların cinsiyet ve eğitim düzeyleri birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Bireylerin cinsiyet ve eğitim düzeylerinin farklılıklarının psikolojik sermaye üzerine etkileri araştırmanın konuları arasındadır.

2. Metodoloji

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı çalışanlar üzerinde cinsiyet ve eğitim düzeylerinin psikolojik sermaye algılarına yönelik etkisini incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bağımlı değişken olan psikolojik sermaye üzerine, bağımsız değişkenler cinsiyet ve eğitim düzeyinin etkileri araştırılacaktır. Araştırmanın önemi, elde edilecek bulgu ve sonuçların literatürde psikolojik sermaye ile yapılan çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

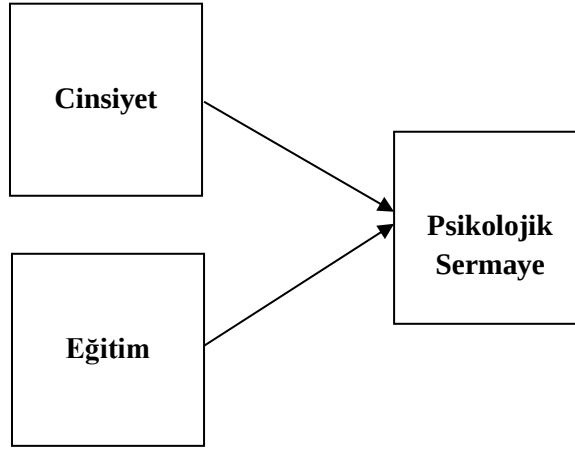
2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan sorular ile kısıtlı olması temel sınırlılığı belirtmektedir. Bununla birlikte araştırmadan elde edilen bulgular,

uygulamanın yapıldığı kurumdaki araştırmanın yapıldığı zamandaki uygulamalara ilişkin algılar ile sınırlanmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular araştırmanın yapıldığı kurum ile sınırlıdır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı da olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniğinin kullanılmasıdır.

2.3. Araştırmanın Modeli

Bağımsız değişkenlerden cinsiyet ve eğitimin, bağımlı değişken psikolojik sermaye üzerine etkisine yönelik araştırmanın modeli Şekil 2’de görülmektedir.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıda gösterilmiştir;

H₁: Cinsiyetin psikolojik sermaye boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Cinsiyetin Öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Cinsiyetin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Cinsiyetin Umut üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Cinsiyetin İyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Eğitim Düzeyinin psikolojik sermaye boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Eğitim düzeyinin Öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Eğitim düzeyinin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Eğitim düzeyinin Umut üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2d}: Eğitim düzeyinin İyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Psikolojik sermayenin cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3a: Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterliliğin cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3b: Psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılığın cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3c: Psikolojik sermaye boyutlarından umudun cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3d: Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Psikolojik sermayenin eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4a: Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterliliğin eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4b: Psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılığın eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4c: Psikolojik sermaye boyutlarından umudun eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4d: Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.5.Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni, Ankara’da bulunan bir kamu kurumunda çalışmakta olan her türlü kademedeki görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumda 252 çalışan vardır. Gürbüz ve Şahin (2014: 125)’in ki Barlett, Körtlik ve Higgins (2011:46)’den aktardığı “Nicel Değişkenli Araştırmalar İçin Örneklem Hesaplama Formülü”ne göre araştırmaya katılan 101 çalışanın % 95 güven düzeyini karşıladığı görülmüştür.

2.6.Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada çalışanlara cinsiyetleri ve eğitim düzeyleri sorulmuştur. Kadın ve erkek cinsiyetlerin sayısı toplam 101 kişiden oluşmaktadır. Eğitim düzeyleri; ilkökul, ortaokul, lise, meslek yüksekokulu, üniversite, yüksek lisans ve doktora olarak belirtilmiştir. Araştırmada eğitimin psikolojik sermayeye etkisi, üniversite mezunu olmayanlar ve üniversite mezunu olanlar olarak kategorize edilmiştir. Bu kapsamda, ilkökul, ortaokul, lise ve meslek yüksek okulu üniversite mezunu olmayanlar olarak, üniversite, yüksek lisans ve doktora mezunları üniversite tamamlayanlar olarak ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeği aşağıda tanımlanmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Basım ve Çetin (2012) tarafından uyarlanan Psikolojik sermaye ölçeği; “öz yeterlilik”, “psikolojik dayanıklılık”, “umut” ve “iyimserlik” alt boyutları ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılardan, yargılara, 6’lı Likert Ölçeği kullanarak (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Biraz Katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum) cevap verilmesi istenmiştir. Psikolojik sermaye boyutlarını ölçmede kullanılan ifadeler ve kodlar; Tablo 1’de gösterilmiştir. Ölçekteki; 1, 8 ve 11 numaralı ifadeler ters kodlanmıştır.

Tablo 1: Psikolojik sermaye ölçeğini ölçmede kullanılan ifadeler ve kodlar

Öz Yeterlilik (PS_O)	
İfadeler	Kod
Bir grup arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim	PS3
Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim	PS4
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim	PS15
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim	PS16
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim	PS21
Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim	PS23

Tablo 1 (Devam): Psikolojik sermaye ölçeğini ölçmede kullanılan ifadeler ve kodlar.

Psikolojik Dayanıklılık (PS_D)	
İfadeler	Kod
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim	PS5
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim	PS7
İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum	TPS8
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim	PS10
İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi düşünüyorum	PS13
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim	PS22
Umut (PS_U)	
İfadeler	Kod
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum	PS2
Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır	PS6
Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için bir yol düşünebilirim	PS12
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı görüyorum	PS17
Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum	PS20
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim	PS24
İyimserlik (PS_I)	
İfadeler	Kod
Bu işyerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez	TPS1
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim	PS9
Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider	TPS11
İşimle ilgili şeylerin daima daha iyi tarafını görürüm	PS14
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir	PS18
İşime ‘ her şeyde bir hayır vardır’ şeklinde yaklaşıyorum	PS19

2.7. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, kapalı uçlu soruların yer aldığı ve soruların önceden hazırlandığı likert ölçek yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle çalışanların demografik bilgilerini içeren cinsiyet ve eğitim düzeyleri ölçülmüştür. Psikolojik sermaye boyutları 6'lı likert ölçeği olup, 24 ifadeden oluşmaktadır. Araştırma için veriler toplanmadan önce; likert ölçeğe son şeklini verebilmek, soruların açıklığını ve anlaşılabilirliğini test etmek, geçerlik ve güvenilirliğini kontrol etmek amacıyla 35 kişiye pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda likert ölçeğe son şekli verilmiştir. Araştırmaya ait likert ölçek formlarının çalışanlara dağıtılması ve çalışanlardan toplanması süreçleri 19-22 Aralık 2016 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

2.8. Araştırmada kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğini araştırmak amacıyla AMOS 22 programıyla birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin geçerliğinin testi için oluşturulan ölçüm modelinin ürettiği uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından AMOS programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonucunda; öz yeterlilik boyutundan 2, umut boyutundan 2 ve iyimserlik boyutundan da 1 ifade olmak üzere toplam 5 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Modifikasyon sonucunda ölçüm modelinin ürettiği uyum değerleri ($X^2=206,543$; $df=146$; $X^2/df=1,415$; $GFI=0,85$; $CFI=0,95$; $RMSEA=0,064$) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan psikolojik sermaye ölçeğinin 4 boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine tespitine yönelik olarak SPSS 22 programıyla cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Katsayılar; öz yeterlilik boyutunda 0,88; psikolojik dayanıklılık boyutunda 0,70; umut boyutunda 0,78 ve iyimserlik boyutunda da 0,70 olarak gerçekleşmiştir. Bu skorlar ölçeğin güvenilir olduklarını göstermektedir.

3.Bulgular

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların% 62'si erkek (N=63), %38'i kadın (N=38), %71'i üniversite mezunu (N= 71), %29'u üniversite mezunu olmayanlardır (N=30).

3.2.Regresyon Bulguları ve Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen değerler incelendiğinde, cinsiyetin ve eğitimin psikolojik sermaye boyutları ile ilişkisinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara istinaden araştırmanın hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 2: Cinsiyet Psikolojik Sermayeye Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	β	F
Cinsiyet	Öz yeterlilik	0,91	0,01	-0,18	-0,09	0,829
	Psikolojik Dayanıklılık	0,01	0,00	-0,02	-0,01	0,013
	Umut	0,10	0,01	-0,15	-0,10	0,958
	İyimserlik	0,10	0,10	-0,17	-0,10	0,967

Tablo 3: Eğitimin Psikolojik Sermayeye Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	β	F
Eğitim	Öz yeterlilik	0,05	0,00	-0,12	-0,05	0,327
	Psikolojik Dayanıklılık	0,13	0,01	-0,20	-0,13	1,680
	Umut	0,03	0,00	0,05	0,03	0,084
	İyimserlik	0,08	0,00	-0,15	-0,08	0,727

Bulguların sonuçlarına göre hipotezlerin sonucunu gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 4:Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H ₁ : Cinsiyetin psikolojik sermaye boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{1a} : Cinsiyetin öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{1b} : Cinsiyetin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{1c} : Cinsiyetin umut üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{1d} : Cinsiyetin iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H ₂ : Eğitim düzeyinin psikolojik sermaye boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{2a} : Eğitim düzeyinin Öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{2b} : Eğitim düzeyinin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{2c} : Eğitim düzeyinin umut üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H _{2d} : Eğitim düzeyinin iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir

Elde edilen bulgular incelendiğinde cinsiyetin psikolojik sermaye boyutları üzerindeki ilişkisinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı

bir ilişki gözlemlenmemiştir. Cinsiyetin ilişkilerde psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde cinsiyetin, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik arasındaki ilişkilerinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Böylelikle eğitimin, psikolojik sermayenin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Kurumda çalışan kadın ya da erkek cinsiyetinde bulunan kişilerin, cinsiyetlerindeki farklılık psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Örneğin, erkek bir çalışanın umuduna ait değerlerinin yükselmesi ile farklı ve alternatif yollar arayarak hedeflere ulaşabilmesi yönündeki hedefi, bir kadın çalışan için de benzerdir, cinsiyetlerdeki değişkenlik psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserliği etkilememektedir. Kadın ve erkeğin psikolojik sermaye üzerindeki algıları homojendir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitim düzeyinin psikolojik sermaye boyutları üzerindeki ilişkisinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Eğitim düzeyinin ilişkilerde psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitimin, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik arasındaki ilişkilerinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Böylelikle eğitimin, psikolojik sermayenin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Kurumda; ilkokul, ortaokul, lise ve meslek yüksekokulunu kapsayan üniversite mezunu olmayan çalışanlar ile üniversite, yüksek lisans ve doktora eğitimini kapsayan üniversite mezunu çalışanların psikolojik sermaye algıları homojendir ve kişinin üniversite eğitim düzeyinde olup olmaması psikolojik sermaye algıları üzerinde farklı bir etken oluşturmamaktadır. Örneğin, ilkokul mezunu bir çalışanın karşılaştığı zorluklarda stres ile başa çıkabilmesi yönünde ki cesaret ve azmi ile doktora mezunu bir çalışanın ki eğitim farklılığından dolayı farklı bir etken oluşturmamaktadır.

3.3.Fark Analizi Testine İlişkin Bulgular ve Sonuçları

Araştırmada ayrıca psikolojik sermayenin, cinsiyet ve eğitim üzerine etkileri de incelenmiştir. Araştırmanın 3 ve 4 numaralı hipotezlerini test etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 'da gösterilmiştir.

Tablo 5: Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Öz Yeterlilik	Erkek	63	4,66	0,97	99	0,911	0,365
	Kadın	38	4,48	0,94			
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	63	4,43	0,78	99	0,114	0,910
	Kadın	38	4,41	0,63			
Umut	Erkek	63	4,50	0,69	99	0,979	0,330
	Kadın	38	4,35	0,85			
İyimserlik	Erkek	63	4,23	0,84	99	0,983	0,321
	Kadın	38	4,06	0,79			
Boyutlar	Eğitim	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Öz Yeterlilik	Üniversite Mezunu Olmayanlar	30	4,68	1,07	99	0,572	0,596
	Üniversite Mezunları	71	4,56	0,91			
Psikolojik Dayanıklılık	Üniversite Mezunu Olmayanlar	30	4,57	0,71	99	1,296	0,198
	Üniversite Mezunları	71	4,36	0,73			
Umut	Üniversite Mezunu Olmayanlar	30	4,41	0,81	99	-0,290	0,773
	Üniversite Mezunları	71	4,46	0,74			
İyimserlik	Üniversite Mezunu Olmayanlar	30	4,28	0,97	99	0,853	0,396
	Üniversite Mezunları	71	4,12	0,75			

Tablodaki değerler incelendiğinde araştırmaya katılan deneklerin psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Bu bulguya istinaden araştırmanın 3 ve 4 numaralı hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 6: Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H₃: Psikolojik sermayenin cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{3a}: Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterliliğin cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{3b}: Psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılığın cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{3c}: Psikolojik sermaye boyutlarından umudun cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{3d}: Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H₄: Psikolojik sermayenin eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{4a}: Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterliliğin eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{4b}: Psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılığın eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{4c}: Psikolojik sermaye boyutlarından umudun eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir
H_{4d}: Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmemiştir

Elde edilen bulgular incelendiğinde psikolojik sermayenin cinsiyet üzerindeki ilişkisinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Psikolojik sermayenin cinsiyet üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik alt boyutlarının

cinsiyet ile ilişkisinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Çalışanların psikolojik sermaye algılarının yükselmesinin cinsiyetleri üzerinde her hangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Elde edilen bulgular incelendiğinde psikolojik sermayenin eğitim düzeyi üzerindeki ilişkisinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Psikolojik sermayenin eğitim düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik alt boyutlarının eğitim düzeyi ile ilişkisinde $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Çalışanların psikolojik sermaye algılarının yükselmesi, kişinin üniversite mezunu olması ya da olmamasına yönelik bir etkisi bulunmamaktadır.

4.Sonuç

Küreselleşme ile birlikte rekabet önem kazanmıştır, kamu ya da özel sektörlerin en değerli varlığı olan insan faktörüne sahip çıkmaları gerektiğinin önemi artmıştır (Emanet, 2007: 91). Örgütler çevresel değişimlere ayak uyduramadığında rekabet gücünü de kaybederler, bu nedenle bilgiyi üreten ve etkin şekilde kullanabilen insan faktöründen maksimum düzeyde istifade edilmelidir (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013: 2). Örgütlerin etkinliğinin artmasında finansal sermayenin önemi olduğu kaçınılmazdır. Ancak beşeri sermayede çok önemlidir, faydalı bir beşeri sermaye bekleniyor ise, bireylerin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi, iyileştirilmesi gerekli görülmüştür (Çoban, 2013, 20). Çalışanlarda psikolojik sermayenin güçlendirilmesi, bireylerin kendilerine ait bilgi, beceri ve tecrübelerinin farkında varmasını sağlayacağı ifade edilmiştir (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016, 272). Psikolojik sermayeyi oluşturan öncüllerin yükseltilmesi, psikolojik sermayeyi bir bütün olarak yükselmiş olacaktır (Turunç ve Bilgin, 2014, 560). Ben kimim sorusunun yanıtına bireyi ulaştıran psikolojik sermaye ile bireyler kendilerini tanıır, değer ve inançlarının farkına varır, daha faydalı bir bilinç düzeyine ulaşır ve kendisini denetleyebileceği bir düşünce tarzına sahip olur (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 740). Çalışan bireylerin, psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesi ve ölçüm sonuçlarına göre gerekli unsurların geliştirilmesi önem arz etmektedir (Akçay, 2012: 94).

Araştırma sonucuna göre, çalışanların psikolojik sermaye boyutları algılarına tepkileri olumlu görülmüştür. Çalışanların bir bilgiyi sunarken, hedeflerinde ve çözüm bulmaya çalışırken kendisine güvenmesi gibi öz yeterlilik algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyi faktörlerinden etkilenmediği görülmüştür. Benzer şekilde psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu algılarının yüksek ya da düşük olmasının, bireylerin cinsiyetlerine ve eğitim düzeylerine de herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Çalışanların, işlerin zorluğunda üstesinden gelebilme, birçok konuda ki zorluğu sakin bir şekilde ve kendi başına halledebilme gibi psikolojik dayanıklılık algıları bulunmaktadır. Çalışanların cinsiyet farklılığın ya da üniversite eğitimi, üniversite eğitimi olmayan olmak üzere eğitim düzeyleri arasında ki farklılıkların psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu algıları üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Benzer şekilde psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu algılarının yüksek ya da düşük olmasının, bireylerin cinsiyetlerine ve eğitim düzeylerine de herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Çalışanların amaçlarını yerine getirebilmesi, problemlerin çözümü için alternatif yollara başvurma, kendisini başarılı görmesi, amaçlarını sıkı bir şekilde takip etmesi gibi umuda dair özelliklerin cinsiyet ve eğitim düzeyi faktörlerinden etkilenmediği görülmüştür. Kişinin kadın ya da erkek olması, üniversite eğitimi ya da üniversite eğitimi olmaması özellikleri bireylerin psikolojik sermaye algılarının ortaya çıkmasında etken değildir. Benzer şekilde psikolojik sermaye algılarının yüksek ya da düşük olmasının, bireylerin cinsiyetlerine ve eğitim düzeylerine herhangi bir etki etmediği görülmüştür. Çalışanların her zaman en iyisini istemesi, olayların iyi tarafını görmesi, başına ne geleceği konusunda olumlu düşünmesi gibi iyimserliğe dayalı algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyi faktörlerinden etkilenmediği görülmüştür. Benzer şekilde psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu algılarının yüksek ya da düşük olmasının, bireylerin cinsiyetlerine ve eğitim düzeylerine herhangi bir etki etmediği görülmüştür.

Sonuç olarak, araştırmada cinsiyet ve eğitim düzeyinin psikolojik sermaye üzerine etkisi temel konuyu teşkil etmiştir. Çalışanların kadın ya da erkek cinsiyet olmasının psikolojik sermaye algıları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Kadın ve erkek çalışanların psikolojik dayanıklılık algıları cinsiyet farklılıkları ile değil bireysel algıları ile ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde üniversite mezunu olmayanlar ile olanlar çalıştıkları kurumda ki değer yargılarını benzer şekilde ifade etmişlerdir. Kişinin umuda ya da psikolojik dayanıklılık algılarına yönelik değer yargıları olmasında kişinin kadın ya

da erkek olması bir etken değil, kişinin o an içinde bulunduğu durumda ki düşünce ve yargıları bunu belirlemede etkindir. İş tatmini, motivasyon, duygusal emek, iş performansı faktörleri gibi çalışanların davranışsal tutumları ile ilgili konuların psikolojik sermayeleri arasında ki ilişkilerinin ele alınmasına yönelik yapılacak olan çalışmalar, psikolojik sermayenin açıklanmasında daha belirleyici olabilecektir.

Kaynakçalar

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermeye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Alparslan, A., M., Bozkurt, Ö.Ç. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (3), 66 -81.
- Cüce, H., Güney, S., Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H. N. (2012). Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 197-211.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 17-33
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 12-27.
- Emanet, H. (2007). EFQM Mükemmellik Modeli İle Kamu Sektöründe Özdeğerleme Çalışmaları Üzerine Bir Saha Çalışması. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 67-95.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012a). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 209-230.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kanten, P. , Yeşiltaş, M. (2016). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (8), 83 -106
- Kesken, J., Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 729-754.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3): 271-281
- Luthans, F. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*. 33(3), 321-349.
- Luthans, F., C.M. Youssef (2004). Human, Social, and now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Negiz, N., Oksay, A. , Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 2, 207-229.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33, 93-112.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T., Özmen, Ö.N.T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin,Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik bakış*, 13(4), 437-447.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10 (4), 1217-1230
- Topaloğlu, T., Özer, P. S. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performans Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 156-171
- Turunç, Ö., Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (4), 559-585
- Tüzün, İ. K., Çetin, F., Basım, H. N. (2014). The Role of Psychological Capital and Supportive Organizational Practices in the Turnover Process. *METU Studies in Development*, 41(2), 85-103.
- Usen, Ş., Delen, M.G. (2011). Eğitimde Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihlerinde: İstanbul Örneği. *Kamu-İş*, 11 (4), 127-182.
- Üçok, T. (2006). *Liderlik ve Yönetici Davranış Geliştirme Testler ve Alıştırma*. Ankara: Gazi Kitabevi.