

**T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**Ahmet SOYLU**

**GAZİANTEP – 2019**

**T.C.  
HASAN KALYONCU  
ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER  
ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ**

**HAZIRLAYAN**

**Ahmet SOYLU**

**TEZ DANIŞMANI**

**Prof. Dr. Mazlum ÇELİK**

**GAZİANTEP – 2019**



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE  
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

**İşletme** Anabilim Dalı **İşletme** Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Ahmet SOYLU** tarafından hazırlanan “**Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü**” başlıklı tez, **29/01/2019** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

**Görevi**

**Unvanı, Adı ve Soyadı**

**İmzası:**

**Kurumu/Üniversitesi**

**Jüri Başkanı**

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK

**Tez Danışmanı**

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

**Jüri Üyesi**

Dr. Öğr. Üyesi Filiz ÇAYIRAĞASI

Gaziantep Üniversitesi

**Jüri Üyesi**

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim AKBEN

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

**Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.**

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK  
**Enstitü Müdürü**

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Birey – Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurlarımla sunarım. 29/01/2019

(İmza)

Ahmet SOYLU

## ÖNSÖZ

Teknolojinin hızla gelişmesi beraberinde işletmelerin, üretimin de artış ve vermiş oldukları hizmetlerde daha seri ve nitelikli olmalarını sağlamak gibi olumlu yönde bir yükseliş getirmiştir. Fakat teknolojinin bu olumlu yansıması diğer taraftan işletmelerde yer alan insan faktörüne verilen önemin azalması gibi bir probleminde vuku bulmasına neden olmuştur. Global düzenin getirmiş olduğu ve getirmeye devam edeceği bu tarz yansımalar hem kurum hem de birey için ağır olabilecek negatif durumlar meydana getirebilmektedir. Psikolojik sermaye, işten ayrılma eğilimi ve birey-örgüt uyumu olgusu tamda bu tarz durumlarda mevzu oluşturabilecek kavramlar olarak hem gerçek kişilerin hem de kurumsal kimlik sahibi olan tüzel kişiliklerin hayatında yer alacaktır. Bu çalışmada işten ayrılma niyetine olan eğilimin, psikolojik sermaye ve birey örgüt uyumu ile etkileşim içinde olup olmadığı ve bu kavramların demografik değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğinin kurumsal bir hizmet sektöründe çalışan ve idari kadro dâhil her kademedeki görevli personele uygulanan bir anket çalışması ile tespit edilmesi gaye edinilmiştir. Bu çalışmam esnasında anket aşamasında yardımcı olan Polis Akademisi Adli Bilimler Enstitüsü Araştırma Görevlisi Niyazi Umur AKINCIOĞLU'na, yazım aşamasında yol göstericiliğini esirgemeyen Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Dr. Öğr. Üyesi Bilal SOLAK'a ve tezin her aşamasında zaman meftunu olmadan her türlü katkıyı ve değerlendirmeyi sağlayan kıymetli hocam Prof. Dr. Mazlum ÇELİK'e, çalışma esnasında desteklerini esirgemeyen aileme çok teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Gaziantep, 2019

Ahmet SOYLU

## ÖZET

Global düzende bilgisayar, diğer teknolojik sistemlerin süregelen gelişimi işletmelerin- kişilerin iş yaşamlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Teknolojik gelişim, insan kaynağına gereksinimi azaltmanın yanında; çalışanın işletme ile olan ilişkisini ve psikolojik durumunu önemsiz hale getirmiştir. Buda çalışanların; işletmedeki görevini layıkıyla yerine getirmeyip aksatmalarına, bu aksaklıkta verimliliğin (çarkın dişlileri gibi düşünürsek; çarkın bir dişinin bozulması bütün sistemi etkilemektedir.) düşmesine zemin hazırlamaktadır.

Bu çalışmamızda; kurumsal bir market çalışanlarına, psikolojik sermaye boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü araştırmak üzere, verilerin toplanmasında anket yöntemini kullandık. Neticede, psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun tam aracı rolünün olduğuna ulaşıldı. Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerden; pozisyon değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında- aylık gelir değişkeni ile işten ayrılma niyetinin arasında anlamlı farklılık olduğuna- psikolojik sermayenin umut boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Netice olarak, iyimserlik seviyesi yüksek çalışanların birey-örgüt uyumu gösterme düzeylerinin de arttığı anlaşılmıştır. Bireyin kuruma aidiyet ve uyum duygusunun vuku bulması adına; işten ayrılma eğiliminin olduğu durumlarda, birey örgüt uyumunu geliştirecek eğitimlerin verilmesi, işletmenin kazanımını ve çalışanın psikolojisini pozitif yönde etkileyecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti, Birey- Örgüt Uyumu

## ABSTRACT

The ongoing development of computers and other technological systems in global order has significantly affected the business life of the enterprises. Technological development, besides reducing the need for human resources; the relationship of the employee with the business and the psychological state has made it insignificant. Buda employees; In this case, the efficiency (in the case of the impellers of the wheel; the disruption of a tooth affects the whole system) prepares the ground for it to fall. In this study; In order to investigate the mediating role of individual-organizational harmony in the impact of the psychological capital dimensions on the intention to quit, we used the survey method. As a result, it was found that individual-organization harmony had a full mediating role in the impact of psychological capital dimensions on the intention to leave the optimism. According to demographic variables; It was concluded that there was a significant relationship between the position variable and intention to quit - between the monthly income variable and the intention to quit the job - a significant relationship between the hope dimension of psychological capital and the monthly income variable. As a result, it was understood that the level of showing individuals-organization adaptation levels increased with high level of optimism. In the name of an individual's sense of belonging and harmony to the organization; In cases where there is a tendency to leave the job, training of individuals to improve organizational cohesion will positively affect the acquisition and the psychology of the employee.

**Key Words:** Psychological Capital, Intention to Leave, Individual-Organization Harmony

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	x
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>GİRİŞ</b> .....	1
1.1. Problemin Durumu.....	1
1.1.1. Problemin Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	4
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	8
2.1. Pozitif Psikoloji.....	8
2.1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı .....	8
2.1.2. Pozitif Psikolojide Örgütsel Yaklaşımlar.....	9
2.1.2.1. Pozitif Örgütsel Davranış.....	9
2.2. Psikolojik Sermaye.....	11
2.2.1. Psikolojik Sermayenin Özellikleri.....	13



2.2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	15
2.2.2.1. Umut.....	15
2.2.2.2. Öz Yeterlilik.....	16
2.2.2.3. İyimserlik.....	17
2.2.2.4. Dayanıklılık.....	18
2.2.3. Boyutlar Arası Kavramsal İlişkiler.....	18
2.2.4. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarını Arttırmannın Yolları .....	19
2.2.5. İnsan-Sosyal-Psikolojik Sermaye İlişkisi.....	21
2.2.6. Psikolojik Sermaye ve Beşeri Sermaye.....	22
2.2.7. Psikolojik Sermaye ve Sosyal Sermaye.....	23
2.2.8. Psikolojik Sermaye ve Ekonomik Sermaye.....	24
2.2.9. Psikolojik Sermaye ve Kültürel Sermaye.....	24
2.2.10. Psikolojik Sermaye ve Duygusal Sermaye .....	25
2.3. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Ardıllar Arasındaki İlişki.....	26
2.3.1. Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini.....	26
2.3.2. Psikolojik Sermaye ve İş Performansı.....	26
2.3.3. Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti.....	27
2.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	28
2.4.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	29
2.4.1.1. Bireysel Özellikler.....	30
2.4.1.2. İşe İlişkin Faktörler.....	30
2.4.1.3. İş Dışı Faktörler.....	32
2.4.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Kavramlar.....	32
2.4.2.1. İşten Ayrılma Niyeti ile İş Tatmini İlişkisi.....	32
2.4.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	34
2.4.2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi.....	35

2.4.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	36
2.5. Birey-Örgüt Uyumu.....	38
2.5.1. Birey Örgüt Uyumu Türleri.....	38
2.5.1.1. Bütünleştirici Uyum.....	39
2.5.1.2. Tamamlayıcı Uyum.....	39
2.5.2. Birey- Örgüt Uyumu Kuramları.....	40
2.5.3. Birey- Örgüt Uyumu Süreci.....	40
2.5.4. Birey- Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler.....	41
2.5.5. Birey- Örgüt Uyumunun Sonuçları .....	41
2.5.6. Birey- Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları .....	42
2.5.7. Dünyada Birey- Örgüt Uyumu Konusunda Yapılan Çalışmalar.....	42
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>	
<b>YÖNTEM.....</b>	<b>44</b>
3.1. Araştırmanın Modeli.....	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Araçları.....	45
3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	45
3.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	48
3.4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği.....	53
3.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	55
3.5. Korelasyon Analizi.....	57
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b>	
<b>BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>59</b>
4.1. Demografik Bulgular.....	59
4.2. Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi.....	63
4.3. Yaş Değişkeni Varyans Analizi.....	63

4.4. Eğitim Durumu Değişkeni Varyans Analizi.....	65
4.5. Medeni Durumu Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi.....	67
4.6. Kurum Çalışma Süresi Değişkeni Varyans Analizi.....	68
4.7. Çalışılan Pozisyon Değişkeni Varyans Analizi.....	69
4.8. Aylık Gelir Değişkeni Varyans Analizi.....	71
4.9. Yapısal Eşitlik Modeli.....	75
4.10. Birey-Örgüt Uyum Değişkeni Aracılık Testi.....	77
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ.....</b>	<b>86</b>
5.1. Genel Değerlendirme.....	86
5.2. Sonuç.....	87
5.3. Araştırmacılara Öneriler.....	89
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>91</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>98</b>

## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	29
<b>Tablo 2.</b> Cronbach Alpha Katsayısı Yorumları.....	46
<b>Tablo 3.</b> KMO Değerleri Yorumları.....	47
<b>Tablo 4.</b> DFA Uyum İyiliği Değer Aralıkları.....	49
<b>Tablo 5.</b> Psikolojik İstatistik Bulguları.....	50
<b>Tablo 6.</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....	51
<b>Tablo 7.</b> Psikolojik Sermaye Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi .....	52
<b>Tablo 8.</b> Psikolojik Sermaye DFA Uyum İndeksleri.....	54
<b>Tablo 9.</b> Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Bulguları.....	54
<b>Tablo 10.</b> Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....	55
<b>Tablo 11.</b> Birey-Örgüt Uyumu Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi.....	55
<b>Tablo 12.</b> Birey Örgüt Uyumu DFA Uyum İndeksleri.....	56
<b>Tablo 13.</b> İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Bulguları.....	57
<b>Tablo 14.</b> İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....	57
<b>Tablo 15.</b> İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi.....	58
<b>Tablo 16.</b> Korelasyon Analizi.....	59
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
<b>Tablo 19.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
<b>Tablo 20.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
<b>Tablo 21.</b> Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı.....	62
<b>Tablo 22.</b> Katılımcıların Pozisyon Değişkenine Göre Dağılımı.....	62
<b>Tablo 23.</b> Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre Dağılımı .....	63
<b>Tablo 24.</b> Cinsiyet Değişkeni Farklılıklar T Testi.....	64
<b>Tablo 25.</b> Yaş Değişkeni Anova.....	65
<b>Tablo 26.</b> Yaş Değişkeni Tukey Testi.....	66
<b>Tablo 27.</b> Eğitim Durumu Değişkeni Anova.....	67
<b>Tablo 28.</b> Medeni Durum Değişkeni Farklılıklar T Testi.....	68
<b>Tablo 29.</b> Kurum Çalışma Süresi Değişkeni Anova.....	69
<b>Tablo 30.</b> Pozisyon Değişkeni Anova.....	70
<b>Tablo 31.</b> Çalışılan Pozisyon Değişkeni Tukey.....	71
<b>Tablo 32.</b> Aylık Gelir Değişkeni Anova.....	72

<b>Tablo 33.</b> Aylık Gelir Değişkeni Tukey.....	74
<b>Tablo 34.</b> Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	77
<b>Tablo 35.</b> Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları.....	77
<b>Tablo 36.</b> Sobel Testi Sonuçları.....	82
<b>Tablo 37.</b> Sobel Testi Anlamlılık.....	83
<b>Tablo 38.</b> Hipotez Sonuçları.....	83



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	43
Şekil 2. Psikolojik Sermaye DFA Diyagramı.....	52
Şekil 3. Birey-Örgüt Uyumu DFA Diyagramı .....	55
Şekil 4. İşten Ayrılma Niyeti DFA Diyagramı .....	57
Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli.....	75
Şekil 6. Sobel Testi Birinci Adım.....	78
Şekil 7. Sobel Testi İkinci Adım .....	79
Şekil 8. Sobel Testi Üçüncü Adım.....	79
Şekil 9. Sobel Testi Dördüncü Adım .....	80



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Günümüz koşullarında rekabet, iş yaşamını global çapta her zamankinden daha fazla etkilemektedir. İş yaşamındaki çekişmelerin ve rekabetin yoğunluğu, işletmelerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için her geçen gün daha çok verimli ve etkin olmalarını gerekli kılmaktadır. İşletmeler bu koşullarda sürdürülebilir rekabet gücüne ulaşabilmek için farklı enstrümanlardan faydalanarak verimlilik seviyelerini yükseltmeye çabalamaktadırlar. Bu gayretin temelinde yer alan performans etmeninin optimize olması için kişisel ve örgütsel performans bütün parametreleri ile araştırılmakta ve “ne yapmalı?” sorusunun cevabı stratejik yönetim aşamasının her sürecinde aranmaktadır. Bu soru en mühim parametrelerinden bir tanesi olan ve performans denilince ilk akla gelen “insan” faktörüdür. İnsanlar üzerinde etkili olduğu bilimsel çalışmalarla kanıtlanan psikolojik sermaye gerek yöneticiler gerekse de kişiler açısından her geçen gün önemi daha fazla kavranan bir ibare haline gelmektedir. Nitekim artık ekonomik sermayenin, sosyal sermayenin ve beşerî sermayenin yalnız başına kâfi gelmediği anlaşılmış olup, meydana gelen bu yetememe durumu karşısında psikolojik sermaye kavramının gerekliliği ve ihtiyacı doğmuştur. Ekonomik, beşerî ve sosyal sermayenin yeterli olmadığı anlaşılmış üzerine önem kazanan psikolojik sermaye ile, organizasyondaki insan kaynağının güçlü taraflarını ortaya çıkarmaya ve bu kaynaktan azami seviyede faydanın sağlanmasına başlanmış olup bununla birlikte organizasyon açısından büyük bir rekabet avantajı meydana gelecektir. Psikolojik sermaye ile çalışanlara sağlanan örgütsel desteğin beraberinde birey-örgüt uyumunun da etkisi ile çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalabileceği varsayılmaktadır. Literatürde her bir değişkenin ayrı ayrı çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerine üzerinde etkisinin olduğunu kanıtlayan araştırmalar bulunmaktadır.

### 1.1.Problemin Durumu

Psikolojik sermayenin çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerine bir etkisinin olduğu bunun yanı sıra birey örgüt uyumunun ise bunda aracılık ederek çalışanlarda işten ayrılma davranışlarının sergilemesine yol açabileceği varsayılmaktadır.

### 1.1.1.Problemin Cümlesi

Bu çalışmada “Psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün etkisi var mıdır?” suali problemin cümlesi olarak seçilmiştir.

### 1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

- Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların dayanıklılık seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların umut seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların iyimserlik seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri yaşa göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların dayanıklılık seviyeleri yaşa göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların umut seviyeleri yaşa göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların iyimserlik seviyeleri yaşa göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri eğitim durumuna göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların dayanıklılık seviyeleri eğitim durumuna göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların umut seviyeleri eğitim durumuna göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların iyimserlik seviyeleri eğitim durumuna göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri medeni duruma göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların dayanıklılık seviyeleri medeni duruma göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların umut seviyeleri medeni duruma göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların iyimserlik seviyeleri medeni duruma göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri çalışma sürelerine göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların dayanıklılık seviyeleri çalışma sürelerine göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların umut seviyeleri medeni çalışma sürelerine farklılaşıyor mu?
- Çalışanların iyimserlik seviyeleri çalışma sürelerine göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların öz yeterlilik seviyeleri çalışılan pozisyona göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların dayanıklılık seviyeleri çalışılan pozisyona göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların umut seviyeleri çalışılan pozisyona göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların iyimserlik seviyeleri çalışılan pozisyona göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların öz yeterlilik gelire göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların dayanıklılık seviyeleri gelire göre farklılaşıyor mu?
- Çalışanların umut seviyeleri gelire göre farklılaşıyor mu?



- Çalışanların iyimserlik seviyeleri gelire göre farklılaşıyor mu?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın gayesi, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasına ve çalışanın işten ayrılmasına kadar varan sorunun sebebinin, psikolojik sermaye ve birey-örgüt uyumu ile alakadar olduğunu kanıtlamaktır. Yapılan bu araştırmada bireyin, psikolojik sermayesinin yanında çalıştığı işletmedeki birey-örgüt uyumu algısının da işten ayrılma niyeti eğiliminde rol oynadığı bu çalışmanın akabinde ortaya konulacaktır. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları ile katılımcıların demografik özelliklerinin de işten ayrılma niyeti eğiliminin meydana gelmesine olan etkinin iddiasını da araştırmak bir diğer gayedir.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Teknolojik gelişmelerle birlikte meydana gelen ve her geçen gün işletmelerde önemi daha fazla artan, iş yaşamında sürdürülebilirlik ile beraber verimliliğinde sağlanması bir gereklilik haline gelmiştir. Gelişen teknoloji, iş hayatında asıl unsur olan, insan kaynağının ikinci plana atmıştır. Bununla ilgili olarak literatürde yapılan araştırmalardan da anlaşıldığı üzere, teknolojik şartların iyileşmesine rağmen işletmelerde beklenen verimin oluşmadığı ve çalışanlarda işten ayrılma eğilimine yönelişlerin olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma, işten ayrılma niyetinde olan çalışanların psikolojik sermayeleri ve genel özellikleri mevzusunda bir fikir meydan getirmesi bakımından önemlidir. Özellikle işten ayrılmaların artış gösterdiği ve yoğun olduğu organizasyonlarda, işletmenin psikolojik sermaye ve birey-örgüt uyumu kavramlarına yönelik olarak gerekli gelişim ve bilinçlenmenin oluşmasında referans olması münasebeti ile önemi artmaktadır.

Ayrıca araştırmanın hizmet alt yapısının güçlü olduğu bir firmada yapılması da diğer hizmet kurumları bakımından da kullanılabilir doneler meydana getireceğinden bu çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

## **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

Bu çalışmada örneklem kapsamında değerlendirilen bireylerin evreni temsil etti, uygulanan anket formlarının gerçek duruma uygun olarak cevaplandırıldığı varsayılmıştır.

## 1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada elde edilen donelerle yapılan tahliller neticesinde ulaşılan bulgular örnekleme katılan bireylere göre farklılık gösterebileceğinden münasebetle, incelemenin bulguları verinin elde edildiği örnekleme ile sınırlıdır. Bireylerin işten ayrılma eğilimleri veya kurumların bu eğilimlere karşı aldıkları tedbirler zamanla farklılaşabileceğinden bu araştırmada tespit edilen işten ayrılma eğilimleri yalnızca uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Çalışmanın kurumsal bir işletmeye ait Ankara ilinde yer alan şubelerde yapılması da araştırmanın diğer bir kısıtıdır. Bunların dışında veriler elde edilirken işten ayrılma niyetine etki edebileceği varsayılan bazı demografik özelliklerde belirlenmiştir.

## 1.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1: Çalışanların cinsiyetleri psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1a: Çalışanların cinsiyetleri öz yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1b: Çalışanların cinsiyetleri dayanıklılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1c: Çalışanların cinsiyetleri umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1d: Çalışanların cinsiyetleri iyimserliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Çalışanların cinsiyetleri birey-örgüt uyumu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3: Çalışanların cinsiyetleri işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H4: Çalışanların yaşları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H4a: Çalışanların yaşları öz yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H4b: Çalışanların yaşları dayanıklılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H4c: Çalışanların yaşları umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H4d: Çalışanların yaşları iyimserliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H5: Birey-örgüt uyumu yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: İşten ayrılma niyeti yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

- H7: Çalışanların eğitim durumları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H7a: Çalışanların eğitim durumları öz yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H7b: Çalışanların eğitim durumları dayanıklılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H7c: Çalışanların eğitim durumları umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H7d: Çalışanların eğitim durumları iyimserliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H8: Çalışanların eğitim durumu birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H9: Çalışanların eğitim durumu işten ayrılma eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H10: Çalışanların medeni durumları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H10a: Çalışanların medeni durumları öz yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H10b: Çalışanların medeni durumları dayanıklılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H10c: Çalışanların medeni durumları umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H10d: Çalışanların medeni durumları iyimserliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H11: Çalışanların medeni durumları birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H12: Çalışanların medeni durumları işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H13: Çalışanların çalışma süreleri psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H13a: Çalışanların çalışma süreleri öz yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H13b: Çalışanların çalışma süreleri dayanıklılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H13c: Çalışanların çalışma süreleri umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H13d: Çalışanların çalışma süreleri iyimserliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H14: Çalışanların çalışma süreleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H15: Çalışanların çalışma süreleri işten ayrılma eğilimleri pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H16: Çalışanların çalıştıkları pozisyonları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

- H16a: Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar öz yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H16b: Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar dayanıklılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H16c: Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar umutları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H16d: Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar iyimserliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H17: Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H18: Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler
- H19: Çalışanların gelirleri psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H19a: Çalışanların gelirleri öz yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H19b: Çalışanların gelirleri dayanıklılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H19c: Çalışanların gelirleri umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H19d: Çalışanların gelirleri iyimserliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H20: Çalışanların gelirleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H21: Çalışanların gelirleri işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H22: Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H23: Çalışanların umut düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H24: Çalışanların dayanıklılık düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H25: Çalışanların iyimserlik düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H26: Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri işten ayrılma eğilimlerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- H27: Çalışanların umut düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- H28: Çalışanların dayanıklılık düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- H29: Çalışanların iyimserlik düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H30: Çalışanların birey-örgüt uyumu düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H31: Öz yeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.

H32: Umut boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.

H33: Dayanıklılık boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.

H34: İyimserliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji ise 1990'lu yılların sonlarına doğru dikkat çekmeye başlamış ve günümüze doğru gelindikçe değer kazanan bir araştırma halini almıştır.

##### 2.1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı

Pozitif psikolojinin Kökenini Yunanca “psyche” (ruh, zihin) kelimesinden almıştır. Yazılı tanımının ilk olarak 16.yy. da yapıldığı bilinmektedir. Yapılan bu tanımda psikoloji, ruh ve aklın incelenmesi şeklinde ifade edilmiştir. Psikolojinin bir bilim olarak kabul edilmesi, psikoloji biliminin kurucusu olarak bilinen Wilhelm Wundt'un 1879' lu yıllarda ilk psikoloji laboratuvarını kurduğu tarih, psikoloji biliminin başlangıç tarihi olarak esas alınmıştır. 19. yüzyıla gelindiğinde, psikoloji tanımı değişikliğe uğramaya başlamış ve buna istinaden ruh, incelemesini geride bırakarak akıl ve bilincin incelenmesine ağırlık verilmiştir. 1920'den sonra psikoloji tanımı insan davranışı ve zihinsel süreçlerinin bilimsel olarak incelenmesi olarak tanımlanmıştır (Piotrowski,2005:662). King ile Sheldon un yapmış olduğu tanıma göre pozitif psikoloji: İnsana özgü olan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesidir (Sheldon ve King, 2001:216).

İnsanları, biraz daha kapsamımızı daraltıp tarif edecek olursak kişileri anlamayı gaye edinen psikoloji bilimi, son senelerde değişim göstererek bireyi; organizma olarak incelemenin yanında, giderek hür, bağımsız ve akli başında tutumlar gösteren bir varlık olarak görmeye ve analiz etmeye başlamıştır. Psikoloji bilimi açısından incelemeye yeni dâhil edilen bu kavramlar ile psikopatoloji esaslı görüş yerini pozitif esaslı görüşe bırakmaya başlamıştır (Csikszentmihalyi ve Seligman, 2000:5; King ve Sheldon 2001:216). Yeni vuku bulan bu düşüncenin bir devamı olan pozitif psikoloji varsayımı, hali hazırda bir idare algılayışı olarak kabul edilmiştir. Bu kabulleniş sonrası 1940'lı senelerden başlayarak psikoloji biliminin çalışma çerçevesini değiştirmiştir. Bu değişim öncesinde yapılan patoloji çerçeveli araştırmalarda, pozitif kişi niteliklerine doğru bir yönelme olmuştur. Bu kapsamda C. Rogers ,A. Maslow ve öteki hümanisttik psikologlar davranışçı ve klinik tutumlara taze bir pencere açmıştır. 90'lı senelerde ise, kişilerin kuvvetli taraflarını incelemeye konu eden, kişinin çevresine ve organizmasına zararı olmayacak bir şekildeki fonksiyonlarını aydınlatan taze bir psikoloji düşüncesi meydana gelmiştir (King ve Sheldon 2001:216; Josep vd., 2006:3).

### **2.1.2. Pozitif Psikolojide Örgütsel Yaklaşımlar**

Pozitif psikoloji bilimini çalışanın işini yapma isteği ile pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları, alanında son yıllarda öne çıkan akımlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu yaklaşım, hali hazırda işletmelerde insan kaynaklarının güçlü taraflarını ve psikolojik kapasitesine dayanarak performans gelişimi için ölçülebilir, etkin ve geliştirilebilir bir biçimde yönetilebilir iş yapma ve uygulama alanını içerirse almaktadır. Bu örgütsel davranış, pozitif psikolojinin kaynakları olan umut, iyimserlik, güven ve öz yeterliliği desteklemektedir. Bu kaynaklar sayısal olarak gösterilebilen performans çıktılarına ayrıca bu değerlendirmelerin güvenilirlik ve geçerlilik ölçümlerine sahip olmasıyla tanınmaktadır (Luthans, 2002:59).

Pozitif örgüt okulu olan bir diğer kavramda olağanüstü kişisel ve örgütsel performans gösterme, iyileşme ve yapılanmayı kolay bir hale getirme ayrıca çalışanın direncini ve gücünü geliştirme gibi desteklenebilir örgütsel dinamiklere dayanmaktadır. Pozitif örgüt okul yaklaşımı, çalışanların ve işletmelerin, işin sürecini ve sonucunu yönlendiren geniş bir yelpazeye sahip olumlu özellikleri incelemektedir (Caza ve Cameron,2004).

#### **2.1.2.1 Pozitif Örgütsel Davranış**

Luthans önde gelmek üzere Nebraska Üniversitesi bilim insanlarınca çalışmaları devam eden bu düşüncenin, pozitif davranış kavramının temelleri atanlardan olan Luthans'ın liderliğinde çıktığı anlatılmaktadır (Cooper ve Nelson, 2009:77). Psikolojik sermaye öğelerini ölçmeye, geliştirmeye, idare etmeye ve kişilerin bünyelerinde yer alan pozitif gücü meydana çıkarıp, böylece işletme verimliliğini ve başarımını daha iyi bir düzeye getirmeyi hedefleyen; pozitif örgütsel davranış tutumudur (Ayyıldız ve Kesen, 2008:736). Söz konusu bu alan kapsamında yapılmış çalışmalara bakıldığında, pozitif psikoloji kapasitesine ve güçlendirme esasını dayanak edinen pozitif örgütsel davranışın, belli kıstasları içerisinde bulundurduğu anlaşılmaktadır. Bu kıstasların, belli bir incelemeye ve kuramsal esası temel alması, örgütsel davranış alanına has olması, kabul edilebilir değerlere sahip, gelişime açık olması ve performans üzerinde pozitif bir tesir bırakması gereklidir. Bu kıstaslar şunlardır (Luthans vd., 2006:388; Luthans ve Jensen, 2005:305; Özkalp, 2009:492; Güler, 2009:123) :

1- Pozitif örgütsel davranışın belli bir hipotetik incelemeyi ve temel edinmelidir: Bu davranış; performans gelişiminde ölçülebilir, etkin bir biçimde yönetilebilir ve geliştirilebilir,

olumlu eğilimi olan, insan kaynaklarının psikolojik kabiliyetlerini ve kuvvetli yönlerine yönelik yapılan, bilimsel çalışmaları içermesi lazım gelmektedir (Güler, 2009:123).

2- Bu davranış şeklinin, onanmış olan ölçüm kıstaslarını içerisinde bulundurması gereklidir. Pozitif örgütsel davranış hali hazırda çalışma ortamlarında geliştirilip ölçülebilen olumlu taraflı insan kaynakları etkinliklerini ve performansın geliştirilmesi için etkili bir biçimde idare edilebilen, psikolojik kabiliyetlerin yürütülmesi ve çalışması olarak ifade edilmiştir (Nelson ve Cooper, 2009:77; Luthans,2002:59).

3- Bu örgütsel davranışın, pozitif örgütsel alan münhasır olmalıdır: Bu akım; iş gören kişilerin işletme bünyesinde, huzurlu ve mutlu bir biçimde vakitlerini geçirebilmelerinden esinlenirken, özellikle iş görenlerin, kurum bünyesinde, pozitif davranış ve tutumlarının gelişimine katkıda bulunmasının hedefleyen bir zihniyet içinde olduğu görülmektedir (Atilla,2009:546; Fındıklı ve Erkuş, 2010:766). Örnek verecek olursak; pozitif pekiştirme, pozitif etkinlik şeklindeki tutumlar (Luthans vd., 2006:388).

4- Bu örgütsel davranışın, geliştirilmesinin mümkün bulunmalıdır: Bu davranışı ve pozitif psikolojiyi ananevî örgüt incelemelerinden ayıran, iş görenlerin kurumdaki gelişimini maksimum düzeye ulaştırmayı hedeflemektedir. Gelişmesi yakın zaman da meydana gelen bu alan; iyimserlik, umut, kendine güven, hızlı iyileşebilme, psikolojik ve sosyal bakımdan zinde olmak amacıyla, hedeflenen doyuma ulaşma gibi pozitif duygulara sahip olunması yönünde, bireysel yaşamın ve çalışmaların gelişmesine katkısı olmaktadır (Kesen ve Ayyıldız; 2008:735).

5- Bu örgütsel davranışın, bireysel performansa pozitif yönde bir tesiri bulunmalıdır. Bu kıstasta, pozitif örgütsel tutumu, pozitif psikolojiden farklı kılan bir kıstasını açıklamaktadır. Çünkü pozitif örgütsel davranış, çalışma ortamında pozitif psikoloji kapasitesini kullanarak; çalışma performansını, özellikle yöneticinin performansını yükseltmeyi gaye edinmektedir. Luthans 2002'de, bu davranış açıklarken, örgütlerin performansını geliştirmek için şu öğeleri bulundurmasının lazım olduğunu belirtmiştir:

- Öznel iyilik ya da mutluluk
- Dayanıklılık
- İyimserlik
- Umut
- Duygusal zekâ



- Güven/yeterlilik

Bu davranışa yönelik olarak araştırma yapan bilim insanları; yaratıcılık, umut, bilgelik, iyimserlik, öz yeterlilik, işe sadakat, ruhsal dayanma gücü (psikolojik dayanıklılık) gibi olumlu kişisel kaynakların, işletmenin personellerinden taleplerini karşılama veya yüksek performanslarını ortaya çıkarma görevlerine yoğunlaşmıştır (Bakker ve Schaufeli, 2008).

Psikolojik sermaye boyutları her ne kadar birbirinden bağımsız yapılar olsalar da (Cvengros ve Bryant), pozitif örgütsel davranış kavramının üzerinde bütünleştirici bir yapı olup, bu boyutların hepsinin aynı zamanda kullanılması neticesinde bir sinerji oluşturmaktadır. Bu nedenle, bütünü (psikolojik sermaye), parçaların toplamından (özgüven, iyimserlik, umut, dayanıklılık) daha büyüktür. Hedeflerine erişmek için gerekli olan yöntemlere ve araçlara sahip umut dolu insanlar, daha fazla motive olarak yaşanan aksiliklerin üstesinden gelmede daha başarılı ve dolayısı ile de daha dayanıklı olacaklardır. Kendine güvenen insanlar, sahip oldukları umut, iyimserlik ve dayanıklılığı, hayatlarının belli alanlarına aktarmaya ve uygulamaya muktedir olacaklardır. Dayanıklı bir insan, gerçekçi ve esnek bir iyimserlik için gerekli olan uygulanabilir mekanizmaların kullanılmasında ustalaşacaktır (Çelik vd., 2014:4).

Özetle bu davranış; performansın gelişmesini sağlayan, bunu ölçebilen, etkin bir biçimde yönetebilen ve olumlu eğilimi olan beşerî kaynaklarının kuvvetli yönleri ile psikolojik yeterlilikleri üzerine yapılan, akademik araştırmalardır (Luthans vd., 2007:542). Bu nedenle araştırmaların asıl faktörünü işletmede iş görenler meydana getirmektedir. İçinde bulunduğumuz zaman dilimindeki çekişme şartlarında; işletmelerin hayatlarını devam ettirebilmelerinde en kuvvetli men baın, iş görenlerin psikolojik kapasitelerinden meydana geldiğinin anlaşılmasıyla, insan kaynağı, psikolojik sermaye olarak tanımlanmaktadır.

## **2.2. Psikolojik Sermaye**

Pozitif psikolojik sermayeyi; bireyin olumlu psikolojik yücelme şekli olarak tanımlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, gelişimsel bakımdan “kim olacağı” ve kişinin “kim olduğu” ile alakadar olmaktadır (Luthans vd., 2006:2).

Bu sermayenin açıklanmasın da sosyolojik varsayımların yanında Hobfoll’ un (2000) psikolojik kaynak koruma teorisi de kullanılmaktadır. Bu varsayıma göre; insanlar kendilerine lazım gelen kaynakları ararlar ve bu kaynakları ellerinden kaçırmak isterler. Kaynak koruma teorisine göre bu kaynaklara erişen kişinin, iyi olma hali ve sağlık durumu iyileşir. 4 şekilde kaynağın bireyin iyilik durumunu en üst seviyeye çıkaracağını Hobfoll iddia etmektedir. Bahse

konu bu kaynaklar; kişisel özellikleri(özsayı), fiziksel objeler (ev, araba vs.), enerjiler ve medeni hal gibi şartlardır (Zaman,Bilgi vs.).

Culbetson vd. göre (2010), bu psikolojik sermaye kişinin iyi olma halini en üst seviyede sabit bir biçimde tutmasına yardımcı olan bir bireysel özellikli kaynaktır. Bandura sermayenin boyutlarından biri olan yeterlilik fiilini, özellikli hallerde tercih ettiği yeterlilik fiiline dayandırmıştır. Öz yeterlilik bilişsel bir memba olarak pozitif psikolojiye hizmet eder varsayımını kaynak koruma kanunda ileri sürmüştür. Bu teoriye; öz güveni fazla olan kişilerin özellikle iş yaşamlarında karşılaştıkları eleştirilerden ve olumsuz dönüşlerde en az düzeyde etkilenir, eğer bu yargılamalar kendi kendine yaptığı tenkitlere benzer ise bu mevzudaki hâlini dakikasında doğrultmaya çalışır. Yüksek öz güvene sahip kişiler; zafer varsa tenkitte olacağını, yarışma varsa tenkidinde olması gerektiğini bilirler. Bu niteliği olan kişiler “Meyvesi olan ağaç taşlanır” der ve yoluna devam eder.

Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık; Luthans ve arkadaşlarınca (2006) psikolojik sermayenin boyutları olarak ifade edilen bu boyutların kendi aralarında bir münasebetin olduğu ve bundan dolayı da boyutların birbirine etki ettiği ileri sürülebilir. Umut seviyesi kuvvetli olan birey, amacına ve bu amaca ulaştıracak yöntemlere sahip olup bu yollarda karşılaşması muhtemel her türlü problem ile mücadele etmede gerekli kabiliyete ve kendini daha fazla motive etme yeteneğine sahiptir. Bu sahiplik umut seviyesi yüksek olan bireyi daha dayanıklı bir duruma getirecektir. Kişinin öz güveninin yüksek olması, dayanıklılık, umut ve iyimserlik gibi özelliklerini bir adım öne çıkaran özellikli bir vazife karşısında nakletme ve uygulama kabiliyetine sahip olacaktır.

Sahip olunan psikolojik sermaye düzeyi stabil değildir ve sabit olmayan aktif bir yapı göstermektedir. Bu sermaye gün geçtikçe aşınma gösterebilir; bu aşınma aşınası olmadığımız bir hal üzerine olunca, sorumlukları değişken olan bir iş ile karşı karşıya kaldığımızda azalabilir. Bu nedenle her geçen gün iş çevremizde karşı karşıya kaldığımız değişim, özgüven seviyesinin yüksek düzeyde tutulabilmesi için süreklilik arz eden bir gelişime gereksinim duymaktadır. Örneğin ülkesinde kabiliyetli olan bir idareci, enternasyonal bir görevi yüklendiği anda ülkesinde göstermiş olduğu başarı ve dayanıklılığı sergilemeye bilir. Bu nedenle idarecide vuku bulan dayanıklılık seviyesindeki kayıp, yöneticinin kendine olan güveninin sarsılmasına, etrafla olan iletişiminin bozulmasına, iyimserlik hissini azalmasına sebep olabilir. Öte yandan bu kişiye ev ve ofis desteği yoluyla yeni işine alışması sağlanıp bunun akabinde yeni ilişkiler ve bağlantılar kurması dayanıklılık seviyesini arttıracaktır (Luthans vd., 2007:23).

### 2.2.1. Psikolojik Sermayenin Özellikleri

İnsan kaynağının daha iyi yönetilmesi ve anlaşılabilmesi adına birçok yeni bakış açısı ve yeni yollar psikolojik sermaye yaklaşımı ile meydana çıkarılmıştır. Psikolojik sermaye yaklaşımı ve bu bakış açısı ile psikolojik sermayenin öteki yaklaşımlardan ayrılarak bazı nitelikleri öne sürülmektedir (Nelson ve Cooper, 2007:11).

Youssef ve Luthans (2004:157) bu özellikleri, olumlu nitelikte olmasının yanı sıra bunun dışında aşağıda belirtilen özelliklerinin de olduğunu iddia etmişlerdir.

- ✓ ÖZGÜNDÜR: Öteki sermaye türleri olan beşerî, sosyal ve ekonomik likiditeden (sermayeden) ayrı olup, bu sermayelere rekabet avantajı sağlama konusunda katkıda bulunur.
- ✓ ÖLÇÜLEBİLİR: Bu sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenlerinin ölçümlerinin toplamından psikolojik sermayenin ölçülebilirliği ispatlanmıştır.
- ✓ GELİŞİME AÇIKTIR: Bu sermaye her geçen gün büyüyen ve gelişen durağan olmayan bir potansiyeli olan bir kaynaktan daha fazlasıdır; bu sermaye psikolojik bir kapasitedir (Avolio ve Luthans 2009:301). Geliştirilmesi mümkün olan bu kapasite, duygu ya da ruh hali filleri gibi geçici ve anlık bir kavram değildir (Luthans vd., 2009:435). Bu nedenle bu sermaye ve bu sermayenin boyutları geliştirildiğinde belli bir müddet kararlılık göstermektedir. Bu sermayenin geliştirmesinde bazı kavramlar rol oynamaktadır bunlar; bireysel tecrübeler, psikolojik uyarılma, rol model alma ve sosyal ikna gibi özelliklerdir (Luthans vd., 2009:435).
- ✓ PERFORMANS ETKİSİ VARDIR: Bu sermayenin boyutları, kişisel ve örgütsel performansı artırıcı etki eder. Umutlu kişiler zafere erişmek adına kendi yollarını kendileri belirledikleri için iyimser ve dayanıklıdır.
- ✓ POZİTİFTİR: Klinik psikolojisinde ve araştırmalarda patoloji adına yalnızca negatif yönde vurguda bulunmanın ötesinde pozitif psikoloji yeni bir dizini öne sürmüştür. Aynı şekilde niteliği olmayan iş görenler, çalıştıkları işletmelerde eksik olan yöneticilik, çatışma, agresyon, ve stres gibi etki etmeyen taktikler yerine bu sermaye örgütsel davranış, insan kaynakları idaresi ve bilimsel araştırmaları pozitif yönde yeni bir bakış oluşturmaktadır.
- ✓ BENZERSİZDİR: Bu sermaye benzersiz ve yenilikçi ölçümleri, yeni çerçeveleri ve teknikleri kullanarak farklı bir bakış sunmaktadır.

- ✓ PSİKOLOJİK SERMAYE TEMELİ: Teorik ve araştırmalardan alır.
- ✓ PSİKOLOJİK SERMAYE: İçinde bulunulan duruma özgü olup böylelikle gelişime açıktır.

Pozitif psikolojinin ve pozitif örgütsel davranış bakış açılarının en önemli özelliği teorik bilginin yanında uygulamaya dayalı olmasıdır. Psikolojik sermaye de bu yapıya uygun olarak ölçülebilirliğinin yanında geliştirilebilir bir özelliktir. Bu sermaye gün geçtikçe büyüyen ve gelişen stabil olmayan bir kapasite ve birikime sahiptir (Luthans ve Avolio 2009: 301). Bu açıdan kişilik özellikleri gibi kalıcı, kişiye sıkı sıkıya bağlı ve değiştirilmesi zor olan özellikler gibi durağan değil dinamiktir. Diğer yandan, geliştirilebilir olan psikolojik kapasiteler, modlar ya da duygular gibi geçici ya da anlık da değildirler (Avey vd., 2010: 436). Bunların aksine psikolojik sermaye geliştirildiğinde kararlılık gösteren bir yapıya sahiptir.

Psikolojik sermaye bütüncül bir yapıya sahiptir. Daha açık bir ifadeyle, psikolojik sermaye bileşenlerinin tek tek etkilerinin ne olduğundan ziyade bileşenlerin birbirleriyle etkileşimlerinden çıkacak toplam sonuç önemlidir. Her bileşen psikolojik sermaye kavramına bir özellik eklemekte ve eklenen bu özelliklerin oluşturduğu bütün, parçalarının oluşturduğundan daha farklı yeni bir kavramı tanımlamaktadır (Luthans vd., 2006: 19). Daha açık bir ifadeyle bir kişinin öz-yeterlik, ümit, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık özellikleri bir araya gelip bir bütün oluşturduğunda ancak psikolojik sermaye ortaya çıkmaktadır. Bu durum psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğunu da göstermektedir. Eğer her bir değişkene katkıda bulunulursa toplam olarak psikolojik sermaye düzeyinde artış olması beklenebilmektedir. Nitekim Luthans ve arkadaşları (2006: 387-393), çalışmalarında öğrencilere psikolojik sermaye eğitimi uygulanmış ve bir saatlik bir eğitim sonunda işletme öğrencilerinin psikolojik sermaye seviyelerinin arttığı izlenmiştir. Ayrıca farklı örgüt kollarında çalışan yönetici grubuna uygulanan 2 saatlik psikolojik sermaye müdahalesinden sonra da psikolojik sermaye seviyesinde artış olmuştur. Psikolojik sermaye performansa yöneliktir. Pozitiflik geleneği iş tatmini ve iş performansı üzerine pozitif etki yapması beklenmektedir. Psikolojik sermaye bileşenlerinin performans üzerinde etkisinin araştırıldığı çok sayıda çalışma psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkiyi ortaya koymuştur (Stajkovic ve Luthans, 1998: 240-261; Luthans vd., 2005: 249-271; Luthans vd., 2007: 541-572). Yerli literatür de ise konu ile ilgili az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir (Polatcı, 2011; Akdoğan ve Polatcı, 2013: 273-293; Polatcı: 2014: 115-124). Yakın zamanda yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin özellikleri elde edilen araştırma sonuçlarına göre revize edilmiştir. Avey (2014: 142)'ye göre psikolojik sermayenin özellikleri yedi maddede ifade edilmektedir:

- Psikolojik sermaye, çok boyutlu bir mekanizmadır.
- Psikolojik sermaye çalışma alanına özgüdür.
- Psikolojik sermaye anlık duygulara göre kararlı, kişilik özelliklerine göre değişkendir.
- Psikolojik sermaye kişiye özel değerlendirilmez.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
- Psikolojik sermaye performansı etkilemektedir.
- Analiz birimi genelde bireysel düzeydedir.

Daha önce ifade edilen özelliklere ilaveten yukarıdaki değerlendirmede dikkat çekici noktalardan biri psikolojik sermayenin çalışma alanına özgü bir ölçüm olması gerektiğidir. Bireylerin sosyal hayatındaki psikolojik sermaye kapasiteleri, işyerinde birtakım olumlu çıktılar vermesi gereken psikolojik sermaye kavramından farklı bir şeydir. Bir başka önemli nokta ise psikolojik sermayenin kişinin kendi kendini değerlendirmesi olarak ifade edilebilecek olan bireysel düzeydedir. Çalışanın arkadaşları ya da üstleri tarafından değerlendirilmesi, bireysel değerlendirmeden çok daha farklı sonuçlar vermektedir.

### **2.2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları**

Bu başlık altında psikolojik sermayenin temel bileşenler olan; özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları açıklanacaktır.

#### **2.2.2.1. Umut**

Bugün ki ifadesiyle umut, Charles Snyder'in (Snyder vd.,1991) psikoloji yazımına kazandırdığı bir kavramdır. Charles Snyder umudu; "istenilen şeyin elde edileceğine dair beklentilerle birleştirilen arzu", "arzu edilen amaçlara ulaşabilmek için farklı yollar bulma ve bu yolları kullanmak için kendini motive etmesidir." şeklinde açıklamıştır (Snyder 2002:249-252). Bu tanımdan esinlenerek bilim adına çalışanlar umut fiilini; "pozitif bir motivasyon hali olup, kişinin zafere ulaşmasında ve bu duyguya erişmesinde onu bu hedefe doru eğilim göstermesine yardımcı olan enerji ve yol" şeklinde açıklamışlardır (Lopez ve Snyder, 2007). Diğer bir anlatım ile bireyin ufuk prosesini ilerleten bir konsepttir. Bu halde umut boyutu, yalnızca kişinin kendisine erişebilecek amaçlar seçmesini değil, bununla birlikte bu amaçlara

erişecek yöntemi belirlemesine ve bu yöntem doğrultusunda yürüyebilmek için kendi kendini motive edebileceğine olan inancını da ifade etmektedir.

Umut, arzu edilen hedeflere ulaşma konusunda algılanan yol ve yöntemler türetme ve hedef yönelimli düşünerek bu yolları kullanma konusunda kendi kendini motive etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 2002). Umudun üç bileşeni vardır. Bunlar; irade, yollar ve hedeftir (Juntunen ve Wettersten, 2006; Luthans ve Jensen, 2002). İrade, kişilerin arzu edilen hedeflere ulaşma konusundaki motivasyonları ve beklentileridir. Yol ise, hedeflere ulaşma konusunda bir engel ile karşı karşıya kalındığında alternatif ve uygun planlar geliştirebilecek yeteneği olduğuna inanmaktır (Luthans ve Jensen, 2002). Dayanıklılık, stresli durumlara direnç gösterme veya ortaya çıkan terslikleri defetme kapasitesidir (Masten, 2001; Luthans, 2002). Bütün insanların sahip olduğu dayanma gücünü (Masten, 2001) özellikle stres ve sıkıntı dönemlerinde işe koşma yeteneği kişiden kişiye değişmektedir (Luthans, vd., 2008).

Umut boyutunun kişide varlığını gösterebilmesi için gereken istek gücü (kişinin amacına erişmesi konusundaki isteği) ve kişiyi amacına ( hedefine ulaşmak için harcadığı çaba ve enerjidir) eriştirecek yol gücüdür (Irvin vd., 1991). Bu boyutun öteki bileşenler gibi geliştirilmesinin mümkün olması ile birlikte, insanın hayata gözlerini açmasıyla oluşan bazı nitelikleri de bünyesinde bulundurur (Snyder vd., 1996).

#### **2.2.2.2. Öz Yeterlilik**

Öz yeterlilik dayanak olarak “Sosyal Bilişsel Teori’ne yaslanmaktadır. (Bandura,1986). Bu kavram, bireyin kendini isteklendirme, üstlendiği işi başarıyla yerine getirebilme ve bilişsel kaynaklar konusundaki yeteneklerine olan inancını anlatmaktadır (Luthans ve Stajkovic, 1998). Anlaşıldığı üzere pozitif psikolojik sermayenin bu bileşeni; bireyin yeteneklerinin ne seviyede yeterli olduğuna değil, yeteneklerine hangi seviyede inandığını ifade etmektedir (Özkalp, 2009). Dolayısı ile bu boyut düzeyi fazla olan bireyler kendi kabiliyetlerine inanmaktadırlar. Öz yeterliliğine olan bu inanış onların, zor görevleri tercih etmelerine, hedeflerine ulaşmak adına yılgınlık göstermeden, zaman ve enerji sarf etmelerine, zor hallerle karşılaştıklarında sabırlı davranabilmelerine katkıda bulunmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Arkadaşları ve Avey (2006) özgüveni; kişiye verilen görevi başarıyla neticelendirmek adına bireyin sergilemiş olduğu ekstra azim ve çaba şeklinde tanımlamışlardır.

Yüksek özgüvene sahip bireyleri diğer insanlardan farklı kılan beş esas nitelik bulunmaktadır:

1. Kendileri için yüksek hedefler seçerek zor görevlere girişirler.

2. Bu kişilerin meydan okumaları sevimli karşılanır ve bu meydan okumalarında başarılı olurlar.
3. Bu bireylerin yüksek düzeyde içsel motivasyonları vardır.
4. Koydukları hedeflere ulaşmak için gerekli gayreti sarf ederler.
5. Zorlu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında pes etmeden gayretle yollarına devam ederler (Luthans,2007).

### **2.2.2.3. İyimserlik**

Carver ve Scheri (1985) iyimserlik fiilini, “kişinin hayata ilişkin güzel sonuçlarla karşı karşıya kalacağıyla alakalı olan genel beklentileri” olarak vasıflandırılmıştır. Yine bu bilim insanları iyimserliği, hedefe eriştirecek mücadelede ısrara yönlendirici bir konsept şeklinde açıklamışlardır.

Çelik vd. (2014:4-16) yaptığı çalışmada; bireylerin iyilik hallerinin psikolojik sermaye üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi neticesinde kendisini iyi hisseden çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

En sade şekli ile ifade edilecek olursa iyimserlik; olumlu tefekkürün gücüdür. İyimser bireyler hoş olmayan olayları bir defalık ve dışarıdan kaynaklı olarak algılamak; iyimser olmayan bireyler ise, tam tersine bir şekilde birbiri ile aynı olayları sürekli, içsel ve genel olarak algılamaktadırlar (Luthans, 2002; Luthans ve Larson, 2006; Seligman, 1998). Bundan esinlenerek, bir zorlukla karşı karşıya kalan iyimser kişiler, problemin men bağıнын kendi olmadığını, normal bir zamanda bu tarzda bir sorunun vuku bulması mümkün değilken bir seferlik değişik dışsal sebepler yüzünden oluştuğunu düşünerek, bu olumsuz durumu bir defalık ve kalıcı olmayan bir durum olarak görür. Öte taraftan kötümser kişi aynı problem ile karşılaştığında, problemin kaynağının kendisi olduğunu, sürekli problemlerle karşı karşıya kaldığını, ne yaparsa yapsın neticenin gene negatif olacağını düşünür.

İyimserlik boyutu içinde gizlenmiş olan iyilik hali fiilinin de açıklanmasında fayda vardır.

İyilik hali: İnsanın hayatı boyunca erişmeyi arzuladığı ve eriştiğinde hissettiği sevinme durumudur. Bu mutlu olma hissinden esinlenerek mutluluk fiili ifade edilmeye çalışıldığında, yaşamda karşı karşıya gelinen zorlu durumların üstesinden gelme, insana her açıdan yaşama mutluluğu sağlayan bireyin kendini tamamlaması gibi olayların netice olarak ifade edilmiştir (Ryff, 1989). Başka bir tanımlamada ise sevinç (mutluluk), olumsuz ve olumlu tesirlerin bir dengesidir (Bradburn, 1969; Fordyce, 1988). Kişiler iyilik halinin (İH) vuku bulması için,

olumlu ve olumsuz tesirlerden her ikisinin dengede ya da pozitif yani olumlu taraflarının üstün gelmesi gerekmektedir (Ryff, 1989).

İyimserlik ve iş performansı arasındaki münasebetin belirlenmesi adına yapılan çalışmalarda, üzerinde durulan fiiller arasında doğrudan bir etkileşimin olduğu sonucu bulunmuştur (Schulman, 1999). Bu sonuca ulaşılmasında iyimser bir özelliği olan kişilerin karşılaştıkları zorlukları başarısızlık nedeni olarak algılamamaları, tam tersine bu handikapların başarı için geliştirilebilir imkânlar ve meydan okumalar olarak düşünmeleri olabilir.

#### **2.2.2.4. Dayanıklılık**

Dayanıklılık kapasitesi psikolojik sermaye alt boyutları arasına sonradan dâhil edilmiştir. Pozitif psikoloji içerisinde sıkça kullanılmakta olan bu kapasite, ancak 2002 yılından sonra psikolojik sermaye alt boyutu olarak kabul edilmiştir (Masten,2001). Dayanıklılık “bireylerin değişim, zorluk ve risk durumlarının üstesinden başarı ile gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasitedir, bu kapasite zaman içerisinde değişebilir, bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi ile geliştirilebilir” şeklinde tanımlanabilir (Stewart, 1997). Dayanıklılık sadece kötü olaylarla başa çıkabilme becerisi değildir, aynı zamanda aşırı pozitif olaylarla başa çıkabilmeyi de ifade etmektedir (Luthans vd., 2008). Kısacası dayanıklılık, bireyi çevresindeki olumlu veya olumsuz olaylara karşı direncidir.

#### **2.2.3. Boyutlar Arası Kavramsal İlişkiler**

Psikolojik sermayenin alt bileşenleri pozitif örgütsel davranış boyutları ile uyumlu olarak pozitif, ölçülebilir, duruma özgü, iyileştirilebilir ve geliştirilebilir niteliklere sahiptir. Psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden umut ve öz yeterlilik birbirine karıştırılabilen fiiller olması nedeni ile bazen aralarında fark net bir şekilde görülememektedir. Bunun nedeni bu iki kavramında netlik kazanmış amaçlara ulaşmada iş görenlerin içsel kaynaklarını kullanması ile ilintilidir. Ayrıca umut sadece gelecek odaklı olmasına rağmen öz yeterlilik hem içinde bulunduğumuz zamanı hem de gelecek zamanı odağına almaktadır. Umut kavramı yalnızca içsel kaynaklarla beslenebiliyorken öz yeterlilik ise içsel ve dışsal kaynaklarla edinilebilmektedir (Polatçı, 2014).

Bu alt boyutların en mühim özelliğinin ilki ölçülebilir, geliştirilebilir ve kazandırılabilir özellikte olmasıdır. Bundan dolayı bir işletmede çalışan kişinin iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık düzeylerinin ölçülerek eksik tarafları olumlu bir bakış ile giderilirken, zaten geliştirmiş oldukları boyutlara ise daha fazla önem vererek gelişimleri sağlanarak örgütsel performansa katkıda bulunmaları sağlanmaktadır (Keleş, 2011).



Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikoloji başlığı altında bulunan pozitif örgütsel davranış yazınında önemli bir yer tutmaktadır. Bu yüzden bu psikolojik sermayenin tüm bileşenlerinin birbirleri ile bağlantılı oldukları öne sürülmektedir. Örneğin umutlu bireyler, kolay olmayan görevlerin üstesinden gelme konusunda daha fazla güdülenmiş olup direnç sahibidirler. Öz yeterlilikleri kuvvetli olan bireyler yeni bir oluşum karşısında dayanırlıklarını, iyimserliklerini ve umutlarını taşıyıp yeniden toparlama yeteneklerine sahiptirler (Erkmen, 2012).

#### **2.2.4.Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarını Arttırmanın Yolları**

Ülkemizde yeni tartışılmaya başlanan bu sermayenin ilerleyişi adına Luthans (2008:54) bazı yaklaşımlar ve metotlar önermektedir.

Özgüvenin gelişmesinde; deneyimlerin paylaşılması, başarılı kişilerin rol model olması ve örnek alınması, kişilerin motive edilmesi gerekir. Kişinin belli bir alana ya da göreve yönelik özgüven sahibi olması; o görevi başarıyla yapmayı tecrübe etmeye çalışması, tecrübe edenlerden bilgilenmesi, diğerlerinin zatını (kendisini) teşvik etmesi ve kendisine olumlu geribildirimde bulunması ile ilintilidir. Bu bilim, sevinç (mutluluk) için zihinsel yatırıma gereksinimin olduğunu ileri sürer. Bundan dolayı, psikolojik sermayenin özgüven (öz yeterlilik) ve umut alt bileşenlerinin devreye girdiği iddia edilebilir.

Kendinize güvenmeyi bilin. Zorlu olaylarla karşı karşıya kalınca bu durumda en iyi arkadaş açık yürekliliktir. Eğer kalbinizdeki cesaretin eksildiğinin farkına varırsanız bu eksikliği diğer yardımcılarla güçlendirmeye çalışın. Kendini cesurca ortaya koyan kişilerin kaygıları endişeleri yoktur. Kişiler talihsizlikler karşısında geri adım atmamalıdır. Kendi farkında olan birey zayıf taraflarını ne şekilde güçlendireceğini bilir. Pozitif psikolojik sermayesi güçlü olan kişiler, olmasına pek imkân verilmeyen başarılarla erişir ve göklerdeki yıldızları bile fetih eder.

Umut fiili, hedef-eğilimli olma ve hedeflere erişmek için kuram oluşturmakla alakalı olumlu ve motive edici bir haldir (Peterson vd., 2011: 430). Umut seviyesi yüksek olan bireyler, gayelerine ulaşmak adına çeşitli alternatif yollar oluşturup ve pozitif yönde olan duygularını, olumsuz duygularından daha yoğun olarak yaşarlar. Böylece umut fiilinin iki mühim niteliği ortaya çıkmaktadır. Bu niteliklerden biri, gayesini elde etmeyi arzulama ve amacını elde edebilme güç ve kabiliyetini kendinde hissetme iken kendinde güç hissetme iken, ötekisi ise hedefi elde edebilmek için yollar bulabilme becerisidir (Akman ve Korkut, 1993: 193-194).

Psikolojik sermayenin umut boyutunun geliştirilmesinde; gayenin belirlenmesi, planlaması ve değişik kondisyonlar için tercihlerin netlik kazanması adına yapılan uygulamalar üzerine eğilmelidir.

İyimserlikte ise çalışanlar, iyi şeyler olacağını düşünürler ve bu durum, bireysel düzeyde ele alınan bir özelliktir. İyimserler, başarılarını, kararlılık durumlarının ve iç dünyalarındaki olumlu beklentilerinin sonucu olarak görürler. İyimser insanlar, geçmişteki başarısızlıklara ve gerilemelere rağmen, pozitif beklentilerle ileriye doğru hareket etmeye devam ederler (Toor ve Ofori, 2010: 342; Avey vd., 2008: 54). Pozitif bakış açısını sürdürme eğilimindedirler (Nguyen ve Nguyen, 2011: 2). Bu sayede gelecekle ilgili olarak olumlu durumların ortaya çıkabileceğine dair bir inanç içerisindedirler. İyimserliğin gelişimi için, geçmişle barışıklık, şimdiki zamanda yaşayabilmek, gelecekteki fırsatların araştırması gereklidir.

Dayanıklılık, sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık, pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında sıçrama, harekete geçmedir (Avey vd., 2008: 4). Risk veya zorluklarla yüz yüze gelindiğinde, bunlara pozitif tepki gösterme ve uyum sağlamadır (Norman vd., 2010: 381). Aslında, psikolojik dayanıklılık stresli yaşam durumları ile karşılaşıldığında kendini toplama gücünün en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler, stresli bir çevrede iyi olma özelliklerini devam ettirirler. Aynı zamanda bireyler, kendilerini değiştirmek durumunda kaldıklarında da duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak kendilerini gerçekleştirmeye çabalarlar (Terzi, 2008: 2-3). Dayanıklılığın gelişimi için; ise tehlikeli durumların göze alınması konusunda destek verilmesi ve kişinin marifetlerine ilişkin farkındalık oluşturma çalışma ve araştırmaların yapılmasının yararlı olacağı belirtilmiştir.

Bunlara dayanarak psikolojik sermaye; zorlu görevlerin üstesinden gelmek için inanca sahip olma; şimdi veya gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti; zorlu amaçların üstesinden gelme, başarıyı devamlı kılmak için problemlerin üstesinden gelmeye dair bireyin pozitif psikolojik durumudur (Avey vd., 2008: 54). Bu operasyonel tanım psikolojik sermayeyi, insan sermayesi (bilgi, yetenek ve deneyim açısından özelliklerimiz) ve sosyal sermaye (sosyal ilişkiler anlamında sahip olduklarımız) den de ayırılmaktadır (Avey vd., 2009: 678).

Psikolojik sermaye, birçok pozitif örgütsel davranış kriterini bir araya getiren ve bütünleştiren üst seviyede çekirdek bir yapıdır. Bu sebeple psikolojik sermayenin tüm faktörlerinin birbirleri ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin umutlu insanlar, zorlukların üstesinden gelmesi konusunda daha güdülenmiştir ve bu sebeple dirençlidir. Öz-

yeterlilikleri veya özgüvenleri yüksek insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını kolaylıkla hayatlarına transfer eder ve uygularlar (Luthans vd., 2006: 19).

Büyükbeşe vd. (2018:21) tarafından “ Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine” yönelik yapılan araştırma sonucunda: Zaman içinde kazanılan kapasite ve yeteneklerin çalışanın kendine olan güveninin (öz yeterlilik) artmasını sağlamakta, zorluk ve problemler ile çevrelendiğinde, başarıya ulaşmak için dayanmak ve sabır göstermelerini (dayanıklılık) geliştirmekte, seneler içinde başarının tecrübe edilmesi ve ulaşılan pozitif neticeler şu an ve gelecekte başarılı olmak adına olumlu atıflarda bulunmalarına katkı sunmakta ve amaçlara ulaşmak için azmetme ve gerektiğinde başarılı olmak için amaca giden yeni bakış açıları bulma kapasitelerini geliştirmektedir. Bahse konu bu dört bileşenin gösterdiği sinerjik etki ile iş görenin psikolojik sermayesini arttırdığı tespit edilmiştir.

### **2.2.5 İnsan-Sosyal-Psikolojik Sermaye İlişkisi**

Sermaye kavramı psikolojik sermaye söz konusu olduğunda, ekonomik ve geleneksel anlamdan farklı olarak; sosyal sermaye, entelektüel likidite, kültürel öz varlıktaki (sermayedeki) tasarrufundaki ifade edildiği gibi, beşerî kaynakların değerini tanımlayan bir manada kullanılmıştır. Psikolojik sermayenin dayanakları; gelecek zamandaki getiriler için kaynakların yatırıma çevrildiği ekonomik veya finansal sermaye fiiline kadar dayanmaktadır (Darity vd., 1998:9). Buna nispetle pozitif psikolojik sermaye, beşeri sermayenin “ne biliyorsun”, ekonomik sermayenin “neye sahipsin”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun” suallerinden farklı olarak esas da “kim olduğun” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceğin” sualine denk gelen bir konsepttir (Luthans 2004:143, Avolio ve Luthans, 2006).

Luthans ve Avolio (2006 )’nın bu konseptinden yola çıkılarak: Geleneksel ekonomik sermayenin “Neye sahipsin” sorusundan kasıt ettiğinin şirket veya kişilerin sahip oldukları finansal varlıkları ve maddi duran varlıkları olduğu: İnsan sermayesinin “Ne biliyorsun” sorusundan kasıt ettiğinin sahip olunan deneyimler, bilgi, beceri, iletişim ve fikirler olduğu: Sosyal sermayenin “Kimi biliyorsun” sorusundan kasıt ettiğinin ilişkiler, iletişim ağları, arkadaşlar olduğu: Pozitif psikolojik sermayenin “Kim olduğunuz” sorusundan kasıt ettiğinin ise sahip olunan güven, umut, iyimserlik, dayanıklılık ve esenlik seviyesi olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Pozitif psikolojik sermayenin, geleneksel ekonomik, beşerî ve sosyal sermayeden sonra geldiği, bahse konu diğer sermayelerde olmayan ve bu kaynakları tamamlar nitelikte olan

kişisel kaynakları temsil ettiği anlaşılmaktadır. Beşerî sermaye denilince tablodan da anlaşıldığı üzere çalışanların, beceri, yetenek, eğitim ve bilgileri düzeylerinin dikkate alınıp temsil edildiği sermayedir. Örgüt çalışanlarının sorun çözme kapasiteleri ve yetenekleri, bilgi birikimleri, yaşam felsefeleri, girişimcilik, yaratıcılık ve liderlik kabiliyetleri onların organizasyonun her aşamasında sergiledikleri fonksiyonların niteliklerini belirleyici bir güce sahiptir (John ve Nick,2000:549).

### **2.2.6.Psikolojik Sermaye ve Beşerî Sermaye**

Psikolojik sermaye ne eğitimde ne okulda veya iş başındayken meydana gelebilen bilgi birikimi, yetkinlik veya hüner gibi besbelli ne de sosyalleştirme aşamalarında yöneticilerin ve çalışanların gitgide oluşturdukları örgütsel örtülü bilgiye denk olmamaktadır. Bir başka ifade ile psikolojik sermaye birinin uzmanlığı ya da bilgisinden daha önemlidir. Bu yönleri ile psikolojik sermaye beşerî sermayeden çok daha fazlasını ifade etmektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin, beşerî ve sosyal sermayenin fazla olarak düşsel olan beşerî kaynağı bu sermaye türlerinden dahi iyi tanıyarak, yüksek bir seviyede performans göstererek, bireyin işine olan bağlılığının arttırarak, motivasyon düzeyini yükselterek işletmenin gelişmesine ve devamlılığına katkısının olacağı düşünülmektedir. İşletmeler karşı karşıya kaldıkları zorlukları atlatabilmek için sürdürülebilir rekabet üstünlüğü noktasında beşerî kaynağın kıymetini daha iyi anlayarak, beşerî ve sosyal sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermayenin de önemini anlayacaklardır (Luthans vd., 2004:49).

### **2.2.7. Psikolojik Sermaye ve Sosyal Sermaye**

İşletmelerin oluşumları yalnızca maddi varlıklara dayanmamakta olup maddi varlıkların yanı sıra insan kaynağının sahip olduğu özelliklerde oluşumlarında yer almaktadır. Bu nedenle insan sermayesi işletmelere üstünlük sağlamakla birlikte, sosyal sermaye ile gelişimi yeni sayılabilecek psikolojik sermayeye de zemin hazırlamıştır. Sosyal sermaye terimi, esasta insanlar arasındaki münasebetlere yoğunlaşmaktadır. Sosyal sermaye, kişiler arasındaki münasebetlerin yoğunluğunun ve kalitesinin, bu ilişkinin tarafları olan kişilerin hem de toplumun diğer mensuplarının faydasına olacağı iddia edilmektedir (Field, 2003:22-27).

Sosyal sermaye zeminini “ne bildiğimizi” sorgulayan beşerî sermaye oluşturmaktadır. İşletme bünyesinde ortak sahiplenme hissiyatının meydana gelmesi için etki bir iletişimin kurulmasını isteyen idareciler için sosyal sermayenin önemi görmezden gelinmemiştir. Çağımızda ise idarecilerin her şeyden önce personelini tanınması, onun güçlü yanlarını ortaya

çıkarması ve kabiliyetlerinden üst seviyede fayda elde edebilmesi isteği ise psikolojik sermayeyi meydana getirmiştir (Luthans ve Youssef,2004:152).

Luthans vd. (2004); örgütsel açıdan psikolojik sermayenin esasları gelecekteki kazançları ve getirileri için kaynaklarının yatırıma dönüştürüldüğü ekonomik sermayeye kadar dayanmasına rağmen psikolojik sermaye, beşerî sermayesinin “ne biliyorsun?” sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” buna rağmen psikolojik sermaye, beşerî sermayenin “ne biliyorsun? Sosyal sermayenin “kimi biliyorsun” ve ekonomik sermayenin “neye sahipsin?” suallerinden değişik olarak; tabanda kim olduğun ve olumlu gelişim açısından ne olabileceğin” sorulara denk gelen bir etken olduğunu nakletmektedir.

Psikolojik Sermaye ve Sosyal Sermaye: Psikolojik sermaye ileriye yönelik ve heyecan uyandıran nitelikler sunabilir. Bunun yanı sıra iş görenler, örgütler ve birimler arasında sosyal münasebetler ile sosyal ağların meydana gelmesine olanak sağlamaktadır. Öte yandan psikolojik sermaye işlevsel ve etkili ilişkilere haiz olunan kişilerden ve sosyal bir iletişim grubundan daha fazlasıdır.

### **2.2.8 Psikolojik Sermaye ve Ekonomik Sermaye**

Pozitif psikolojik sermaye kavramının temelleri ekonomik sermayeye kadar uzanmaktadır. Ekonomik sermaye neye sahip olduğumuzla (mali kaynaklar ve fiziksel varlıklar) ilgilenirken ve bu sorunun cevabını ararken, psikolojik sermaye bunun ötesinde işletmelerdeki insan değerini anlamak ve bundan daha iyi nasıl faydalanırız üzerine yoğunlaşmaktadır. Finansal (ekonomik) sermaye, elimizde olanlarla alakalı iken idare kısmında artık beşerî kaynağın önemsenmesinin zaruriyeti ile birlikte kâfi gelmemiştir ve bütün bunların ötesinde olan psikolojik sermaye meydana gelmiştir.

### **2.2.9. Psikolojik Sermaye ve Kültürel Sermaye**

Bir nesilden ötekine aktarılan genel kültürel birikim, kabiliyet ve bilgiye atfen kullanılmaktadır (Esther,1997:60). Bourdieu, kişinin hayatında bir yandan yeni şeyler öğrenmesi sürerken, öte yandan rasyonel düşünme kabiliyeti ile kişinin neyin doğru, neyin yanlış olduğunu fark edebilme becerisi de gelişmektedir. Böylece kişi içinde yer aldığı sosyal grubun nitelikleri etrafında (meslek, gelir, tüketim alışkanlıkları ve yaşam tarzı) sosyalleşmeye başlar. Bu süreçte bütün öğrenmeler kültürel sermayeyi meydana getirir. Bunu örnekleyecek olursak: yoksul insanlar için yemek yemenin fonksiyonu yaşamlarını devam ettirebilmek iken, üst kısımlar için bu durum bir kutlamaya veya seremoniye dönüşebilmektedir. Diğer

taftan insanlar arasında oluşmuş olan sınıf kavramı incelenirken eğitim kavramı da önemli bir yer tutar. Bunun nedeni eğitimin başlı başına bir sosyalizasyon olmasıdır. Bu yüzden kişilerin almış oldukları eğitim, onların bakış açısını ve düşünce şeklini de belirler (Baran,2008:88). Kişinin sahip olduğu ekonomik şartlar neticesinde edindiği informal ve formal sosyal pratikler, sosyal davranışlar, dili konuşma biçimleri ve iletişim kurma şekli ve beğenileri bireyin kültürel sermayesini meydana getirmektedir (Baran, 2008:89).

Bourdieu, kültürel sermayenin üç farklı şekilde oluştuğunu (Baran,2008:89; Özdemir, 2007:24-25) bunların;

- İçselleşmiş kültürel sermaye: Yasal olan kültürel tarzları, davranışları, tercihleri ve sosyalizasyon oluşumunu içselleştirir.
- Bireysel kültürel sermaye: Bilgisayar, kitap, resim vb. aktarılabılır ve devredilebilir ürünleri kapsar fakat bunların önemini anlaşılması için kültürel sermayenin içselleştirilmiş şekline gereksinim duyulur.
- Kurumsallaşmış kültürel sermaye: Eğitim neticesinde edinilen sertifikalar ve diplomayı kapsamaktadır.

Psikolojik sermaye kişilerin değerini anlamak ve bundan daha iyi nasıl faydalanırız üzerine yoğunlaşmakta iken kültürel sermaye bireylerin eğitimi, buldukları sosyal sınıf ve tercihlerini dikkate almaktadır.

### **2.2.10. Psikolojik Sermaye ve Duygusal Sermaye**

Duygusal sermaye, duyguların idare edilmesini ve duyguları işleyerek sosyal bakımdan avantaja çevirebilen kabiliyet veya alışkanlıktır (Froyum,2010). Diğer bir ifade ile, kişinin doğasında var olan ve kişinin bireysel, profesyonel, sosyal ve örgütsel gelişimi açısından fayda sağlayan kaynaklardır. Duygusal sermaye işletmeler açısından sevimsiz olarak algılanmakla birlikte, işletmede çalışan bireylerin, iş doyumlarını ve iş performanslarını arttırması, sosyal, beşerî ve kültürel sermayeye katkı sağlaması münasebeti ile de önem arz etmektedir (Gendron,2004,26-27).

Sermaye çeşitleri içinde değerlendirilen duygusal sermaye hakkında kültürel, sosyal ve beşerî sermaye türleri birbirini tamamlamakta olup duygusal sermayede bunlar arasında kendine yer bulmaktadır (Coleman (1994)'ten aktaran Direkçi,2015;11).

Duygusal sermayenin öteki sermaye çeşitlerinin bir tamamlayıcısı olduğu söylenebilir. Bireylerin pozitif psikolojik durumlarının gelişimsel hali olarak nitelendirilen pozitif psikolojik

sermaye, duygusal olaylar varsayımı etrafında olumlu duygular ile ilişkilendirilmektedir. Pozitif duygular; fiziksel, entelektüel, sosyal münasebetler ve sosyal ağlar gibi kaynaklar ile birlikte kişinin hem duygusal sermayesini hem de psikolojik sermayesini arttırmaktadır. Bunun paralelinde olumlu duyguları bir diğer ifade ile psikolojik sermayeleri fazla olan kişiler işletmede optimum bilişsel ve duygusal fonksiyon düzeyinde çalışmaktadırlar (Beğenirbaş, 2015:252-253).

İş hayatında öyle kişiler vardır ki; gerçekleştirdikleri işi ve oluşturdukları değerini sadece maddi olarak ölçülmesinden ve değerlendiriliyor olmasını istemezler. Bu istekten yola çıkarak duygusal sermaye için, iş hayatının en önemli ögesi olan “insan” odaklı anlayışın bir delili olduğunu söyleyebileceğimiz bu yaklaşımın, bireyin iş yaşamında gerçekleştirdiği, kazandığı ve kazandırdığını daha anlamlı bir şekle dönüştürmektedir. Bu düşünce işletmelere maddi sermaye dışında ruhta katacaktır. Böylece çalışanı değerli olarak gören, çalışanıyla arasına duygusal bir bağ kuran ve başarısını yalnızca ekonomik değerlere göre değil, duygusal bağ kurduğu ve memnun edebildiği kişilerle değerlendiren ve ölçen iş insanlarının oluşmasına katkı sağlayacağı düşüncesini meydana getirecektir.

### **2.3.Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Ardıllar Arasındaki İlişki**

Araştırmanın bu kısmında psikolojik sermaye ile birtakım örgütsel ardıllar arasındaki bağlantılar tetkik edilmektedir.

#### **2.3.1. Psikolojik Sermaye ve İş tatmini**

Psikolojik sermaye ve iş tatmini üzerine yapılan incelemelerde iş tatmini ile psikolojik sermaye kavramı arasında mühim bir münasebetin varlık gösterdiği tespit edilmiştir. Luthans ve Larson (2006) tarafından yapılan çalışmada bahse konu bu iki kavram arasında artı yönde olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışma olan ve Luthans ile arkadaşları (2008) tarafından; farklı üç örneklem baz alınarak yapılan bir başka çalışmada ise psikolojik sermaye kavramı ve iş tatmini kavramı arasında pozitif yönlü ilişkilerin var olduğu tespit edilmiştir.

Çelik ve Bilginer (2018) tarafından “Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin yanında bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolü” üzerine yapılan çalışmada; pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik Sermayenin alt boyutlarına yönelik olarak yapılan çalışmalarda ise alt boyutlar açısından da iş tatmini ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013:42). Luthans ve Larson tarafından (2006) yapılan alt boyutlar ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çalışmada, iş tatmini ile psikolojik sermayenin dayanıklılık ve umut boyutu arasında pozitif yönlü münasebetlerin olduğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda yapılan bir başka çalışmada ise kişinin işi konusundaki yetkinliği ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında artı yönde bir münasebetin varlığı tespit edilmiştir. Luthans ve Youssef (2007) psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir.

### **2.3.2. Psikolojik Sermaye ve İş Performansı**

Çinli çalışanlar üzerinde Luthans vd. (2005) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada psikolojik sermayenin iş performansına artı yönde ve anlamlı bir şekilde etki ettiği tespit edilmiştir. Bir diğer bilimsel çalışmada ise psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkilerin varlığı gözlemlenmiştir. Luthans vd. (2008) tarafından Çinli personeller üzerinde uygulanan bir başka çalışmada ise psikolojik sermaye kavramının çalışanların iş performansına olumlu katkısının olduğu ve bireylerin iş performansını yükselttiği tespit edilmiştir. Bono ve Judge (2001) tarafında yapılan meta tahlil araştırmasında, psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve manalı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Luthans ve Stajkovic (1998), yaptıkları araştırmadan elde edilen meta analizi sonuçlarından, öz yeterlilik ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişler. Satış temsilcilerine yönelik olarak Seligman (1998) tarafından yapılan araştırmada ise; psikolojik sermaye boyutlarından olan iyimserlik seviyesi yüksek olan satış yetkililerinin, müşterileri ellerinde tutma ve satış yapma oranlarının diğer kötümser yetkililere kıyasla önemli derecede fazla olduğu ve bu kapsamda iyimserlik düzeyi yüksek temsilcilerin iş performanslarında yükseliş olduğu tespit edilmiştir. Luthans vd. (2007), psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin varlığı tespit etmişlerdir. Umut düzeyi yüksek çalışanların umut seviyesi düşük çalışanlara kıyasla daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Adams vd., 2002). Yine Çinli elemanlar üzerinde Luthans ve arkadaşlarınca (2007) yapılan bir başka araştırmada ise umudun, psikolojik sermayeye katısının olduğu ve iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Luthans ve Youssef (2007) tarafından yapılan bir başka diğer bir çalışmada ise dayanıklılık, iyimserlik ve umut seviyesi ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin varlığı görülmüştür. Avey vd.'nin (2010) yaptığı farklı iki örnekleme yapılan



incelemeler neticesinde, psikolojik sermayenin çalışanların finansal performanslarına etki ettiği tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013:42) .

### **2.3.3. Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti**

Psikolojik sermaye ile alakalı olacağı varsayılan bir diğer parametre işten ayrılma niyetidir. Literatürde işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin dolaysız bir biçimde çok fazla araştırılmadığı tespit edilmiştir. Avey vd. (2009) tarafından gerçekleştirilen bir incelemede, çalışanların işten ayrılma eğilimi ve yeni bir iş arayışı davranışı ile psikolojik sermaye arasında eksi yönlü ve anlamlı bir alâka gözlemlenmiştir. Avey vd.'nin (2010) yaptığı bir başka çalışmada ise psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanın işten ayrılma niyetinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu kavram arasındaki ilişkileri açıklayabilecek benzer kavramlarda çalışma kapsamına alınmıştır. Bunu örneklendirecek olursak, Luthans ve Larson'un (2006); 74 tane fabrika işçisiyle yaptıkları bir çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmişlerdir. Tespit edilen bu pozitif yönlü ilişkinin işten ayrılma niyetini azaltacağı varsayılmaktadır. Bir başka çalışmada ise psikolojik sermaye ile mesaiye devamsızlık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Avey vd., 2006 :25).

### **2.4. İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti kavramını, çalışan bireyin yakın zamanda kurumdan ayrılma arzusu ile alakalı düşüncesi olarak tarif edilmiştir (Long vd., 2012: 576). Başka bir tanımda ise işten ayrılma niyeti çalışanın çalıştığı işletmeyi veya kurumu bırakma eğilimi olarak tanımlanmakta ve işten ayrılma eyleminin en mühim göstergesi olarak görülmektedir (Yıldız vd., 2013: 159). İşten ayrılma niyeti düşüncesi; algılama biçimi ve bakış açısına endeksli bir şekilde pozitif veya negatif olarak değerlendirilebilmektedir. Çalışanların, içinde buldukları şartlardan ve kazanımlardan daha iyisine ulaşmak amacıyla işten ayrılmaları halinde işten ayrılma niyeti pozitif bir karakter taşımakta fakat kurumlar bakımından bir zayıf meydana getirmekte ve negatif olarak görülmektedir (Hwang vd., 2014: 64). Bu negatiflik; kalifiye bir çalışanın kaybına ve bu çalışanın yerine alınacak bireyin eğitim ve işe alma gibi maliyetlerini içermektedir.

Diğer taraftan bir çalışanın işten ayrılması, kurumdaki öteki çalışanlar arasındaki iletişimin ve sosyal etkileşimin bozulmasına, gerginlik ve endişenin vuku bulmasına ve işe yeni başlayacak olan çalışan ile uyum problemi yaşanmasına sebebiyet vereceği belirtilmektedir

(Meydan ve Polat, 2010: 153; Şahin, 2011: 277). Dolayısıyla bir çalışanın kendi arzusuyla işinden ayrılmasına sebep olan, maddi ve manevi olumsuzluklar içeren, işten ayrılma düşüncesinin oluşmasına neden olan faktörlerin işletmelerce vaktinde tespit edilerek, gereken tedbirlerin alınması gerekmektedir (Arı vd., 2010: 146).

Çalışanların, istihdam edildikleri kurumun şartlarından hoşnutsuz olmaları halinde sergiledikleri kötü ve müteşebbis bir tutumu ifade eden işten ayrılma niyeti, birden fazla unsurdan etkilenecek işten ayrılma durumuna kadar gelmektedir (Üstün ve Doğan, 2014: 577). İşten ayrılma niyeti ile alakalı gerçekleştirilen araştırmalarda; görev belirsizliği, iş yükünün fazlalığı, görev çatışması, kötü idare şekli, algılanan adaletsizlik, çalışanın refahına yönelik olmayan insan kaynakları politika ve uygulamaları, iş güvencesizliğinin, iş güvencesizliği ve çalışanlar arasındaki uyumsuzluğun kişinin işten ayrılma niyetinin oluşmasında etken olduğu belirtilmektedir (Tremblay ve Pare, 2000: 12-14; Kim, 2014: 57; Doğan ve Üsün, 2014: 577). Bunun yanı sıra, işin özelliğinin, çalışanın kuruma sadakat duymamasının, gerginlik seviyesinin yükseklerde olmasının, kurumdaki mesai zamanlarının; ayrıca cinsiyet, yaş, kişilik ve aile hayatı gibi hususî niteliklerden de işten ayrılma düşüncesinin vuku bulmasına neden olduğu iddia edilmektedir (Chang vd., 2013:5; Onyishi ve Ucho, 2012: 380).

#### **2.4.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler**

İş görenlerin işlerinden ayrılma niyetlerini etkileyebilecek çeşitli etmenler vardır. Bahse konu faktörler; örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, örgütsel adalet, iş yaşam kalitesi, çalışma süresi, yaş, ücret, medeni durum, liderlik, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, örgüt kültürü ve örgüt değerleri, iş-rol talep ve beklentileri, ödüllendirme şekilleri, kariyer geliştirme fırsatları, ödüllendirme yapıları, işin kendisi olabilir (Pankaj vd., 2013: 1220; Çelikkol ve Çarıkçı, 2009: 160; Gruneberg, 1979: 114-115; Hand vd., 1979: 513; Griffeth vd., 2000: 483; Shaw vd., 1998: 520-521).

İşten ayrılma niyetini etkileyen bu faktörler üç grupta bir araya getirilerek Tuttle ve Cotton (1986: 57) tarafından analiz edilmiştir. Bunlar; işsizlik oranı, istihdam algıları, istihdam oranı, sendikanın varlığı şeklinde iş dışı faktörler; iş performansı, ücret, görev tekrarlama, rol açıklığı, işin bütününden, ücretten, idareciden, mesai arkadaşlarından ve terfi fırsatlarından memnuniyet olarak iş ile alakalı faktörler ve görev süresi, yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, yaşam öyküsü bakmakla yükümlü birey sayısı, beceri ve yetenek, davranış eğilimi ve beklentilerin karşılanması üzere iş görenin kişisel özellikleri şeklinde gruplandırılarak Tablo 1’de gösterilerek, bunun akabinde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

**Tablo 1.** İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İş Dışı Faktörler	İşe İlişkin Faktörler	Bireysel Özellikler
İstihdam algıları	Ücret	Cinsiyet
İşsizlik oranı	İş performansı	Yaş
İstihdam oranı	Rol açıklığı	Görev süresi
Sendikanın varlığı	Görev tekrarlama	Yaşam öyküsü
	İşin bütününden memnuniyet	Medeni durum
	Yöneticiden memnuniyet	Eğitim
	Ücretten memnuniyet	Yetenek ve beceri
	Terfi fırsatlarından memnuniyet	Bakmakla yükümlü olduğu birey sayısı
	Örgüte bağlılık	Beklentileri karşılama
	Çalışma arkadaşlarından memnuniyet	Davranış eğilimi

**Kaynak:** Cotton vd.,1986: 57.

#### **2.4.1.1 Bireysel Özellikler**

İşten ayrılma hareketinin, kişisel bir seçim olduğu ifade edilmiştir (Meglino vd., 1979:493). Bu ifadeden de anlaşıldığı üzere işten ayrılma davranışı şeklinde yapılan seçim kişisel faktörlerin etkisi ile alınmış bir karardır. Bu kapsamda, işten ayrılma niyetine etki eden kişisel etmenleri belirlemeyi hedefleyen araştırmaların geçmişten günümüze kadar devam ettiği ifade edilebilir (Tuttle ve Cotton, 1986; Tremblay vd., 2000; Lalonde vd., 2000: 24; Almalki, M. J., 2012).

Tuttle ve Cotton tarafından 1986 yılında yapılan meta analiz araştırmasında; kişisel özelliklerden, görev süresi, bakmakla yükümlü olduğu birey sayısı ve yaş faktörlerinin çalışanın işten ayrılma niyeti ile eksi yönlü bir ilişkisi tespit edilmiş olup, aynı analizde; davranış eğilimi ile eğitim düzeyinin ise bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Tuttle ve Cotton yaptıkları meta analizinde; cinsiyet ve işten ayrılma niyeti arasında sağlam bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra, erkeklerin kadınlara oranla daha az kurumdan ayrılma niyetine sahip oldukları ve evli çalışanların bekâr çalışanlara kıyasla işten ayrılma olasılıklarının daha düşük seviyelerde olduğu neticesine varılmıştır. Fakat bu araştırmacılar tarafından yapılan çalışmanın değişkenlerinden bir olan zekâ faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki tespit edilememiştir (Tuttle ve Cotton, 1986: 60).

### 2.4.1.2. İşe İlişkin Faktörler

Çalışan birey mesleğinde ilerleme fırsatının olduğu, cazip düzeyde iyi ücret aldığı, kişisel değerleri ile idarece sunulan değerler arasında bir uyum söz konusu olduğu, iş performansının üstleri ve mesai arkadaşları tarafından fark edilip takdir edildiği, yeni maharetler edinme ve bunları tatbikat etme olanağına sahip olduğu işletmelerde çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır. İşle ilişkili bir diğer faktör olan örgütsel adalet algısı ise, çalışan bireyin işinden ayrılma niyetine negatif yönde ve belirgin bir etki etmektedir. İş görenin, aynı gruptaki ve/veya eşdeğer bir işletmedeki öteki çalışanlarla karşı karşıya geldiğinde hissettiği adalet duygusu çalışan bireyin işten ayrılma niyetini üzerinde etki edecektir (Tremblay vd., 2000: 22-25). Benzer şekilde terfi fırsatının eksikliği ve ücretin düşüklüğü çalışanda işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olabileceğinden (Gruneberg, 1979: 114-115), bununla birlikte asıl problemin yalnızca ücret düzeyi değil, aynı zamanda eşit ücret düzeyi olarak algılandığına dikkat çekmektedir.

İşten ayrılma niyetini oluşmasında etki eden bir başka örgütsel faktör ise iş stresidir. Stres, duygusal ve zihinsel gerginlik halidir ve negatif şartlar ile aynı anlamı taşımaktadır. İş stresi kişisel, bireyler arası ve yapısal değişkenlerle ilişkilidir. Motivasyon ve performans düşüklüğüne sebep olmakta, iş kazalarında artış riskine ve işten ayrılma niyetinin oluşmasına yol açmaktadır (Pankaj vd.,2013: 122).

Tuttle ve Cotton 1986 yılında yapmış oldukları meta analizi çalışmalarında işle alâkalı etkenler ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğunu belirtmişler ve iş ile alâkalı etkenlerden olan ücretin bizzat kendisi, işin bütününden memnuniyet yani iş tatmini ücretten memnuniyet, idareciden memnun olma ve örgüte olan bağlılık ile işten ayrılma düşüncesi arasında olumsuz yönde bir ilişkinin var olduğunu söylemişlerdir. Bu araştırmacılar, iş performansı, terfiden hoşnutluk, iş arkadaşlarından hoşnutluk ve rol açıklığı ile çalışanın işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ötekilerine göre alt seviye, ancak güvenilir olarak tespit edilmiştir. Performans, memnuniyet, rol açıklığı ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiş, buna karşın rol tekrarları ile işten ayrılma düşüncesi arasında ilişkin zayıf olduğu bulunmuştur (Tuttle ve Cotton, 1986:60).

Bilim insanları, idarecileri ile olan verimsiz münasebetlerin, çalışan bireyin işinden ayrılmasında kayda değer bir sebebi olduğunu söylemektedirler. Diğer bir ifade ile idarecilerin personellerinin işlerinden ayrılmasına engel olma veya bu durumu azaltma potansiyeli bulunmaktadır. Yöneticilerin pozitif veya negatif geribildirimler edinmeleri, takdir etmeleri ve

edinimlerini tanınmaları, çelişkileri çözmeleri, iş görenlerin değişim gösteren ihtiyaçlarını yüklenmek adına esnek ödül programları sergilemek durumunda kurumda çalışan bireyler hali hazırdaki işlerinden ayrılmayı arzu etmeyecektir (Arthur,2004:189).

İşletme veya örgüt; idareciler ve bünyesindeki çalışanlar arasındaki münasebet, çok farklı ve müşterek arzularından oluşan karışık bir oluşumdur. Psikolojik sözleşme, çalışan bireyin veya idarecinin müşterek olarak, ancak öngörülmeven arzularını, isteklerini ve umutlarını kapsamaktadır. Kanunî zorunlu olan iş sözleşmesi ile birlikte formüle edilmiş olan ek bir anlaşma olmamasına rağmen psikolojik anlaşma ihlalleri iş tatminsizliğine sebebiyet verdiği için çalışan bireyin işten ayrılma niyeti ile etkileşim içindedir (Perez, 2008:34).

### ***2.4.1.3. İş Dışı Faktörler***

Tuttle ve Cotton'un 1986 yılında yapmış oldukları meta analiz araştırmasında; iş dışı etmenlerden olan sendikanın varlığı ve istihdam algısının çalışanın işten ayrılma niyeti düşüncesinde etkili ve ilişkili olduğu neticesine erişilmiştir. Çalışan birey için yeni iş seçeneklerinin var olması, kişinin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkilidir. Buna karşın, işsizlik oranı ve sendikaların varlığı işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkilidir (Tuttle ve Cotton, 1986: 60). İstihdam olanağının alternatiflerinin olması; çalışan bireyin bu iş alternatiflerinin farkında olması ve bu farkındalığın, dış çevreyle yakından münasebeti, kurumlar tarafından kontrol altına alınamayan bir faktördür (Jantan ve Bawa, 2005: 76). İstihdam imkânının alternatifli olması, genel ekonomik göstergeler ile ilişkili olduğunu düşündürür. Bu kapsamda Türker (2013:76), genel olarak ekonomik durumun iyi olması, işgücü piyasasına pozitif tesir ederek çalışanın sektördeki dolaşımını artıracaklarını ifade etmektedir. Çalışanın genel olarak ekonomik durumunun iyi olması ve refah seviyesinin artması bireyin işinden ayrıldığı takdirde, uzun zaman geçmeden yeni bir iş bulma olasılığını arttıracığından, bu nedenle çalışanın zor koşullar altında çalışmayı istemeyeceğini veya yüksek ücret talep edeceğini iddia edilmektedir (Türker, 2013:76).

Örgütlerin kontrol altına alamadığı, çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerini etkileyen farklı faktörlerde mevcuttur. Bu faktörler; çalışan bireyin eşinin tayinin çıkması, çocuklarının eğitim durumu gibi ailevi sebepler; emeklilik yaşı, tazminat hakkı gibi düzenlemelerde oluşacak değişikliklerin verdiği kaygı ile ilişkili olarak ani alınan işten ayrılma kararı almaya sebep olacak hukuki nedenler; yerine getirilen işe toplumun bakışı gibi sebepler bu faktörler örnek olarak gösterilmektedir (Yanık,2014:124).

## 2.4.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Kavramlar

Bu başlık altında değineceğimiz işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramlar; iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarıdır.

### 2.4.2.1. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini

Çalışan bireyin yüksek bir performans sergileyerek randımanlı bir biçimde çalışabilmesi; bireyin işinden tatmin olup motive olması ile sağlanabilir (Poon, 2004; Arnold ve Feldman,1983). Bahse konu iş tatmini, bireyin çalışma esnasında edinmiş olduğu iş deneyimleri neticesinde meydana gelen bir vaziyet olup, çalışanın bu deneyimlere bağlı olarak işine veya işinin birtakım yönlerine verdiği tepkidir (Mowday vd., 1979). İş tatminine yönelik yapılan diğer tanımlamalar da ise iş tatmini; çalışanın işine yönelik olarak gösterdiği genel tutumu olarak (Robins, 2000); çalışanın, işin kendisi açısından önem arz eden şeyleri hangi seviyede karşıladığı duygusunun bir netice olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 1995). Genel manada iş tatmini; işin ve çalışanın arzularının birbiriyle uyumlu olduğu zamanda oluşan, çalışanın işinden duyduğu hoşnutluk şeklinde ifade edilmiş (Fritzsche ve Parrish, 2005; Muchinsky, 2000). Bir başka tanımlamada ise iş tatmini, çalışanın işine karşı sergilediği duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Weiss, 2002). Bir diğer tanımda ise; çalışanın işinden elde ettiği maddi çıkar ile çalışanın birlikte çalışmaktan haz aldığı mesai arkadaşları ve bir yapıt oluşturmasının sağlamış olduğu mutluluk olarak ifade edilmiştir (İşcan ve Sayın,2010:198).

İş tatminini meydana faktörler, işin kendisinden kaynaklanan ve kişisel kaynaklı faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşin bizzat kendisinden kaynaklanan faktörler; işin zorluk seviyesi ve genel görünümü, çalışma şartları, ücret, iş güvenliği, kariyer olarak ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, işletmenin sosyal görünümü, çalışanların ve idarecileri alınan kararlara katılım derecesiyken; bireysel faktörler ise, kişinin cinsiyeti, yaşı, kişiliği, eğitim seviyesi, beklentileri, sosyal kişiliği, medeni durumu, hizmet süresi ve iş tecrübesidir (Simon,1996; Blegen,1993; King vd.1982).

İşletmenin en önemli görevlerinden biride; çalışanın iş tatmini sağlamaktır. İşine yönelik motivasyonu tam olan ve iş tatminine erişmiş çalışan, moralinin yüksek olmasıyla birlikte işyerine olan faydası ve katkısı da artmaktadır (Schoderbekve vd.,1991). Yüksek seviyelerde işinden tatmin olan çalışanın, işyerine ve yöneticilerine olan bağlılığı artmakta, işletmede yaşanan olumsuz ve zor durumlarda, olağanüstü çaba sarf ettikleri ifade edilmektedir (Suominen vd.2001; Irvine,2000; Kathleen vd.2004; Kuokkanen vd.2002).

İş tatminin, işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli etken olarak görüldüğü iş tatmini üzerine yapılan birçok araştırmada gözlemlenmiştir. Bahse konu ayrılma niyeti gerçek devamsızlığın ön habercisi olarak görülmekte ve kurumlara mühim derecede maliyetler yüklemektedir. Bilimsel yazında işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu yönünde hem ampirik hem de teorik bulgular yer almaktadır. İş tatmini düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda çoğunlukla çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir (Rusbelt vd. 1988). Çalışanın iş tatmini veya tatminsizliğine bağlı olarak meydana gelen işten ayrılma niyeti paralelinde, iş görenin ilk olarak işini değerlendirmesini ve iş tatminini sorgulamasını getirecektir. Bu sorgulama ve değerlendirmenin neticesinin olumsuz olması durumunda, çalışan işe ve işyerine karşı isteksiz olmakla birlikte uygunsuz iş davranışları sergilediği ve sonrasında ise oluşan işten ayrılma niyetine paralel olarak işinden ayrılmayı düşünecektir (Poyraz ve Kama,2008:149). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti durumları birçok endüstriyel ve örgütsel psikoloğun, sosyoloğun ve yönetim bilimcisinin ilgi alanının merkezinde yer bulmaktadır. Bunun nedeni yapılan deneysel çalışmalarda elde edilen bulguların, çalışanın işten ayrılma niyetinin bir işletmenin faaliyetinin bütününe negatif yönde etki edeceğini işaret etmesidir. Çalışanın bu işten ayrılma hissi yeteneğinin kaybı, ilave personel toplama ve idari maliyetlerin artması gibi pratik birtakım sorunlara sebep olmaktadır. Çalışanın bu niyetine etki eden çevresel etmenler; örgütün değerleri ve kültürü, kariyer geliştirme olanakları, mesai arkadaşları ile münasebeti, iş/rol talep ve beklentisi ile özerklik (otonomi) gibi ödüllendirilme ve takdir edilme şeklindedir (Takse vd.,2005).

#### ***2.4.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık***

İşten ayrılma niyeti ile ilgili olan bir diğer kavramda örgütsel bağlılık kavramı olup; çalışanın çalıştığı işletme ile psikolojik olarak bütünleşip, işletmenin gaye ve hedeflerini benimseyip bu doğrultuda bireyin çalıştığı işletmeden ayrılmama yolunda duyduğu isteğidir. Bir başka ifade edilişte ise örgütsel bağlılık; bir çalışanın işletmenin değer ve amaçlarını özümsemeye olan inancı ve işletme yararına gayret göstermeye olan isteği olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık ile alakalı ilk araştırma Becker tarafından yapılmış olup; bu kavram “kişinin işletme ile karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir oluşum (süreç)” şeklinde tanımlanmakla birlikte örgütsel bağlılığın “bilinçli bir taraf tutma hali” olarak tarif edilmektedir (Çelikkol ve Çarıkçı, 2009:158).

Örgütsel bağlılık durumundan beklenen sonuç, işgücü devrinin düşmesidir. Buradan yola çıkılarak, örgütsel bağlılığı az olan çalışanın örgütten ayrılma niyeti ve hissiyatının fazla

olduğu söylenebilir. Bu yönde yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılık ve işin farklı yönlerine ilişkin oluşan doyumsuzluğun bir neticesi olarak işten ayrılma niyetinin meydana geldiği ve çalışanın örgütsel bağlılığın fazla olması çalışanın işten ayrılma niyetini düşürdüğü tespit edilmiştir (Çelikkol ve Çarıkçı, 2009:159-160). Öte yandan düşük seviyeli örgütsel bağlılık; devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve yüksek seviyede işgücü devri ile ilişkilendirilmektedir (Keskin ve Erdil, 2003:14). Çalışan bireyin başka bir iş seçeneği aramayı veya işinden ayrılmayı planlayıp planlamadığı, örgütten ayrılma niyeti ile belirlenmektedir. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı olmak üzere üç boyutlu örgütsel bağlılık ile çalışanın işletmeden ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Duygusal örgütsel bağlılık boyutu özellikle, çalışanın işten ayrılma niyeti üzerine önemli bir düzeyde etki etmektedir. Çalışanın mesleğine yönelik sergilediği tutum, örgüte olan bağlılık seviyesini farklılaştırarak, işten ayrılma niyetine tesir etmektedir. Çalışan işine bağlı olması, işletmesine de bağlı olduğunu anlamına gelmeyebilir. İşletme çalışanın mesleki açıdan gereksinimlerini tatmin ediyor ise, çalışanın işletmeye bağlılık seviyesi fazladır. Ters bir durumda ise; kişinin işletmeden ayrılma niyetinde yükseliş gözlenebilir. İşletmeye bağlılık seviyesi fazla olan çalışan bu bağlılığı nedeni ile işletme için mesleğini değiştirebilir ve işletmeden ayrılma durumu ve niyeti sergilemeyebilir (Bayram ve Ceylan, 2006:106-107). Kişinin çalışmak için tercih ettiği işletmenin bireye sunduğu imkân ve faydaları düşünerek, işletme ile arasındaki bağın altını çizen örgütsel bağlılık, iş gören ve işletme bakımından pozitif neticeler getirmesi yönüyle oldukça mühimdir (Ceylan, 2002: 59). İşletmeye bağlılığı tam olan veya sağlanmış olan, yüksek düzeyli performansa sahip ve mesleğinde uzman bir personelin işletmesine uzun zamanlı katkısının devam edeceği, verimlilikle beraber rekabet gücünde artışı da sağlayacağı varsayılmaktadır.

Son zamanlarda yapılan bilimsel çalışmalarda; çalışanın işinden ayrılma niyetinin belirleyici olarak, örgütsel bağlılık ve işe katılım gibi değişik davranışlara yoğunlaşarak faydalı kavramsal eklemeler yapılmıştır (Demircan ve Ceylan, 2004:5). Bu kavramlardan işe katılım; iş yaşamının kişinin genel hayatında kapladığı alanı bir başka ifade şekli ile kişinin mesleğinin yaşam algılayışında bulunduğu seviyeyi anlatmaktadır. Bu bahiste yapılan araştırmaların dayanağını, işletmeye ve işe aidiyet hissini, çalışanı işinden ayrılmaya daha az yatkın duruma getirip getirmeyeceğidir.



### ***2.4.2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi***

İşten ayrılma niyeti ilişkili olan kavramlardan bir diğeri ise iş stresi kavramıdır. Stres; ruhsal, sosyal, gelişimsel, fizyolojik ve psikolojik tarafları olan oldukça geniş bir kavramdır. Stres tesiri dolaylı olarak müşahede edilebilen her zaman var olan ancak dış ve iç çevredeki tehditler oluşturan olaylar ya da değişiklikler karşısında artan duygusal ve fiziksel bir hal olarak ifade edilmektedir (Karahan vd., 2007:29). Kısaca stres, organizmanın ruhsal ve bedensel çerçevesinin zorlanması ve tehdit edilmesi ile meydana gelen bir durumdur.

Bütün işler güçlük, karmaşıklık ve iş yükü gibi unsurları içerisinde barındırır. Derecesi ne olursa olsun yapılan her işin temelinde, stres kavramı vardır ve bununla karşılaşılır. Bundan da anlaşılacağı üzere aslında işin kendisi bir strestir. İş stresi hem işletmedeki çalışanlar için hem de işletmenin kendisi için önemli bir sorundur. Bu stres, işin kendisi ile iş beraberliği yapan fiziksel stres menşeleri ile eksik bir mücadeleyi beraberinde getiren fiziksel ve zihinsel hastalık sonucu ile neticelenen arzu edilmeyen bir kavramdır (Özkaya vd., 2008:164).

Meslek yaşamında stres hem iş gören bakımından hem de yönetici bakımından mühim bir durumdur. Çünkü stresin kişisel ve örgütsel sebep ve sonuçları vardır. Uzun zamanlı stres çalışmada psikolojik ve fiziksel olmak üzere negatif yönde etkiler oluşturmaktadır. Çalışanın sağlığı bu nedenle zarar görmektedir. Yapılan araştırmalara göre stres, personelin işine devamsızlık göstermesine ve işinden ayrılmasına sebep olabilmekte ve bu nedenle işletme zarar görmektedir. Çalışanın birinde vuku bulan stres durumu öteki personelleri de olumsuz yönde etkilemekte ve böylece işletmenin verimliliği azalmaktadır. Stres seviyesinin düşürülmesi çalışanın işletmeye olan katkısını arttırmakla birlikte, çalışanın iş doyumunu da yükseltmektedir (Aytaç, b.t.,8).

### ***2.4.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları***

Verimli iş gücü değişim nispeti, teşekkül için birtakım dezavantaj ortaya çıkarır. Birlikte, yatkınlaşmış ve eğitilmiş bir personelin yitilmesi ile üretimde bir zayıflık gerçekleşirken, bu kondisyon beriki personel üzerinde de motivasyon bozukluğu oluşturur. Bunun dışında işten ayrılma niyeti olan şahısların, iş rollerini layığı ile yerine getirmeyerek çıktığı ve emek niteliğini kalitesini bilinen düzeyin altına indireceklerdir (Çakır, 2001).

Çalışanların işten ayrılma maliyetleri, işten çıkan personelin bulunduğu pozisyonun, boş kalması veya ayrılan personelin yerine başka bir personelin işe başlama yapmasına göre değişiklik gösterir. Personelin işten çıkmasına bağlı olarak pozisyonun boş bırakılması uzun

vadede personel maliyetinin azalmasını sağlayabilir. Son zamanlarda genellikle gerçekleştirilen küçülmelerin amacı uzun vadede personel maliyetini azaltmaktır. Münhasıran yapılan bu pozisyon boş bırakma ve işten çıkarma risk oluşturacak mali sonuçlar doğura bilir. Gerçekleşecek maliyetler sadece ekonomik maliyetle sınırlı kalmayıp kalifiye personelin yitirilmesi, kaybedilen bu personelden bir kısmının rakip firmalarca işe alınması bu işten çıkarmalara şahit olan işletmede çalışan personelin işten çıkarılma kaygısı taşıması ve buna bağlı olarak verimli çalışmamaları da ayrı bir maliyet unsuru olarak dikkate alınmıştır (Barutçugil, 2004: 474).

İşletmede çalışan şahısların değiştirilmesinin oluşturacakları maliyet arasında; yeni işe başlayacak çalışanı bulup kalifiye hale getirinceye kadar gerçekleşecek maliyet ve işten çıkan çalışanın oluşturduğu maliyet göz önünde bulundurulmalıdır. İşe almak için yapılan mülakata ayrılan zamanlar, yapılacak testler, sınavlar, referans kontrolleri, işe başlama ve adaptasyon sağlama maliyetleri, yerleşmek için yapılan harcamalar, kalifiye hale getirmek için verilen eğitim maliyetleri, personelin revize edilmesi maliyetlerin önde gelenleridir. İşten çıkarılanlara ödenen tazminat, kanuni ödemeler sahip oldukları sosyal haklar, teşekkürün dışarıya ve personeline karşı olan imajını ve kalan personelin motivasyon düzeyin de meydana gelen düşüşte işten ayrılma maliyetleri arasında yer almalıdır (Sanderson, 2003).

#### **İşten ayrılma sonucunda ortaya çıkan maliyetler şu şekilde sıralanmıştır:**

- Yeni baştan işe almanın ve personel eleme maliyeti,
- Yeni baştan personel yetiştirme giderleri,
- Elemanın tam olarak dâhil olmadığı yetiştirme sürecinde gerçekleşen maaş giderler,
- İşe adapte aşamasında oluşabilecek kaza giderleri,
- Personelin işe alışıp tam zamanlı kalifiye olarak çalışıncaya kadar diğer personellere ödenen fazla çalışma süreleri için yapılan maaş giderleri,
- Yeni personelin işe alımı ile eski personelin işten çıkarılması sonucun da yaşanan üretim kaybının oluşturduğu giderler,
- Kişinin çalıştığı birimdeki olumsuz hareketleri sonucu doğacak giderler,

İşten ayrılmamalarla alakalı giderler belirtilirken, örgütlerin sağladığı birtakım kazanımlar bazı yararları da arka planda tutmak doğru olmayacaktır. İşten ayrılmaların nadiren

gerçekleştiği durumlarda taze kan olan geç beyin olarak nitelendireceğimiz personelin örgüte dâhil edilip üst yönetici olarak yetiştirme imkânı kısıtlanacaktır. Uzun süre kesintisiz olacak şekilde alt seviyede iş gücü devir oranı, personelin başarı oranını negatif yönde etkileyecektir. Buna istinaden ekseriyetle çalışanların uzmanlaşma hedefleri gerçekleşmeyerek yeni icat ve akımlar ortaya çıkmayacaktır. Zaman aralıkları ile belirli ölçeklerde iş gücü devir hızının bulunması, işgücü maliyetlerinin aşağı yönde hareket etmesini sağlayacaktır. Mürtefi ödemeler yapıp işletmede uzun yıllar çalışmış şahsiyetlerin yerine yeniliğe açık genç yaş grubu çalışanlar ile daha aktif bir kadroyu daha az giderler ile oluşturma imkânının varlığı. Burada, düşük başarımla çalışanların yerine daha mürtefi başarımla çalışacak şahısların işletmeye alınması söz konusu olacaktır. Diğer taraftan, işten ayrılanların yerlerine yeni personel alınmadığında işletmede çalışan personel sayısı düşecek ve buna bağlı olarak iş gücü maliyetleri azalacaktır. Reformculuğun ve mucitliğin ön plana çıkarılması ile farklı eğitim, kültür, yaş ve bilgi sahibi kişilerin işe alınması ile işgücü devir hızının belirli bir seviyede olması sonucu daha etkin gerçekleşecektir (Barutçugil, 2004:475).

## **2.5. Birey- Örgüt Uyumu**

Örgüt ve birey arasındaki uyum olarak ifade edilmektedir. Kişi ve örgüt kavramları Kristof'un geniş bir şekilde yeniden ele alınmasıyla, kişi-örgüt uyumunu 4 farklı ifadesini tespit etmiştir (Kristof, 1996:1).

1- Birey ve örgütün temel nitelikleri arasındaki değerlerde uyum.

2-Örgütün gayesi ile kişinin amacı arasındaki uygunluk.

3-Kişisel öncelikler veya gereksinimler ile örgütsel sistem ve yapı arasında olan uygunluk

4-Bireysel özellikler ve örgütsel iklim arasında bir uyum vardır.

Chatman kişi ve örgüt arasındaki uyumu, kişinin kıymet verdikleri ile örgütün kıymet verdiği ile işletmelerin normları ve değerleri arasındaki uygunluk olarak tanımlamıştır (Chatman, 1989:333). Q'Reilly vd. (1991)'nin yaptığı araştırmada kişi-örgüt uyumu, bilgi birikimi (kültürü), stratejik gereksinimleri ve prensipleri olan, kişinin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki ağırlık olarak ifade edilmektedir (Netemeyer, 1997:85). Carless(2005) ise birey-örgüt uyumunu, bireyin çalışma çevresi ile arasında benzerlik oluşturması olarak tanımlamıştır. Tom(1991), kişinin bireysel niteliği ile örgütün benzer özelliklerde olduğu birey-

örgüt ahenginden söz etmiş ve bu hâlet vuku bulduğunda kişinin daha muzaffer olacağını altını çizmiştir. Cable ve Judge(1996)'ye göre; birey-örgüt uyumu, örgüt ve kişilerin değerleri arasındaki uygunluktur (Yıldız, 2013:156).

### **2.5.1. Birey Örgüt Uyumu Türleri**

Birey örgüt uyumunu Kristof, kişi ile örgüt arasında bu uyumun oluşması için, taraflardan en azından birinin diğer tarafın gereksinimlerini karşılıyor olması veya benzer temel özellikleri paylaşıyor olmaları veya bu iki ya da bunların ikisini birlikte karşılıyor olmalarının gerekli olduğunu ifade etmiştir. Bu ifade, Monahan ve Muchinsky'nin tamamlayıcı ve bütünleştirici varsayımları ile Edwarrrds ve Caplan'ın gereksinimler-karşılananlar ve yetenekler-beklenenler yaklaşımlarını kapsayan dört değişik kişi-örgüt yaklaşımını birbirlerine yaklaştırmıştır. Bu uyum kapsamında yapılan araştırmalarda, üzerinde araştırma yapılan bireysel değişkenlerden en önemlisi, “bütünleştirici uyum” bakımından değerlerdir. Bu değerler, şahsına münhasır bir hareket şekline karşı sergilenen kalıcı inanışlar veya aksine göre öncelik tanınabilir düşünce şeklinde ifade edilebilmektedir. Bahsi geçen değerler aracılığı ile bireylerin davranış, tutum ve kanaatlerine yön verilmektedir. Bu değerler, işletmeler tarafından sunulan çalışanlar tarafından algılanma şeklini biçimlendirir. Gereksinimler ise, kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için karşılanması mecburi olan unsurlardır ve “tamamlayıcı uyum” çeşidinin konusunu oluşturmaktadır. Gereksinimler, objektiftir ve insanların arzu ettikleri ne olursa olsun varlıklarını devam ettirirler. Fakat değerler, gereksinimler gibi objektif olmayıp subjektif bir karaktere sahiptirler. Değerler kişinin bilerek ya da bilmeyerek arzu ettiği şeylerdir.

#### **2.5.1.1. Bütünleştirici (Benzerlik-Supplementary Fit) Uyum:**

Bütünleştirici uyum, adayın iş seçimi eylemi ve örgütün şahsı işe alırken gerçekleştirdiği uygulamalar da işe alınacak personel ile örgütün birbirine ne kadar ilgi duyduklarının üzerinde durmaktadır. Bütünleştirici uyumda, önemle üzerinde durulan konu kişinin değerlerinin, örgüt değerleri ile ne kadar uyumlu olduğu dikkate alınmaktadır (Sekiguchi, 2004:179).

Bütünleştirici uyumun, iki durum söz konusu olduğunda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Birinci durumda, kişi ve örgütün benzer özelliklerinin olması, ikinci durum ise kişinin ve örgütün özelliklerinin birbiri ile uyum içerisinde olmasıdır. Bir örgüt, kendini sürekli pozitif yönde geliştiren bilgi dağarcığı yüksek personel çalıştıracığı için çalışan bu personel kendi yeteneklerine münhasıran iş gücünü oluşturacakları için bütünleştirici uyum hiçbir müdahaleye

gerek kalmadan ortaya çıkacaktır. Ancak bütünleştirici uyum çoğunlukla yapılan araştırmalarda kişi ve örgüt arasındaki değerlerde uyum olarak incelenmiştir (Cable ve Edwards, 2004:822).

### **2.5.1.2. Tamamlayıcı Uyum (Complementary Fit):**

Tamamlayıcı uyum; örgütün ve bireyin değerlerinin, diğer çalışanların beklentileri ile doğru orantılı olduğu zaman tamamlayıcı uyum ortaya çıkmaktadır. Tamamlayıcı uyum gerek örgütsel gerekse bireysel birçok özelliğe yoğunlaşabilmektedir. Literatürde tamamlayıcı uyum çoğunlukla **gereksinimler-karşılananlar uyumu (Needs-Supplies Fit) veya beklenen-yetenek uyumu (Demands-Abilities Fit) olarak isimlendirilmektedir (Cable ve Edwards, 2004:822). Gereksinimler (İhtiyaçlar) -karşılananlar uyumu**, sıklıkla kişilerin istek ve dilekleri üzerinde durmaktadır. Tamamlayıcı uyum çoğunlukla **Psikolojik İhtiyaçları Karşılama (PsychologicalNeedFulfillment) Yaklaşımını** kullanan araştırmalarda dikkate alınmaktadır. **Beklenen-kabiliyet uyumunda**, çalışma alanının da bulunan personelden birtakım beklentiler ve çalışanların özünde bulunan hüner, kabiliyet ve malumat ile bu dilekleri göğüslemekte ise bu armoni oluşmaktadır (Irak, 2012:12).

### **2.5.2. Birey-Örgüt Uyumu Kuramları**

Kişi ve çevrenin birbirine etki etmesi olarak ifade edilen etkileşimci yaklaşımının etkisiyle meydana gelen birey-evre uyumunun bir boyutu olarak araştırma mevzusu olan birey-örgüt uyumu ile alakalı çok fazla inceleme yapılmış ve farklı yaklaşım ve modeller ortaya konmuştur (Sığrı, 2007:18). Schneider'in ekim-Seçim-ekişme (ASA) Kuramı, Chatman'ın Birey-Örgüt Uyum Modeli, Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Kuramı, Cable ve Judge'ın Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, O'Reilly III vd.'nin Örgütsel Kültür Profili (OCP).

### **2.5.3. Birey-Örgüt Uyumu Süreci**

Bu aşama insan kaynaklarının çalışan tercihi ve örgütsel sosyalizasyon olmak üzere iki başlıca seçenekte araştırmaktadır (Ulutaş,2011:75). alışan belirleme olan bu aşamada, kişinin kurumsal değerlerle kurumsal kültüre ne ölçüde bağdaşım kurduğunu belirlenmelidir. Bu armoninin oluşması halinde kişinin örgüte olan bağlılığının yükselmesi ile beraber işletmede çalışanları için yaptıklarını arttıracaktır (İpçioğlu vd., 2009:131). alışan tercihinin etkili olabilmesi için örgüt ve işletmelerle kişiler uyumlaştırılmalıdır. Çünkü kişiler özelliklerine uymayan işletmelerde alışırsalar işlerinden ayrılama durumunda kalabilirler (Bingöl, 1998:163).

Örgütsel içtimaileştirme, bir örgütün bünyesinde yer alıp çalışanı olarak kalabilmek ve örgütte bir rol alabilmek için beceri, sosyal bilgi, tutum, davranış, değer ve bilginin kişisel bakımdan bir kazanım aşamasıdır (Çerik ve Bozkurt, 2010:77). Weiner (1982) sosyalizasyonu, işletmedeki ortak ve paylaşılan değer, algılama ve inanış biçimlerini kişisel olarak içselleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Bu sosyalizasyonun asıl amacı, çalışanın örgütle olan uyumunun oluşması ve kurumda müessir bir çalışan durumuna getirilmesidir. Yerine getirilen etkileyici bir kurumsal sosyalizasyon da örgüt ve kişi arasındaki armoniyi sağlamaktadır (Memduhoğlu, 2008:137). İşletmeye yeni dâhil olan kişinin sosyalleşme süreçleri, incelemeler yapan araştırmacılarca değişik biçimlerde ayrıma tabi olmaktadır. Buchanan ise; başlıca (temel) maarif (eğitim) ve onama (kabul; ilk yıl), başarımlar (performans; ikinci, üçüncü ve dördüncü yıllar), örgütsel bağlılık ve güvenilirlik (beşinci yıl ve sonrası) olmak üzere 3'e ayrılmıştır. Wanous örgütsel sosyalizasyonu; rollerin açıkça belirlenmesi, örgütün gerçekleriyle karşılaşmak ve bunları onaylamak, kurumsal sistemde kabul edilme ve galip bir sosyalleşmenin sağlanması olarak, Schein; sosyalleşme, giriş ve karşılıklı kabul olmak üzere ayrıma tabi tutmuştur (Memduhoğlu, 2008:142). Ancak süreçteki incelemelerde en çok kabul edilen Feldman'ın ön sosyalleşme, rol yönetimi ve alıştırma şeklinde ayrımı olmuştur. İşletmenin yapmış olduğu uyuma yönelik olarak yapılmakta olan biçimsel gayretlerin hepsi örgütsel sosyalizasyon strateji olarak isimlendirilmektedir. Stratejilerin gruplandırılması araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde yapılmaktadır (Ergün ve Taşgit, 2011:97). Mamafih en fazla benimsenen tutum sınıflaması hem kurumsal hem de kişisel bakımdan olmaktadır (Balcı vd., 2012:47).

#### **2.5.4. Birey-Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler**

Birey-örgüt uyumu üzerinde etkisi olan bazı faktörler; örgüt kültürü ve örgütsel iklim, kişilik, iletişim, sosyal algılama, liderlik, bireycilik ve kolektivizm, esneklik ve esnek çalışma saatleri, karşılanamayan ihtiyaçlar ve motivasyon, olumlu düşünme, bireyin statüsü, örgütsel adalet, örgütsel kontrol, bireye örgütü sevdirmeye olmaktadır (Ulutaş, 2011:94).

#### **2.5.5. Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları**

İtimat (Güven): Kişi-örgüt uyumunun, kişi ve örgüt arasındaki münasebeti kuvvetlendirmesinden mütevellit kişisel değer ve amaçların benzerliği, kurumu doğru anlamalarını sağlamakta ve kişinin itimadını çağdaşlaştırmak (Ahmadi vd., 2014:33).

Bağlılık: Kişi-örgüt uyumu ve kurumsal (örgütsel) bağlılık kavramları arasındaki etkileşim birçok bilimsel incelemede olumlu olarak çıkmakta ve bu sonuç çoğu bilim insanının yazınında yer tutmaktadır (bk. Vilela vd., 2008; Tomoki, 2004; Ng ve Sarris, 2009).

Üretkenlik (Verimlilik): Daha yüksek seviyede bir kişi-örgüt uyumu, üretkenliği artırmakta ve armoni kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamaktadır (Alniaçık vd., 2013:274).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD): Graham'ın modeline göre, örgüt değerleriyle ÖVD arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:322). Feather (1975); Meglino vd. (1989); Posner (1992) gibi bilim insanları ÖVD ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif bir bağın varlığı tespit edilmiştir (Sağnak, 2004:88).

### **2.5.6. Birey-Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları**

Stres: Vilela vd. idareci ve satış yetkililerinin entegrasyon adına yaptıkları çalışmada yüksek stres seviyeleri, daha fazla işten ayrılma eğilimi ve daha az iş tutumu için kişi-örgüt uyumunun tesirli olabileceğini ve tüm bu negatif hâlleri kurumu faydalı hale taşımakta kullanılabileceğini vurgulamışlardır (Vilela vd., 2008:1005).

Çatışma, İş gören Devri: Çekişme moral düzeyini aşağı çekerek değişik kutuplaşmalara sebep olmakta, güvensizlik meydana getirmekte ve üretkenliği düşürmekte, çalışan devir hızının da artışında büyük rol oynamaktadır (Genç, 2007:279). Birey-örgüt uyumu ile çalışan devri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Yahyagil, 2005:137).

Devamsızlık, Yabancılaşma, Umursamazlık, İşten Çıkma/ Çıkarılma: Kişi-örgüt uyumunun olmamasını neticesi; kişi içinde yer aldığı örgüte yabancılaşmakta, umursamaz hale gelmekte ve devamsızlığı artmakta ya da örgütten kendi arzusuyla ayrılmakta veya örgütçe işine son verilmekte (Ulutaş, 2011:149).

### **2.5.7 Dünyada Birey- Örgüt Uyumu Konusunda Yapılan Çalışmalar**

Orta büyüklükte olan Özel Üniversitelerin Aile İşletmeleri Merkezi ile, Büyük Kamu Üniversitelerinin Girişimcilik Merkezlerinden Ambrose vd.,'nin 73 firma ile yapılan araştırmalarında; birey-örgüt etik değer uyumunun iş doyumunu ile münasebetinin güçsüz, örgüte bağlılık ile münasebetinin ise kuvvetli ve işten ayrılma eğilimi ile olan ilişkisinin ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Bir diğer birey-örgüt uyumu üzerine yapılan araştırmada Cyr ve Westerman (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, çalıştığı örgütle aynı değerlere inanan çalışanın örgüte olan bağlılık hissini geliştirilmesi anlaşılabilir bir durum oluşturur. Araştırma neticesinde, uyum seviyesi yüksek olan çalışanın örgüte bağlılık düzeyinin de yüksek olacağını tespit ederek bu iddialarını kanıtlamak amaçlanmıştır. Bu görüşlere benzer olan diğer görüşler farklı araştırmacılar tarafından da kanıtlanmıştır. Cry ve Westerman (2004:252); ABD’ de altı farklı firma ve yüz beş çalışan üzerinde uyguladıkları araştırmada, bütünleştirici uyum ve gereksinimleri- karşılananlar uyumu ile iş doyumunu, işten ayrılma eğilimi ve bağlılık arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.





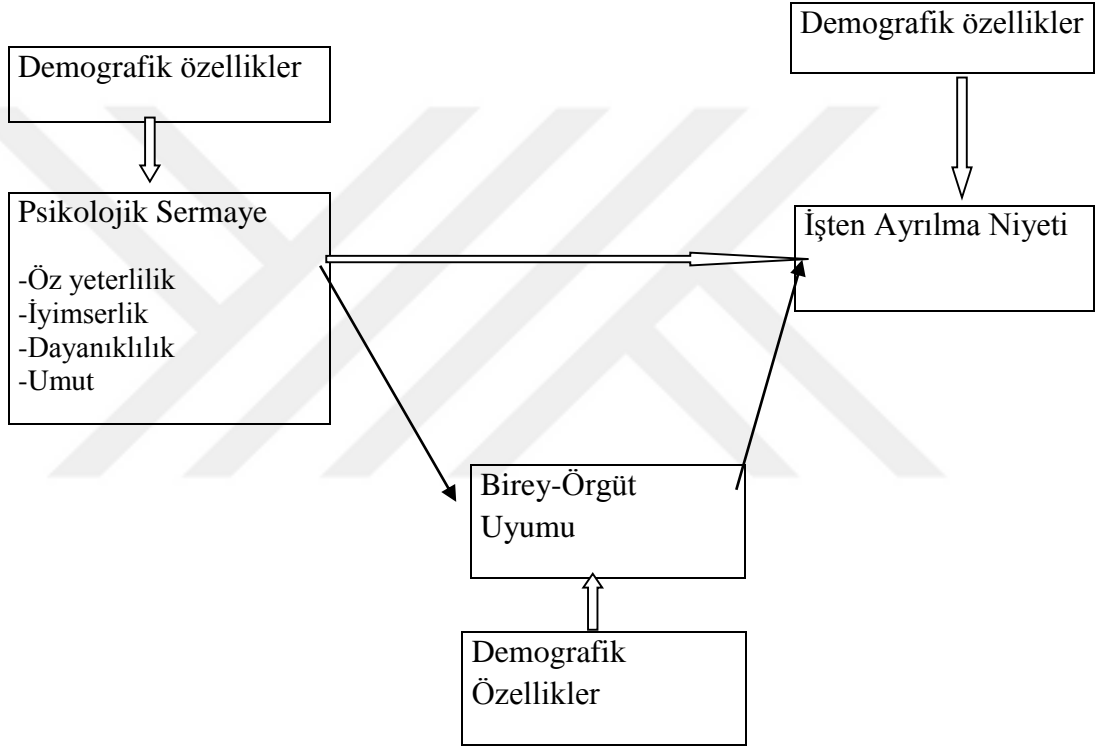
## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında; çalışmanın modeli, değişkenleri, hipotezleri, örneklem ve evren çalışma çerçevesinde kullanılan elde etme araçları ve bu araçların güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçlarına yer almaktadır.

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

#### 3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreninin Ankara’da kurumsal bir markette çalışan yaklaşık 450 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin bütününe erişme olanağı bulunmadığı için, çalışma uygulamasının yapılması için örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Bu yönde, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup, 400 market çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Çalışma kapsamında anket formu yardımı ile veriler toplanmıştır. Anket, iki kısımdan meydana gelmiştir. Birinci bölümde katılımcıların bazı demografik özelliklerini içeren 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise 4 sorudan oluşan birey-örgüt uyumu, 3 sorudan oluşan işten ayrılma niyeti ve 25 sorudan oluşan psikolojik sermaye ölçeklerine ilişkin sorular bulunmaktadır.

#### **Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Basım ve Çetin'in (2012) çevirisi ve uyarlamasını yaptığı Fred Luthans ile arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği yirmi dört sorudan oluşmakta olup bu ölçekte yer alan ters puanlanacak ifadeler düzeltilmiştir. Psikolojik sermayenin boyutları; öz yeterlilik "1,2,3,4,5,6"; iyimserlik "7,8,9,10,11,12"; dayanıklılık "13,14,15,16,17,18"; umut "19,20,21,22,23,24" numaralı ifadelerle ölçülmüştür.

#### **Birey Örgüt Uyumu Ölçeği**

Kişilerin birey – örgüt uyumunun tespit edilmesinde Vilela vd. (2008), Aumann(2007) ve Piasentin (2007)'in araştırmalarında kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu çalışmaya katılanlar örgütleriyle olan uyum seviyelerini 5'li liker ölçeği üzerinde değerlendirmesi istenmiştir. Ölçekte 1(Kesinlikle Katılıyorum), 5(Kesinlikle Katılıyorum) manasındadır.

#### **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Camman vd. (1983) tarafından geliştirilen bu ölçek çalışanın işten ayrılma niyetini tespit etmek için üç maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Beşli liker ölçeği olarak yapılandırılan ölçekte "kesinlikle düşünmüyorum", "düşünmüyorum", "kararsızım", "düşünüyorum", "kesinlikle düşünüyorum" yanıtları yer almaktadır.

### **3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri**

Bir ölçeğin ölçülmesinde arzulanan şeyi ölçme derecesi, ölçeğin geçerliliğini ifade etmektedir (Coşkun vd., 2015: 123). Ölçülmesi arzu edilen şeyin ölçülebilmeye olma derecesini ifade eden geçerlilik, ölçülmek istenenin başka şeyler ile karıştırılmadan ölçülebilmeye (Karasar, 2012: 151). Ölçek aracılığı ile ölçülmesi arzulanan şeyin istikrarlı ve tutarlı bir şekilde ölçme derecesi, güvenilirlik olarak tanımlanmaktadır (Coşkun vd., 2015: 124). Güvenilirlik;

aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılık olup, ölçülmesi arzu edilen belirli bir şeyin devamlı şekilde aynı sembolleri alması, aynı süreçlerin takip edilmesi ve aynı ölçütlerin kullanılmasıyla aynı sonuçların elde edilmesidir (Karasar, 2012: 148). Güvenilirlik, 0 ile 1 arasında değişim gösteren değerler alan bir korelasyon sayısı ile belirlenmektedir. Korelasyon sayısının 1'e yakın olması, güvenilirliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Karasar, 2012: 148).

Bir ölçeğin güvenilirliği; bir değişkenin hakiki değerinin ölçme araçları ile tam ve hatasız olarak ölçülebilir derecesidir (Özdamar, 2016:75). Bahsi geçen güvenilirlik fiili yapılan her ölçüm için lazımdır, çünkü güvenilirlik bir anket veya testte bulunan sorular arasındaki tutarlılıklarını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen problemi ne kadar yansıttığını ifade eder (Kalaycı, 2014:403). Güvenilirlik analizinde en sık kullanılan yöntem Cronbach's Alpha katsayısının hesaplanmasıyla yapılan iç tutarlılık analizidir (Saruhan ve Özdemirci, 2011:140).

Cronbach's Alpha katsayısı değerlerinin yorumu Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Cronbach Alpha Katsayısı Yorumları

<b>Cronbach's Alpha Değeri</b>	<b>Güvenilirlik Durumu</b>
$0.00 \leq \alpha < 0.40$	Güvenilir Değil
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Düşük Güvenilir
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Oldukça Güvenilir
$0.80 \leq \alpha < 1.00$	Yüksek Güvenilir

**Kaynak:** Kalaycı, 2014:405.

Çalışmada tercih edilen ölçekleri oluşturan değişkenlerin faktör yapısını ölçmek ve bu değişkenlerin hangi faktörler altında bir araya geldiğini tespit gayesi ile amacıyla Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi Altunışık vd. (2010: 262)'ne göre, aralarında münasebet olan birden fazla değişkenden meydana gelen veri setine ait asıl faktörlerin meydana çıkmasını ve araştırmayı yapan tarafından münasebetinin yapısına ilişkin done setinde bulunan yer alan fiiller arasındaki etkileşimin daha basit anlaşılır olmasını sağlar. Faktör analizi, doğrulayıcı faktör ve keşfedici analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Keşfedici faktör tahlilinde (analizinde) araştırmacı, çalışmayı yaptığı mevzuya ilişkin olarak değişkenler arasındaki ilişkiyle alakalı herhangi bir öngörüsünün veya fikrinin olmaması nedeni ile, değişkenler arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Doğrulayıcı faktör

analizinde araştırmacı önceden tespit edilmiş olan bir ilişkinin doğruluğunu test etmeyi gaye edinmiştir (Coşkun vd., 2015: 266).

Veri setine faktör analizi uygulanabilirliğinin test edilmesi amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) “Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü Testi” ve Bartlett’in (Bartlett’s Test of Sphericity) “Küresellik Testinden” faydalanılmaktadır. KMO değerinin 0,60 ve 0,60 ‘dan fazla olması, örneklemin faktör analizi için kâfi geleceğine işaret etmekteyken, Hutcheson ve Sofroniou (1999) bu değerin 0. 5 ile 0,7 arasında olması normal; 0. 7 ile 0. 8 arasının iyi; 0. 8 ile 0. 9 arasının çok iyi; 0. 9 ve bu değerin üzerinde ise fevkalâde olduğunu belirtmektedir (Dağlı, 2015: 205). Bartlett’in küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde kâfi gelip gelmediğini analiz etmektedir. Bu test neticesinin anlamlı olması ( $p < 0,05$ ) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Gürbüz ve şahin, 2016:311). KMO değerleri ile alakalı bilgiler Tablo 3’de belirtilmiştir.

**Tablo 3.** KMO Değerleri Yorumları

KMO Değeri	Yorum
0,9	Mükemmel
0,8	Çok İyi
0,7	İyi
0,6	Orta
0,5	Zayıf
0,50’nin altı	Kabul Edilemez

**Kaynak:** Kalaycı, 2014:322.

Keşfedici faktör analizi (KFA) neticesinde ulaşılan faktör yapılarını doğrulamak amacıyla “Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA)” yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA); sağlam bir kurumsal temele veya önceden geliştirilmiş olan bir kuramsal esasa dayalı olan ölçek ve yapıların veri ile doğrulanması amacıyla kullanılır (Gürbüz ve şahin, 2016:310). DFA ile doğrulanmaya çalışılan modelin uyum yeterliliğini test amacıyla çeşitli uyum indeksleri kullanılmaktadır. Bu uyum indeksleri arasında en çok  $\chi^2$  (Relative Chi Square Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjustment Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index) veya NNFI (Non-Normed Fit Index) indeksleri kullanılmaktadır (Olpak ve Çakmak, 2009:150).

Doğrulayıcı faktör analizi ile alakalı olarak bilgi sahibi olunması gereken temel kavramlar şu şekildedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 32-33; Çapık, 2014: 199-200);

- **Ki-Kare İyilik Uyumu:** İnceleme raporları sonuçlarında en fazla verilmekte olan uyum indeksi niteliğindedir. Ki-kare istatistiği, evren kovaryans matrisiyle örneklem kovaryans matrisinin uyumunu analiz etmektedir. Matrisler arasında fark olduğu manasına geldiğinden, test sonucunun anlamlı olarak çıkması arzu edilmeyen bir neticedir. Bu nedenle  $\chi^2$  testinin sonucunun anlamsız çıkması gereklidir. Fakat  $\chi^2$  istatistiğine ait p değeri, örneklem büyüklüğünden çok da etkilenmektedir ve çok büyük örneklem olmadığı sürece modelin reddedildiği sonucuna ulaştırmaktadır. Uygulamada  $\chi^2$  değeri genel olarak anlamlı çıkmaktadır. Diğer uyum indeksleri örneklem büyüklüğünden daha az etkilenmektedir. Bu nedenle bunun yerine  $\chi^2$  değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle ulaşılan değer dikkate alınabilmektedir.
- **Serbestlik Derecesi:** Bu derece ki-kare analizinde son derece mühim bir ölçüt niteliğindedir. Serbestlik derecesinin büyük olduğu değişik hallerde de ki-kare değeri anlamlı bulunabilmektedir. Fakat bu durumda ki-karenin yalnız başına anlamlı olup olmamasından çok ki-karenin serbestlik derecesine oranı, genel modelin uyumunu değerlendirmek üzere kullanılmaktadır. Bu durumda ki-kare/SD oranının 3'ten küçük olması, ki-kare anlamlı bile olsa, modelin genel uyumunun kabul edilebilir olduğu sonucunu vermektedir.
- **İyilik Uyum İndeksi (GFI):** Uyum iyiliği indeksi manasına gelmektedir. Modelin örneklemdeki kovaryans matrisini hangi oranda ölçtüğünü belirtmektedir. GFI değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. GFI'nın 0,90'dan büyük (üstünde) olması modelin iyi bir model olduğunun kanıtıdır.
- **Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI):** GFI analizinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini ortadan kaldırmak adına faydalanılan bir indekstir. Bu indeks değeri 0 ile 1 arasında değerler almaktadır ve bu değer 0,90'ın üzerinde çıkması gerekmektedir.
- **Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI):** Değişkenler arasında hiçbir münasebetin olmadığı düşünülmesiyle meydana gelen modelin yokluk modelinden farkını vermektedir. Değişkenler arasında bir münasebetin olmadığını öngören bir modeldir. Değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir.

- **Normlaştırılmış ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NFI-NNFI-TLI):** Normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) test edilen modelin ki-kare değerinin, bağımsız modelin ki-kare değerine bölünmesiyle bulunmaktadır. Normlaştırılmamış uyum indeksi (NNFI) NFI' ye modelin serbestlik derecesinin eklenmesiyle gerçekleştirilen özel bir düzenlemenin ürünü niteliğindedir. NFI olumsuz ön yargılı olma eğilimindedir. NFI ve NNFI indeks değerleri 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. 0,95 ve üzerindeki değerler mükemmel; 0,90 ve üzeri değerler iyi uyuma işaret etmektedir.
- **Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA):** Ana kütledeki yaklaşık uyumun bir ölçüsü niteliğindedir. Yaklaşık ortalamaların karekökü anlamına gelmektedir. 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır.

DFA iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4.** DFA Uyum İyiliği Değer Aralıkları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
<b>CMIN/DF</b>	$\leq 3$	$\leq 5$
<b>RMSEA</b>	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
<b>GFI</b>	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
<b>AGFI</b>	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
<b>NFI</b>	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
<b>CFI</b>	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$
<b>TLI</b>	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$

**Kaynak:** Meydan ve Şeşen, 2015:37; Gürbüz ve Şahin, 2016:337.

### 3.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Ölçekte yer alan ifadeler katılımcılardan 1 ile 5 arasında bir değer vermeleri istenmiştir. Burada “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle katılıyorum” anlamına gelmektedir.

Ölçek maddelerinin tanımlayıcı istatistiğine ilişkin bulgular Tablo 5.de verilmiştir.

**Tablo 5.** Psikolojik Sermaye Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Çarpıklık SH	Basıklık	Basıklık SH
ÖYT1	399	1	5	4.34	1.095	-1.925	.122	2.994	.244
ÖYT2	396	1	5	4.41	.967	-2.037	.123	2.059	.245
ÖYT3	397	1	5	4.28	1.004	-1.619	.122	2.337	.244
ÖYT4	400	1	5	4.30	.923	-1.648	.122	2.042	.243
ÖYT5	397	1	5	4.19	.987	-1.359	.122	1.589	.244
ÖYT6	394	1	5	4.10	1.061	-1.157	.123	.782	.245
İYM1	394	1	5	3.13	1.340	-.082	.123	-1.116	.245
İYM2	397	1	5	4.20	1.010	-1.285	.122	1.141	.244
İYM3	399	1	5	4.19	.980	-1.280	.122	1.420	.244
İYM4	399	1	5	4.12	1.092	-1.245	.122	.906	.244
İYM5	397	1	5	3.87	1.212	-.929	.122	-.028	.244
İYM6	400	1	5	3.93	1.273	-.976	.122	-.177	.243
DYN1	399	1	5	4.25	1.004	-1.568	.122	2.262	.244
DYN2	397	1	5	3.97	1.120	-1.084	.122	.628	.244
DYN3	397	1	5	4.09	1.023	-1.163	.122	1.043	.244
DYN4	398	1	5	4.10	1.054	-1.233	.122	1.042	.244
DYN5	400	1	5	4.30	.901	-1.516	.122	2.450	.243
DYN6	394	1	5	4.27	.915	-1.474	.123	2.246	.245
UMT1	398	1	5	4.12	1.006	-1.210	.122	1.156	.244
UMT2	400	1	5	4.31	.901	-1.624	.122	2.918	.243
UMT3	398	1	5	4.23	.960	-1.466	.122	2.159	.244
UMT4	397	1	5	4.24	.877	-1.232	.122	1.641	.244
UMT5	399	1	5	4.25	.927	-1.287	.122	1.468	.244
UMT6	399	1	5	4.26	1.003	-1.571	.122	2.213	.244

Psikolojik sermaye ölçeği için elde edilen tanımlayıcı istatistik bulguları incelendiğinde katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Modellerin çoğunluğunun basıklık ve çarpıklık değerlerinin (-2) ve (+2) arasında bulunduğu tespit edilmiştir. Normal dağılımın gerçekleşmesi için, (-2) ile (+2) arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri, kabul edilebilir şekilde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda histogramla bakılmış olup, normal dağılıma yaklaştığı tespit edilmiştir.

Ölçek maddelerinin normal dağılım ön koşulunu sağlamaları sonrasında ölçeğin geçerlilik analizi yapılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 6 da verilmiştir.

**Tablo 6.** Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

<b>KMO ve Bartlett Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü	.921	
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2912.379
	Sd	153
	Anlamlılık	,000

Analiz neticesinde KMO değeri 0,921 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 2912,379; serbestlik derecesi 153 ve  $p < 0,001$  olarak tespit edilmiş olup, bu durum ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

KFA sonucu psikolojik sermaye ölçeği için elde edilen faktör yükleri, güvenilirlik analizi sonucu elde edilen alfa katsayısı değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7 de verilmiştir.



**Tablo 7.** Psikolojik Sermaye Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

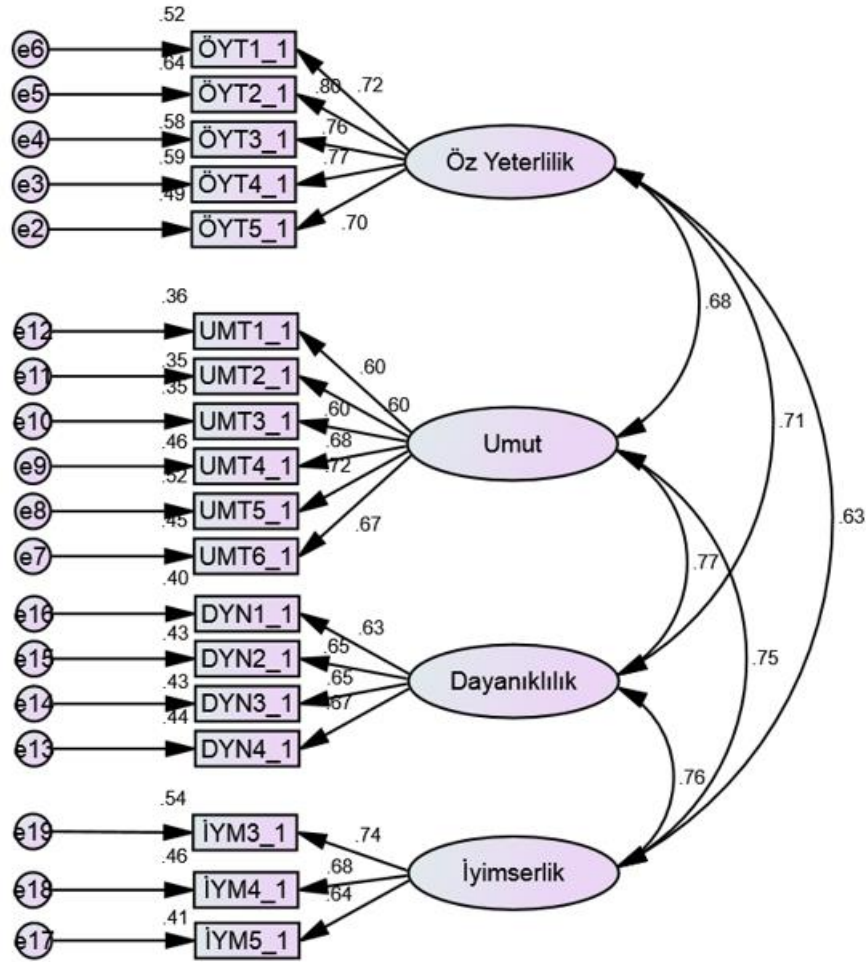
Maddeler	Öz Yeterlilik	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Alfa Katsayısı	Ortalama	Std. Sapma
ÖYT1	.796				0,866	4,3031	0,8056
ÖYT2	.785						
ÖYT3	.791						
ÖYT4	.656						
ÖYT5	.661						
İYM3		.640			0,726	4,0625	0,8869
İYM4		.805					
İYM5		.736					
DYN1			.583		0,748	4,1058	0,7919
DYN2			.756				
DYN3			.629				
DYN4			.686				
UMT1				.549	0,809	4,2337	0,6753
UMT2				.559			
UMT3				.625			
UMT4				.679			
UMT5				.682			
UMT6				.755			

Yapılan KFA neticesinde 4 faktör tespit edilmiştir. Faktör yükleri öz yeterlilik boyutu için 0,656 ile 0,796 arasında, iyimserlik boyutu için 0,640 ile 0,805 arasında, dayanıklılık boyutu için 0,583 ile 0,756 arasında ve umut boyutu için ise 0,549 ile 0,755 arasında elde edilmiştir. Analiz neticesinde ayrıca ölçeğin toplam varyansın % 60,762'sini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. KFA neticesinde faktör yükleri düşük olduğundan ve/veya başka faktöre yüklendiğinden dolayı öz yeterlilik boyutunun ÖYT6 maddesi, iyimserlik boyutunun İYM1, İYM2 ve İYM6 maddeleri, dayanıklılık boyutunun ise DYN5 ve DYN6 maddeleri analizden çıkarılmıştır.

Güvenilirlik analizi sonucu ölçeklerin alfa katsayıları 0,70'in üzerinde elde edilmiştir. Bu bulgu ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ortalama değerlere bakıldığında en

yüksek ortalamaya sahip olan öz yeterlilik boyutudur, en düşük ortalamaya sahip olan boyut ise iyimser boyutu olarak tespit edilmiştir.

Yapı geçerliğinin test etmek amacıyla KFA'dan sonra DFA yapılmıştır. DFA diyagramı Şekil 2'de ve DFA uyum indeksleri Tablo 8 de sunulmuştur.



Şekil 2. Psikolojik Sermaye DFA Diyagramı

DFA neticesinde faktör yükleri öz yeterlilik boyutu için 0,70 ile 0,88 arasında, umut boyutu için 0,60 ile 0,72 arasında, dayanıklılık boyutu için 0,63 ile 0,67 arasında ve iyimserlik boyutu için ise 0,64 ile 0,74 arasında elde edilmiştir. Uyum iyiliği değerlerine ulaşabilmek için herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır.

**Tablo 8.** Psikolojik Sermaye DFA Uyum İndeksleri

Değişken	$\chi^2$	Sd	$\chi^2/sd$	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			$\leq 5$	$\geq .85$	$\geq .80$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
<b>Psikolojik Sermaye</b>	306.577	129	2.377	0.919	0.893	0.937	0.926	0.059

DFA neticesinde ölçeğin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

### 3.4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği

Ölçekte yer alan ifadeler katılımcılardan 1 ile 5 arasında bir değer vermeleri istenmiştir. Burada “1=Hiçbir zaman”, “2=Çok seyrek”, “3=Ara sıra”, “4=Sık sık”, “5=Her zaman” anlamına gelmektedir.

Ölçek maddelerinin tanımlayıcı istatistiğine ilişkin bulgular Tablo 9 da verilmiştir.

**Tablo 9.** Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Çarpıklık SH	Basıklık	Basıklık SH
BÖ1	398	1	5	3.81	1.257	-.851	.122	-.314	.244
BÖ2	398	1	5	3.83	1.159	-.820	.122	-.107	.244
BÖ3	397	1	5	4.09	1.121	-1.190	.122	.621	.244
BÖ4	395	1	5	3.73	1.238	-.770	.123	-.314	.245

Birey-örgüt uyumu ölçeği için elde edilen tanımlayıcı istatistik bulguları incelendiğinde katılımcıların birey-örgüt uyumu düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri de incelendiğinde ölçeğin normal dağılım koşullarını sağladığı tespit edilmiştir.

Ölçek maddelerinin normal dağılım ön koşulunu sağlamaları sonrasında ölçeğin geçerlilik analizi yapılmıştır. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 10 de verilmiştir.

**Tablo 10.** Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

<b>KMO ve Bartlett Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		.817
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	810.225
	Sd	6
	Anlamlılık	,000

Analiz neticesinde KMO değeri 0,817 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 810,225; serbestlik derecesi 6 ve  $p < 0,001$  olarak tespit edilmiş olup, bu durum ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

KFA sonucu birey-örgüt uyumu ölçeği için elde edilen faktör yükleri, güvenilirlik analizi sonucu elde edilen alfa katsayısı değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri Tablo11 de verilmiştir.

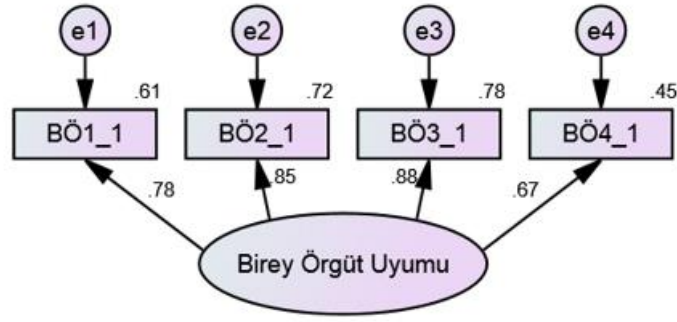
**Tablo 11.** Birey-Örgüt Uyumu Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	Faktör Yüğü	Alfa Katsayısı	Ortalama	Std. Sapma
BÖ1	.845	0,870	3,8665	1,0147
BÖ2	.880			
BÖ3	.899			
BÖ4	.777			

Yapılan KFA neticesinde 1 faktörlü yapı tespit edilmiştir. Faktör yükleri 0,777 ile 0,899 arasında elde edilmiştir. Analiz neticesinde ayrıca ölçeğin toplam varyansın % 72,483'ünü açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin alfa katsayısı 0,870 olarak elde edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yapı geçerliğinin test etmek amacıyla KFA'dan sonra DFA yapılmıştır. DFA diyagramı Şekil 3' de ve DFA uyum indeksleri Tablo 12 de sunulmuştur.



**Şekil 3.** Birey-Örgüt Uyumu DFA Diyagramı

DFA neticesinde ölçeğin faktör yükleri 0,67 ile 0,88 arasında elde edilmiştir. Uyum iyiliği değerlerine ulaşabilmek için herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır.

**Tablo 12.** Birey Örgüt Uyumu DFA Uyum İndeksleri

Değişken	$\chi^2$	Sd	$\chi^2/sd$	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Kriter</b>			$\leq 5$	$\geq,85$	$\geq,80$	$\geq,90$	$\geq,90$	$\leq,08$
<b>Birey – Örgüt Uyumu</b>	5.061	2	2.531	0.994	0.968	0.996	0.989	0.062

DFA neticesinde ölçeğin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

### 3.4.3.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Ölçekte yer alan ifadeler katılımcılardan 1 ile 5 arasında bir değer vermeleri istenmiştir. Burada “1=Hiçbir zaman”, “2=Çok seyrek”, “3=Ara sıra”, “4=Sık sık”, “5=Her zaman” anlamına gelmektedir.

Ölçek maddelerinin tanımlayıcı istatistiğine ilişkin bulgular Tablo 13 de verilmiştir.

**Tablo 13.** İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Çarpıklık SH	Basıklık	Basıklık SH
İA1	398	1	5	2.14	1.317	.918	.122	-.349	.244
İA2	397	1	5	2.38	1.457	.613	.122	-1.070	.244
İA3	399	1	5	2.31	1.469	.751	.122	-.870	.244

İşten ayrılma niyeti ölçeği için elde edilen tanımlayıcı istatistik bulguları incelendiğinde katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri de incelendiğinde ölçeğin normal dağılım koşullarını sağladığı tespit edilmiştir.

Ölçek maddelerinin normal dağılım ön koşulunu sağlamaları sonrasında ölçeğin geçerlilik analizi yapılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 14 de verilmiştir.

**Tablo 14.** İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

<b>KMO ve Bartlett Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		.661
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	431.027
	Sd	3
	Anlamlılık	,000

Analiz neticesinde KMO değeri 0,661 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 431,027; serbestlik derecesi 3 ve  $p < 0,001$  olarak tespit edilmiş olup, bu durum ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

KFA sonucu işten ayrılma niyeti ölçeği için elde edilen faktör yükleri, güvenilirlik analizi sonucu elde edilen alfa katsayısı değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15 de verilmiştir.

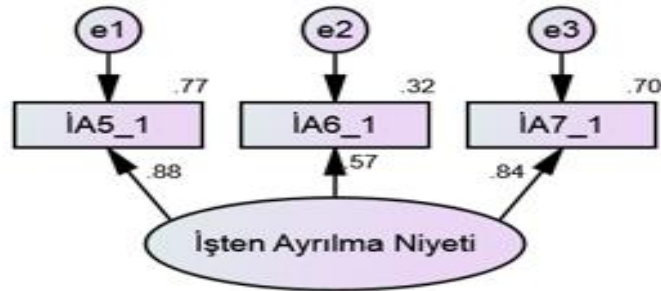
**Tablo 15.** İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	Faktör Yüğü	Alfa Katsayısı	Ortalama	Std. Sapma
İA1	.895	0,796	2,2746	1,1964
İA2	.756			
İA3	.883			

Yapılan KFA neticesinde 1 faktörlü yapı tespit edilmiştir. Faktör yükleri 0,756 ile 0,895 arasında elde edilmiştir. Analiz neticesinde ayrıca ölçeğin toplam varyansın %71,722'sini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin alfa katsayısı 0,796 olarak elde edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yapı geçerliğinin test etmek amacıyla KFA'dan sonra DFA yapılmıştır. DFA diyagramı Şekil 4' de sunulmuştur.



**Şekil 4.** İşten Ayrılma Niyeti DFA Diyagramı

DFA neticesinde ölçeğin faktör yükleri 0,57 ile 0,88 arasında elde edilmiştir.

Ölçeğin üç maddeden oluşuyor olması nedeniyle ki kare değeri sıfır olarak elde edilmiştir. Bu nedenle uyum iyiliği değerleri raporlanmamıştır. Bu koşulda ölçeğin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini sağladığı kabul edilmektedir. Ölçeğin GFI ve CFI değerleri 1 olarak elde edilmiştir.

### 3.5.Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkiyi görebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 16 da verilmiştir.

**Tablo 16.** Korelasyon Analizi

	Birey Örgüt Uyumu	İşten Ayrılma Niyeti	Öz yeterlilik	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut
Birey Örgüt Uyumu	1					
İşten Ayrılma Niyeti	-,494**	1				
Öz yeterlilik	,182**	-.035	1			
İyimserlik	,337**	-,155**	,468**	1		
Dayanıklılık	,241**	-.085	,563**	,556**	1	
Umut	,256**	-.093	,565**	,573**	,602**	1

Korelasyon analizi neticesinde işten ayrılma niyeti ile birey örgüt uyumu arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde ters yönde orta, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık ve umut ile birey örgüt uyumu arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde düşük bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti ile iyimserlik arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde ters yönde düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ile iyimserlik, dayanıklılık ve umut arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde aynı yönde orta düzeye bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İyimserlik ile dayanıklılık ve umut arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde aynı yönde orta düzeye bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Dayanıklılık ile umut arasında da 0,01 anlamlılık düzeyinde aynı yönde orta düzeye bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu kısmında, uygulanan anket sonucu elde edilen veriler sunulmakta ve değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu yönde öncelikli olarak ankete katılanların demografik niteliklerine yönelik tamamlayıcı analizler yer almaktadır. Bu aşamanın akabinde, önceden belirlenmiş olan hipotezler analiz edilmiştir.

#### 4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların cinsiyetine ilişkin bulgular Tablo 17 de verilmiştir.

**Tablo 17.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	147	36.8	36.8
Erkek	253	63.3	100.0
Toplam	400	100.0	

Araştırmaya katılan çalışanların 147'si kadın (%36,8) ve 253'ü erkek (%63,3) tir.

Katılımcıların yaşına ilişkin bulgular Tablo 18 da verilmiştir.

**Tablo 18.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-30	182	45.5	45.5
31-40	151	37.8	83.3
41 ve üzeri	67	16.8	100.0
Toplam	400	100.0	

Araştırmaya katılan çalışanların 182'si (%45,5)18- 30 aralığında, 151'i (%37,8) 31-40 arasında ve 67'si (%16,8) 41 ve üzeri yaşa sahiptir.

Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin bulgular Tablo 19 da verilmiştir.

**Tablo 19.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise	262	65.5	65.8
Ön lisans	63	15.8	81.7
Lisans ve üzeri	73	18.3	100.0
Toplam	398	99.5	
Eksik Veri	2	.5	
Toplam	400	100.0	

Araştırmaya katılan çalışanların 262'si (%65,5) lise, 63'ü (%15,8) ön lisans, 73'ü (%18,3) lisans ve üzeri seviyede eğitime sahiptir. 2 katılımcı bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Katılımcıların medeni halleri ile alakalı sonuçlar Tablo 20 de verilmiştir.

**Tablo 20.** Katılımcıların Medeni Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	207	51.8	51.8
Bekar	193	48.3	100.0
Toplam	400	100.0	

Araştırmaya katılan çalışanların 207'si (%51,8) evli ve 193'ü (%48,3) bekindir.

Katılımcıların kurumda çalışma zamanlarına ilişkin bulgular Tablo 21 de verilmiştir.

**Tablo 21.** Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Kurum Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	112	28.0	28.1
1-3 yıl arası	141	35.3	63.4
4-6 yıl arası	61	15.3	78.7
7-9 yıl arası	26	6.5	85.2
10-15 yıl arası	28	7.0	92.2
16 yıl ve üzeri	31	7.8	100.0
Toplam	399	99.8	
Eksik Veri	1	.3	
Toplam	400	100.0	

Araştırmaya katılan çalışanların 112'si (%28) 1 yıldan az bir süredir, 141'i (%35,3) 1-3 yıl arası, 61'i (%15,3) 4-6 yıl arası, 26'sı (%6,5) 7-9 yıl arası, 28'i (%7) 10-15 yıl arası ve 31'i (%7,8) 16 yıl ve üzeri mevcut çalıştıkları kurumda çalışmaktadır. Katılımcılardan 1 kişi bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Katılımcıların kurumda çalıştıkları pozisyona ilişkin bulgular Tablo 22 de verilmiştir.

**Tablo 22.** Katılımcıların Pozisyon Değişkenine Göre Dağılımı

Pozisyon	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kasiyer	109	27.3	27.3
Reyon Görevlisi	104	26.0	53.4
Tezgahtar	87	21.8	75.2
Satış Elemanı	62	15.5	90.7
Müdür	37	9.3	100.0
Toplam	399	99.8	
Eksik Veri	1	.3	
Toplam	400	100.0	

Araştırmaya katılan çalışanların 109'u (%27,3) kasiyer, 104'ü (%26) reyon görevlisi, 87'si (%21,8) tezgahtar, 62'si (%15,5) satış elemanı, 37'si (%9,3) müdür olarak görev yapmaktadır. Katılımcılardan 1 kişi bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Katılımcıların aylık gelirine ilişkin bulgular Tablo 23 de verilmiştir.

**Tablo 23.** Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre Dağılımı

Aylık Gelir	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1.000-2.000	193	48.3	48.3
2.001-3.000	169	42.3	90.5
3.001-4.000	19	4.8	95.3
4001 ve üzeri	19	4.8	100.0
Toplam	400	100.0	

Araştırmaya katılan çalışanların 193'ü (%48,3) 1.000-2.000 arası, 169'u (%42,3) 2.001-3.000 arası, 19'u (%4,8) 3.0001-4.000 arası ve 19'u (%4,8) 4.0001 ve üzeri aylık gelire sahiptir.

#### 4.2.Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi

Cinsiyetlere göre değişkenlerin anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini tespit edebilmek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 24 de verilmiştir.

**Tablo 24.** Cinsiyet Değişkeni Farklılıklar T Testi

	Levene'in Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t Testi		
	F	Sig.	t	sd	Sig. (2 - kuruklu)
Birey Örgüt Uyumunu	.507	.477	-.497	398	.619
			-.503	317.187	.615
İşten Ayrılma Niyeti	5.263	.022	-1.755	398	.080
			-1.817	338.130	.070
Öz Yeterlilik	.339	.561	.127	398	.899
			.128	310.849	.898
İyimserlik	.623	.430	.212	398	.832
			.207	285.708	.836
Dayanıklılık	.125	.724	-1.154	398	.249
			-1.145	298.443	.253
Umut	.005	.941	.396	398	.692
			.395	301.828	.693
Psikolojik Sermaye	.098	.755	-.114	398	.909
			-.114	302.674	.909

T testi neticesinde anlamlılık düzeyleri 0,05'in üzerinde bulunduğundan değişkenlerin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Yani araştırmada kullanılan değişkenler kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılık göstermemektedir.

#### 4.3.Yaş Değişkeni Varyans Analizi

Parametrelerin yaşa değişkenine göre anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini tespit edebilmek için anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 25 da verilmiştir.

**Tablo 25.** Yaş Değişkeni Anova

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Birey Örgüt Uyumu	Gruplar arası	8.006	2	4.003	3.944	<b>.020</b>
	Gruplar içi	402.868	397	1.015		
	Toplam	410.874	399			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar arası	3.948	2	1.974	1.382	.252
	Gruplar içi	567.254	397	1.429		
	Toplam	571.203	399			
Öz yeterlilik	Gruplar arası	1.381	2	.690	1.064	.346
	Gruplar içi	257.598	397	.649		
	Toplam	258.979	399			
İyimserlik	Gruplar arası	.892	2	.446	.566	.568
	Gruplar içi	312.989	397	.788		
	Toplam	313.882	399			
Dayanıklılık	Gruplar arası	1.842	2	.921	1.472	.231
	Gruplar içi	248.428	397	.626		
	Toplam	250.270	399			
Umut	Gruplar arası	.120	2	.060	.131	.877
	Gruplar içi	181.873	397	.458		
	Toplam	181.993	399			
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	.502	2	.251	.626	.535
	Gruplar içi	159.101	397	.401		
	Toplam	159.603	399			

Anova testi neticesinde birey-örgüt uyumu değişkeninin katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık sergilediği bulgusuna erişilmiştir. Farklılığın yönünü tespit edebilmek için varyans analizinde tukey seçeneği tercih edilmiştir. Tukey testi neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 26 de verilmiştir.

**Tablo 26.** Yaş Değişkeni Tukey Testi

Bağımlı Değişken		Ortalama	Std. Hata	Ortalama	
		Fark			
Birey Örgüt Uyumu	18-30	31-40	-.14512	.11089	3.745
		41 ve üzeri	<b>-,40102*</b>	.14395	
	31-40	18-30	.14512	.11089	3.890
		41 ve üzeri	-.25590	.14787	
	41 ve üzeri	18-30	<b>,40102*</b>	.14395	<b>4.146</b>
		31-40	.25590	.14787	

Tukey testi neticesinde birey-örgüt uyumunun 18-30 yaş aralığındaki çalışanlar ile 41 ve üzeri yaşa sahip olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın yönü ortalama değeri daha yüksek olduğundan 41 ve üzeri yaşa sahip olanlar lehinedir. Bu bulgu 41 ve üzeri yaşa sahip olanların 18-30 arası yaşa sahip olanlara göre daha fazla birey-örgüt uyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Analiz neticesinde H5 hipotezi desteklenmiştir.

#### 4.4.Eğitim Durumu Değişkeni Varyans Analizi

Parametrelerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık sergileyip sergilemediğini tespit edebilmek için anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 27 de verilmiştir.

**Tablo 27.** Eğitim Durumu Değişkeni Anova

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Birey örgüt uyumu	Gruplar arası	1.520	2	.760	.740	.478
	Gruplar içi	405.845	395	1.027		
	Toplam	407.365	397			
İşten ayrılma niyeti	Gruplar arası	6.111	2	3.055	2.164	.116
	Gruplar içi	557.641	395	1.412		
	Toplam	563.752	397			
Öz yeterlilik	Gruplar arası	1.409	2	.704	1.084	.339
	Gruplar içi	256.665	395	.650		
	Toplam	258.074	397			
İyimserlik	Gruplar arası	1.544	2	.772	.978	.377
	Gruplar içi	311.801	395	.789		
	Toplam	313.345	397			
Dayanıklılık	Gruplar arası	1.506	2	.753	1.195	.304
	Gruplar içi	248.732	395	.630		
	Toplam	250.238	397			
Umut	Gruplar arası	.152	2	.076	.165	.848
	Gruplar içi	181.464	395	.459		
	Toplam	181.616	397			
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	.192	2	.096	.238	.789
	Gruplar içi	159.253	395	.403		
	Toplam	159.445	397			



Anova testi neticesinde anlamlılık düzeyleri 0,05'in üzerinde olduğundan dolayı değişkenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.5. Medeni Durumu Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi

Parametrelerin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 28 da verilmiştir.

**Tablo 28.** Medeni Durum Değişkeni Farklılıklar T Testi

	Levene'in Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t Testi		
	F	Sig.	t	sd	Sig. (2- kuyruklu )
Birey örgüt uyumu	.122	.727	.729	398	.467
			.729	396.327	.467
İşten ayrılma niyeti	.112	.738	-.349	398	.728
			-.349	397.091	.727
Öz yeterlilik	.051	.822	-.601	398	.548
			-.603	397.895	.547
İyimserlik	1.631	.202	-.256	398	.798
			-.256	395.769	.798
Dayanıklılı k	1.320	.251	-.335	398	.738
			-.337	397.378	.737
Umut	.101	.751	-.790	398	.430
			-.795	394.377	.427
Psikolojik Sermaye	.671	.413	-.654	398	.514
			-.657	394.591	.511

T testi neticesinde anlamlılık düzeyleri 0,05'in üzerinde olduğundan değişkenlerin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Yani araştırmada kullanılan değişkenler evliler ve bekârlar arasında anlamlı farklılık göstermemektedir.

#### 4.6. Kurum Çalışma Süresi Değişkeni Varyans Analizi

Parametrelerin işletmede çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 29 da verilmiştir.

**Tablo 29.** Kurum Çalışma Süresi Değişkeni Anova

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Birey örgüt uyumu	Gruplar arası	8.177	5	1.635	1.610	.156
	Gruplar içi	399.204	393	1.016		
	Toplam	407.381	398			
İşten ayrılma niyeti	Gruplar arası	15.744	5	3.149	2.228	.051
	Gruplar içi	555.455	393	1.413		
	Toplam	571.199	398			
Öz yeterlilik	Gruplar arası	2.633	5	.527	.807	.545
	Gruplar içi	256.258	393	.652		
	Toplam	258.890	398			
İyimserlik	Gruplar arası	1.760	5	.352	.444	.818
	Gruplar içi	311.588	393	.793		
	Toplam	313.349	398			
Dayanıklılık	Gruplar arası	2.152	5	.430	.682	.637
	Gruplar içi	248.106	393	.631		
	Toplam	250.258	398			
Umut	Gruplar arası	2.505	5	.501	1.099	.360
	Gruplar içi	179.166	393	.456		
	Toplam	181.671	398			
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	1.679	5	.336	.836	.525
	Gruplar içi	157.860	393	.402		
	Toplam	159.540	398			

Anova testi neticesinde anlamlılık düzeyleri 0,05'in üzerinde olduğundan dolayı değişkenlerin kurum çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.7.Çalışılan Pozisyon Değişkeni Varyans Analizi

Parametrelerin işletmede çalışılan pozisyona göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek adına anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 30 da verilmiştir.

**Tablo 30.** Pozisyon Değişkeni Anova

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Birey örgüt uyumu	Gruplar arası	5.229	4	1.307	1.270	.281
	Gruplar içi	405.510	394	1.029		
	Toplam	410.739	398			
İşten ayrılma niyeti	Gruplar arası	21.172	4	5.293	3.791	<b>.005</b>
	Gruplar içi	550.028	394	1.396		
	Toplam	571.199	398			
Öz yeterlilik	Gruplar arası	2.793	4	.698	1.122	.346
	Gruplar içi	245.248	394	.622		
	Toplam	248.041	398			
İyimserlik	Gruplar arası	5.113	4	1.278	1.682	.153
	Gruplar içi	299.367	394	.760		
	Toplam	304.480	398			
Dayanıklılık	Gruplar arası	2.629	4	.657	1.081	.365
	Gruplar içi	239.465	394	.608		
	Toplam	242.093	398			
Umut	Gruplar arası	4.167	4	1.042	2.375	.052
	Gruplar içi	172.824	394	.439		
	Toplam	176.992	398			
Psikolojik sermaye	Gruplar arası	3.358	4	.839	2.230	.065
	Gruplar içi	148.347	394	.377		
	Toplam	151.705	398			

Anova testi neticesinde işten ayrılma niyetinin kurumda çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık sergilediği sonucu tespit edilmiştir. Farklılığın yönünü tespit edebilmek için tukey seçeneği tercih edilmiştir. Tukey testi sonuçları Tablo 31 de verilmiştir.

**Tablo 31. Çalışılan Pozisyon Değişkeni Tukey**

Bağımlı Değişken		Ortalama Fark	Std. Hata	Ortalama	
İşten Ayrılma Niyeti	Kasiyer	Reyon Görevlisi	<b>-,51179*</b>	.16196	2.145
		Tezgahtar	-.05014	.16986	
		Satış Elemanı	.05924	.18795	
		Müdür	.06418	.22481	
	Reyon Görevlisi	Kasiyer	<b>,51179*</b>	.16196	2.657
		Tezgahtar	.46165	.17167	
		Satış Elemanı	<b>,57103*</b>	.18958	
		Müdür	.57597	.22617	
	Tezgahtar	Kasiyer	.05014	.16986	2.195
		Reyon Görevlisi	-.46165	.17167	
		Satış Elemanı	.10938	.19637	
		Müdür	.11432	.23190	
	Satış Elemanı	Kasiyer	-.05924	.18795	2.086
		Reyon Görevlisi	<b>-,57103*</b>	.18958	
		Tezgahtar	-.10938	.19637	
		Müdür	.00494	.24545	
Müdür	Kasiyer	-.06418	.22481	2.081	
	Reyon Görevlisi	-.57597	.22617		
	Tezgahtar	-.11432	.23190		
	Satış Elemanı	-.00494	.24545		

Tukey testi neticesinde işten ayrılma niyetinin kasiyer olarak çalışanlar ile reyon görevlisi olarak çalışanlar arasında ve satış elemanı olarak çalışanlar ile reyon görevlisi olarak çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Farklılık ortalama değeri daha yüksek olduğundan dolayı reyon görevlisi olarak çalışanlar lehinedir. Bu bulgu reyon

görevlisi olarak çalışanların kasiyer ve satış elemanı olarak çalışanlardan daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği sonucunu vermektedir. Analiz neticesinde H18 hipotezi desteklenmiştir.

#### 4.8.Aylık Gelir Değişkeni Varyans Analizi

Parametrelerin (değişkenlerin) aylık gelire göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 32 de verilmiştir.

**Tablo 32.** Aylık Gelir Değişkeni Anova

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Birey örgüt uyumu	Gruplar arası	5.626	3	1.875	1.833	.141
	Gruplar içi	405.247	396	1.023		
	Toplam	410.874	399			
İşten ayrılma niyeti	Gruplar arası	80.811	3	26.937	21.752	<b>.000</b>
	Gruplar içi	490.392	396	1.238		
	Toplam	571.203	399			
Öz yeterlilik	Gruplar arası	3.462	3	1.154	1.788	.149
	Gruplar içi	255.517	396	.645		
	Toplam	258.979	399			
İyimserlik	Gruplar arası	2.300	3	.767	.974	.405
	Gruplar içi	311.582	396	.787		
	Toplam	313.882	399			
Dayanıklılık	Gruplar arası	2.295	3	.765	1.222	.301
	Gruplar içi	247.974	396	.626		
	Toplam	250.270	399			
Umut	Gruplar arası	3.818	3	1.273	2.829	<b>.038</b>
	Gruplar içi	178.175	396	.450		
	Toplam	181.993	399			
Psikolojik sermaye	Gruplar arası	2.652	3	.884	2.231	.084
	Gruplar içi	156.950	396	.396		
	Toplam	159.603	399			

Anova testi sonucu işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermayenin umut boyutunun aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık sergilediği yapılan test ile tespit edilmiştir. Farklılığın yönünü görebilmek için tukey seçeneği tercih edilmiştir. Tukey testi sonuçları Tablo 33 de verilmiştir.



**Tablo 33. Aylık Gelir Değişkeni Tukey**

Bağımlı Değişken			Ortalama Fark	Std. Hata	Ortalama
İşten Ayrılma Niyeti	1.000-2.000	2.001-3.000	.18645	.11723	2.250
		3.001-4.000	-.20657	.26757	
		4.001 ve üzeri	<b>-1,97850*</b>	.26757	
	2.001-3.000	1.000-2.000	-.18645	.11723	2.063
		3.001-4.000	-.39302	.26927	
		4.001 ve üzeri	<b>-2,16495*</b>	.26927	
	3.001-4.000	1.000-2.000	.20657	.26757	2.456
		2.001-3.000	.39302	.26927	
		4.001 ve üzeri	-1,77193*	.36105	
	4.001 ve üzeri	1.000-2.000	<b>1,97850*</b>	.26757	<b>4.228</b>
		2.001-3.000	<b>2,16495*</b>	.26927	
		3.001-4.000	<b>1,77193*</b>	.36105	
Umut	1.000-2.000	2.001-3.000	<b>-,18885*</b>	.07067	4.135
		3.001-4.000	-.11898	.16128	
		4.001 ve üzeri	-.26986	.16128	
	2.001-3.000	1.000-2.000	<b>,18885*</b>	.07067	<b>4.324</b>
		3.001-4.000	.06987	.16231	
		4.001 ve üzeri	-.08100	.16231	
	3.001-4.000	1.000-2.000	.11898	.16128	4.254
		2.001-3.000	-.06987	.16231	
		4.001 ve üzeri	-.15088	.21763	
	4.001 ve üzeri	1.000-2.000	.26986	.16128	4.405
		2.001-3.000	.08100	.16231	
		3.001-4.000	.15088	.21763	

Tukey testi sonucunda işten ayrılma niyetinin 4.001 ve üzeri aylık geliri olan çalışanlar ile 1.000-2.000 arası, 2.001-3.000 arası ve 3.001-4.000 arası aylık geliri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Farklılık ortalama değeri daha yüksek olduğundan 4.001 ve üzeri geliri olan çalışanlar lehinedir. Bu bulgu 4.001 ve üzeri aylık geliri olan çalışanların diğer gelir gruplarına göre daha fazla işten ayrılma niyeti içerisinde olduğunu göstermektedir.

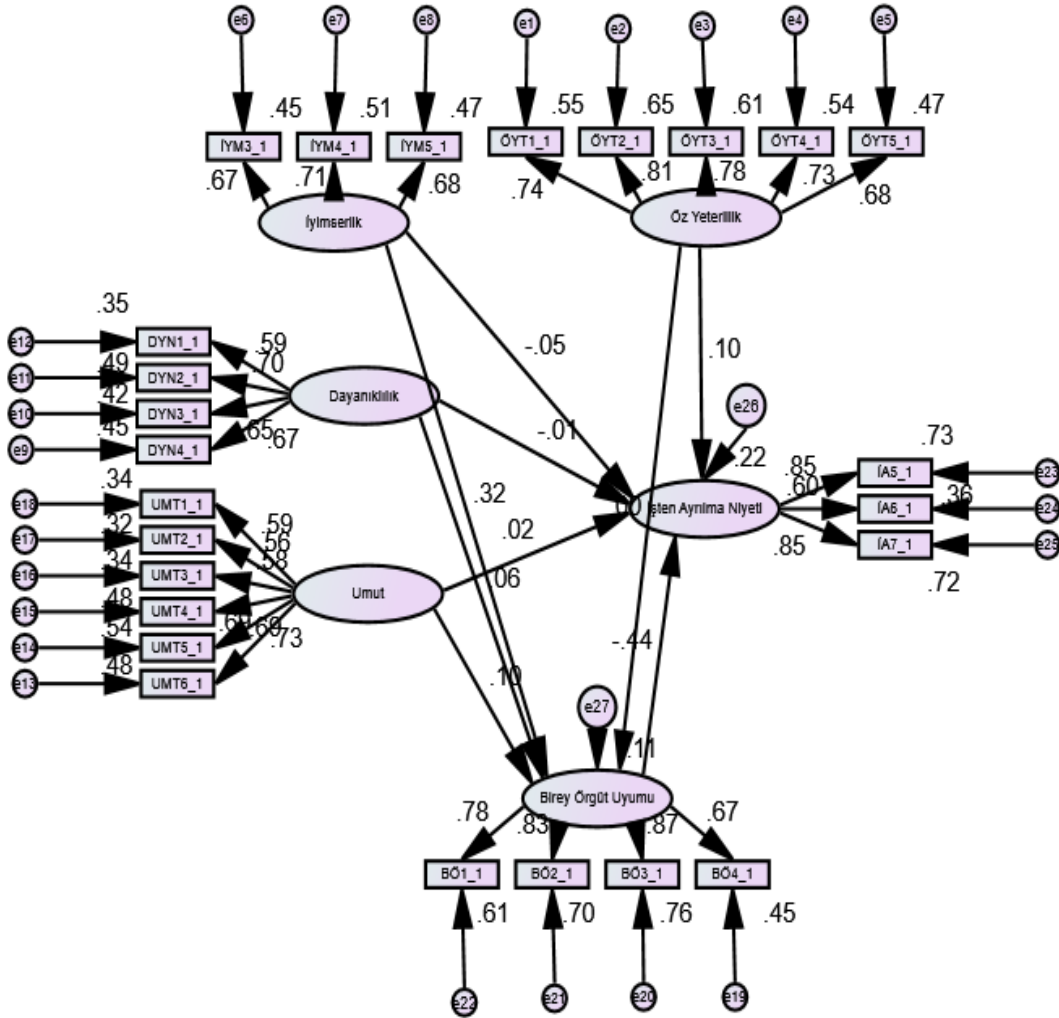
Umut boyutu 1.000-2.000 arası aylık geliri olan çalışanlar ile 2.001-3.000 arası aylık geliri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılık 2.001-3.000 arası aylık geliri olan çalışanlar lehinedir. Bu bulgu 2.001-3.000 arası aylık geliri olan çalışanların aylık geliri 1.000-2.000 arası olan çalışanlara göre daha fazla umut sergilediğini göstermektedir.

Analiz neticesinde H19c ve H21 hipotezleri desteklenmiştir.



#### 4.9.Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmanın diğer hipotezlerini test edebilmek için yapısal eşitlik modeli kurularak analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli Şekil 5 de, modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 34 de ve modelin analizi sonucu elde edilen regresyon ağırlığı değerleri ise Tablo 35 de sunulmuştur.



Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli

**Tablo 34.** Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2$	Sd	$\chi^2/sd$	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			$\leq 5$	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
<b>Yapısal Eşitlik Modeli</b>	631.814	260	2.43	0.89	0.863	0.915	0.902	0.06

Modelin analizi sonucu modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini sağlamakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Uyum iyiliği değerlerini elde edebilmek için modelde herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır.

**Tablo 35.** Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol		B	Std. Hata	$\beta$	Kritik Oran	Anlamlılık	
Birey Örgüt Uyumu	<---	İyimserlik	0.397	0.106	0.318	3.762	***
Birey Örgüt Uyumu	<---	Dayanıklılık	0.073	0.095	0.063	0.77	0.442
Birey Örgüt Uyumu	<---	Umut	0.114	0.094	0.096	1.213	0.225
Birey Örgüt Uyumu	<---	Öz Yeterlilik	-0.005	0.072	-0.005	-0.065	0.948
İşten Ayrılma Niyeti	<---	İyimserlik	-0.08	0.14	-0.046	-0.568	0.57
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Öz Yeterlilik	0.137	0.096	0.099	1.42	0.156
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Dayanıklılık	-0.008	0.126	-0.005	-0.066	0.948
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Umut	0.029	0.125	0.018	0.236	0.814
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Birey Örgüt Uyumu	-0.607	0.088	-0.443	-6.939	***

Tablo 35 de B standardize edilmemiş katsayı tahmin değerini  $\beta$  ise standardize edilmiş katsayı tahmin değerini vermektedir. Yapısal eşitlik modelinin analizi neticesinde iyimserliğin birey-örgüt uyumunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu iyimserlik seviyesi yüksek olan çalışanların birey-örgüt uyumu gösterme düzeylerinin de arttığı bilgisini vermektedir. Standardize edilmiş katsayı tahmin değeri 0,318 olarak elde edilmiştir. Bu bulgu birey-örgüt uyumunun %31,8'inin iyimserlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Ayrıca birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu birey-örgüt uyumu gösteren çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş katsayı tahmin değeri-0,443 olarak elde edilmiştir. Bu bulgu işten ayrılma niyetinin %44,3'ünün birey-örgüt uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz neticesinde H29 ve H30 hipotezleri desteklenmiştir.

#### **4.10.Birey-Örgüt Uyum Değişkeni Aracılık Testi**

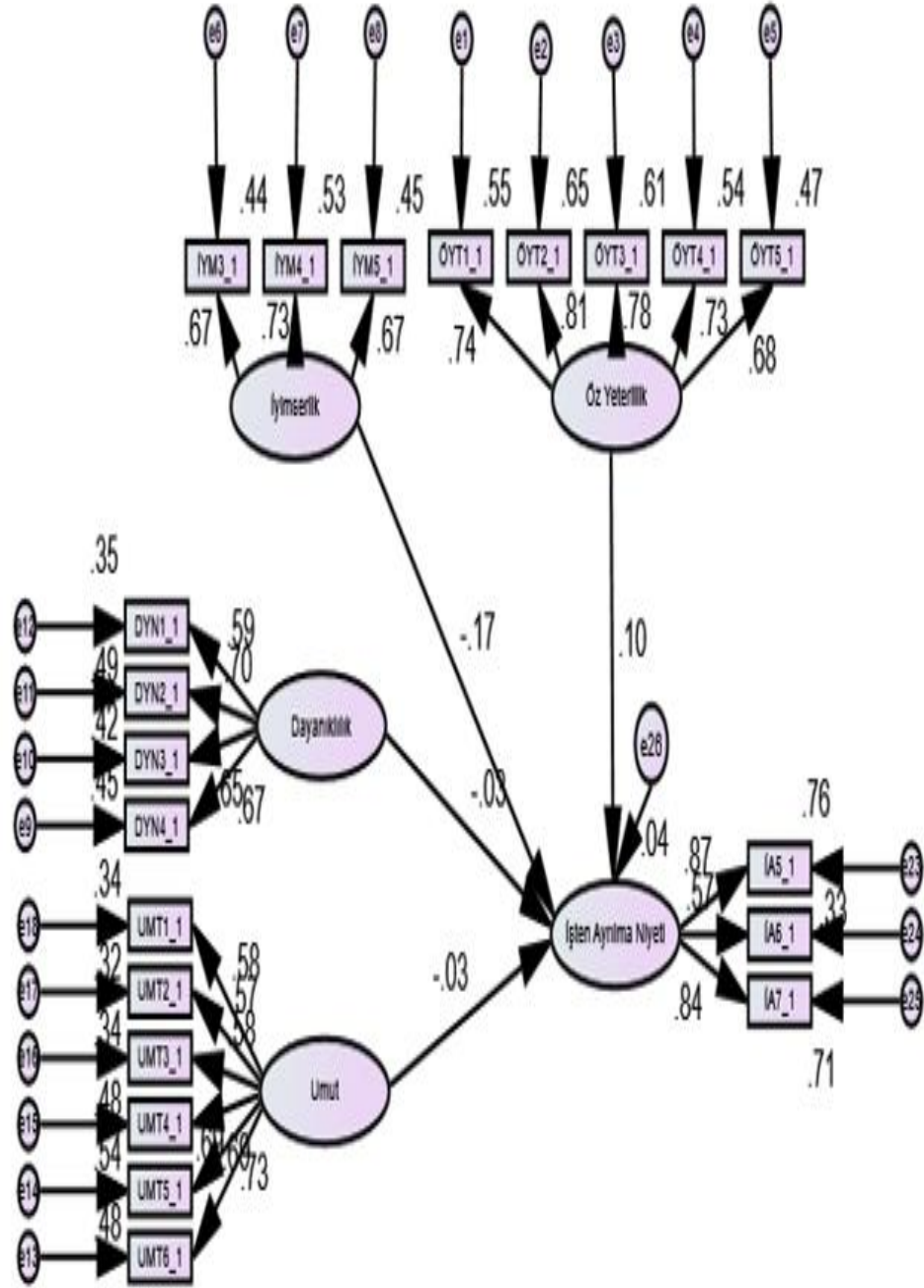
Psikolojik sermaye boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunup bulunmadığını test etmek amacıyla Sobel testi yapılmıştır.

Üç veya daha çok parametrenin nedensel ardışıklığı mevzu bahis ise aracılık değişkeninden bahsedilebilir. Bu değişkenlerden biri aşağıda belirtilen şartları taşıyor ise aracı değişken olarak ele alınır:

- Bağılı olmayan parametrenin bağımlı parametre üzerinde etkisi olmalıdır.
- Bağılı olmayan parametrenin aracı parametre üzerinde tesiri bulunmalıdır.
- Köprü (aracı) parametrenin bağılı parametre üzerinde tesiri bulunmalıdır.
- Aracı parametre bağılı olmayan parametre ile beraber modele katıldığında, bağılı olmayan parametrenin bağılı parametre üzerindeki tesiri düşerken, aracı parametrenin, bağılı parametre üzerindeki tesiri mantıklı (anlamlı) olmalıdır.

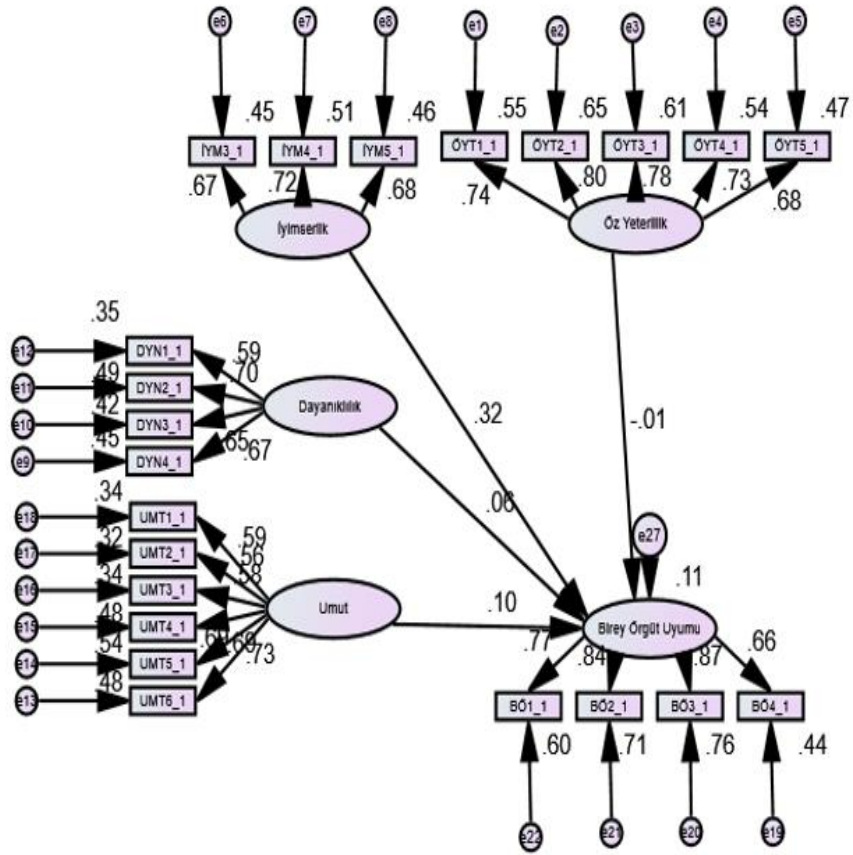
Bağımlı olmayan parametre ile aracı parametre beraber regresyon analizine katıldığında, bağımlı olmayan parametre ile bağımlı parametre (değişken) arasında mantıklı olmayan bağ çıkarsa kusursuz (tam) aracılık etkisi, bağımlı olmayan parametre ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi meydana gelir (Gürbüz ve Şahin, 2016:287).

Sobel testinin aşamaları Şekil 6 ,Şekil 7, Şekil 8 ve Şekil 9 da gösterilmiştir.



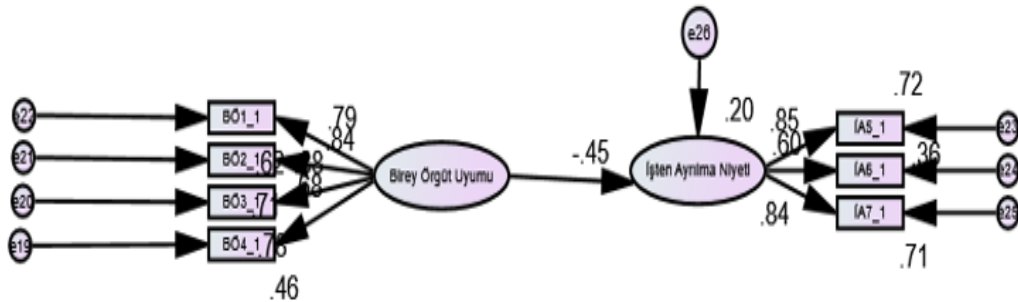
Şekil 6. Sobel Testi Birinci Adım

Sobel testinin birinci adımında bağımsız değişkenler olan iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ve umut boyutlarının bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.



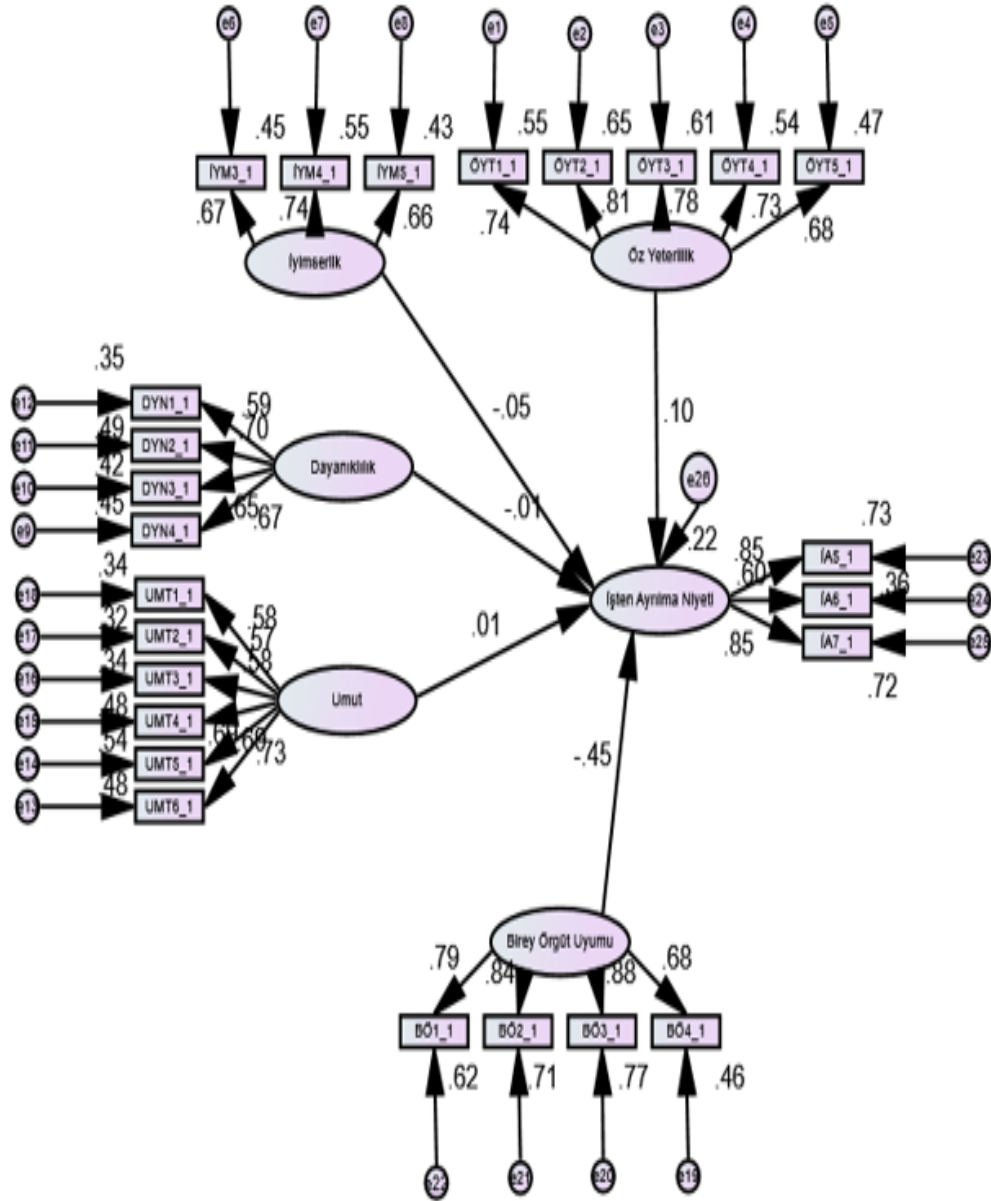
Şekil 7. Sobel Testi İkinci Adım

Sobel testinin ikinci adımında bağımsız değişkenler olan iyimsizlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ve umut boyutlarının aracı değişken olan birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.



Şekil 8. Sobel Testi Üçüncü Adım

Sobel testinin üçüncü adımında aracı değişken olan birey-örgüt uyumunun bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.



Şekil 9. Sobel Testi Dördüncü Adım

Sobel testinin dördüncü adımında bağımsız değişkenler olan iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ve umut ile aracı değişken olan birey-örgüt uyumunun bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Sobel testinin sonuçları Tablo 36 da verilmiştir.

**Tablo 36.** Sobel Testi Sonuçları

Adımlar	B	B	Std. Hata	Anlamlılık
<b>1.Adım:</b>				
Bağımsız 1: İyimserlik	-0.306	<b>-0.174</b>	0.15	<b>0.041</b>
Bağımsız 2: Öz Yeterlilik	0.144	0.102	0.106	0.172
Bağımsız 3: Dayanıklılık	-0.057	-0.035	0.139	0.682
Bağımsız 4: Umut	-0.047	-0.029	0.137	0.731
Bağımlı: İşten Ayrılma Niyeti				
<b>2.Adım:</b>				
Bağımsız 1: İyimserlik	0.388	0.316	0.103	***
Bağımsız 2: Dayanıklılık	0.072	0.062	0.094	0.445
Bağımsız 3: Umut	0.112	0.096	0.092	0.225
Bağımsız 4: Öz Yeterlilik	-0.006	-0.006	0.071	0.933
Bağımlı: Birey-Örgüt Uyumu				
<b>3. Adım:</b>				
Bağımsız: Birey-Örgüt Uyumu	-0.602	-0.45	0.079	***
Bağımlı: İşten Ayrılma Niyeti				
<b>4.Adım:</b>				
Bağımsız 1: İyimserlik	-0.09	<b>-0.053</b>	0.133	<b>0.5</b>
Bağımsız 2: Öz Yeterlilik	0.135	0.098	0.096	0.16
Bağımsız 3: Dayanıklılık	-0.016	-0.01	0.126	0.897
Bağımsız 4: Umut	0.016	0.01	0.125	0.897
Bağımsız 5: Birey-Örgüt Uyumu	-0.606	-0.452	0.083	***
Bağımlı: İşten Ayrılma Niyeti				

Sobel testinin birinci adımında iyimserliğin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu neticesinde birinci adımdaki şart gerçekleşmiştir. İkinci adımda iyimserliğin birey-örgüt uyumunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu tespit sonucu ikinci adım şartı da sağlanmıştır. Üçüncü adımda birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu neticesinde üçüncü adım şartı da gerçekleşmiştir. Dördüncü adımda

iyimserliğin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemediği, birey-örgüt uyumunun da işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Son adımda iyimserliğin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilememesi birey-örgüt uyumunun tam aracılık rolü olabileceğini göstermektedir. Buna net karar verebilmek için Sobel testinin anlamlılık değerlerine bakılmıştır. Anlamlılığa ilişkin bulgular Tablo 37 de verilmiştir.

**Tablo 37.** Sobel Testi Anlamlılık

Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler	-0,142
Sobel Std. Hata	0,069
Z Değeri	-3,377
P	0,001

Standardize edilmiş dolaylı etkiler-0,142 olarak ve Sobel'in standart hatası 0,069 olarak hesaplanmıştır. Z değeri 1,96'nın üzerinde ve anlamlı olarak elde edilmiştir. Bu bulgu iyimserliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun tam aracı rolü olduğunu göstermektedir. Analiz neticesinde H34 hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 38.** Hipotez Sonuçları

		Hipotez	Hipotez Test Sonucu
1	H1	Çalışanların cinsiyetleri psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
2		H1a- H1b-H1c-H1d	DESTEKLENMEDİ
3	H2	Çalışanların cinsiyetleri birey-örgüt uyumu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
4	H3	Çalışanların cinsiyetleri işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
5	H4	Çalışanların yaşları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
6		H4a-H4b-H4c-H4d	DESTEKLENMEDİ
7	H5	Birey-örgüt uyumu yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	<b>KABUL</b>



8	H6	İşten ayrılma niyeti yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ
9	H7	Çalışanların eğitim durumları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
10	H7a-H7b-H7c-H7d		DESTEKLENMEDİ
11	H8	Çalışanların eğitim durumu birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
12	H9	Çalışanların eğitim durumu işten ayrılma eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
13	H10	Çalışanların medeni durumları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
14	H10a-H10b- H10c- H10d		DESTEKLENMEDİ
15	H11	Çalışanların medeni durumları birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
16	H12	Çalışanların medeni durumları işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
17	H13	Çalışanların çalışma süreleri psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
18	H13a-H13b-H13c-H13d		DESTEKLENMEDİ
19	H14	Çalışanların çalışma süreleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
20	H15	Çalışanların çalışma süreleri işten ayrılma eğilimleri pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
21	H16	Çalışanların çalıştıkları pozisyonları psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
22	H16a-H16b-H16c-H16d		DESTEKLENMEDİ
23	H17	Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ

24	H18	Çalışanların çalıştıkları pozisyonlar (reyon görevlileri) işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>KABUL</b>
25	H19	Çalışanların gelirleri psikolojik sermayelerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
26	H19a-H19b-H19d		DESTEKLENMEDİ
27	H19c	Çalışanların gelirleri umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>KABUL</b>
28	H20	Çalışanların gelirleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
29	H21	Çalışanların gelirleri işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>KABUL</b>
30	H22	Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
31	H23	Çalışanların umut düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
32	H24	Çalışanların dayanıklılık düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
33	H25	Çalışanların iyimserlik düzeyleri birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
34	H26	Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri işten ayrılma eğilimlerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
35	H27	Çalışanların umut düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ
36	H28	Çalışanların dayanıklılık düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENMEDİ

37	H29	Çalışanların iyimserlik düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>KABUL</b>
38	H30	Çalışanların birey-örgüt uyumu düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>KABUL</b>
39	H31	Öz yeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.	DESTEKLENMEDİ
40	H32	Umut işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.	DESTEKLENMEDİ
41	H33	Dayanıklılık boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.	DESTEKLENMEDİ
42	H34	İyimserlik boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunmaktadır.	<b>KABUL</b>

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

#### 5.1. Genel Değerlendirme

Türkiye genelinde market sektörü üzerine hizmet vermekte olan kurumsal bir firmanın Ankara İlinde bulunan şubelerinde çalışan personellerin psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma neticesinde uygulamaya ve literatüre katkı sunabilecek önemli neticeler elde edilmiştir. Yapılan bilimsel analizler neticesinde, birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bu çalışmada araştırılmak üzere belirlenen varsayımlardan; H34, H30, H29, H21, H19c, H18 ve H5 hipotezleri desteklenmiş ve kabul edilmiştir. Hipotez 5’de araştırmaya konu olan “Çalışanlarının yaşlarına göre birey- örgüt uyumlarında pozitif ve anlamlı bir etkininin” varlığı tespit edilmiştir. Bu tespitten yola çıkılarak çalışanların yaşları ilerledikçe yani 41 yaşın üstüne çıkınca örgütleri ile olan uyumlarında artış gözlenmektedir. Özetle 41 yaş ve üzerinde çalışanların bu aralığın altında bir yaşta olan çalışanlardan daha fazla kurumları ile uyum içinde çalıştığı sonucu tespit edilmiştir. Hipotez 18’de “Çalışanların kurumdaki pozisyonlarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisinin” var olduğu kanıtlanmıştır. Yapılan analiz neticesinde reyon görevlisi olarak çalışan bireylerin, kasiyer ve satış elemanı olarak çalışan bireylerden daha yüksek seviyede işten ayrılma niyetlerinin olduğu tespit edilmiştir. Hipotez 19’ un alt hipotezlerinden 19c’ de “Çalışanların gelirleri umutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.” savı sorgulanmış olup yapılan Tukey analizi neticesinde ise gelir düzeyi 2001 ile 3000 arasında olan çalışanların bu seviyenin altında olan çalışanlara göre daha fazla umuda sahip oldukları kanıtlanmıştır. Çalışanların gelirlerinin işten ayrılma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini savını iddia ettiğimiz Hipotez 21’ de yapılan analiz neticesinde kanıtlanmış ve gelir düzeyleri 4001 ve üzeri olan bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer varsayım olan ve 29’uncu hipotezle çalışmaya konu olan “Çalışanların iyimserlik düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler” savı; yapılan yapısal eşitlik testi neticesinde psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun birey-örgüt uyumunda olumlu yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani iyimser olan çalışanların işletmelerine uyum sağlama oranları daha fazladır. Hipotez 30’da ise “Çalışanların birey-örgüt uyumu düzeyleri işten ayrılma eğilimini negatif ve anlamlı olarak etkiler.” savı analize konu edilmiş olup, yapısal eşitlik analizi neticesinde de örgütüyle uyum içinde çalışan bireylerin işten

ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Son varsayımız olan ve 34'üncü hipotezde kendine yer bulan “İyimserlik boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü bulunur” savı; yapılan araştırma neticesinde doğruluğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkacak olursak, birey-örgüt uyumu olan iyimser bir yapıya sahip bireylerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif etki yaparak bu eğilimin vuku bulmasını engellemektedir.

## 5.2. Sonuç

Bu çalışmada psikolojik sermaye boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca psikolojik sermaye boyutları, birey-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda Ankara ilinde faaliyet gösteren kurumsal bir marketlerde çalışan 400 kişiden anket ile veri toplanmıştır. Toplanan verilerle öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu amaçla keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri ile güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Yapılan farklılık analizleri neticesinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir. Yaş değişkeni için yapılan farklılık analizi sonucu birey-örgüt uyumunun 18-30 yaş aralığındaki çalışanlar ile 41 ve üzeri yaşa sahip olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın yönü ortalama değeri daha yüksek olduğundan 41 ve üzeri yaşa sahip olanlar lehinedir. Bu bulgu 41 ve üzeri yaşa sahip olanların 18-30 arası yaşa sahip olanlara göre daha fazla birey-örgüt uyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Eğitim durumu, medeni durum ve kurum çalışma süresi değişkenleri için de anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Çalışılan pozisyon değişkeni için yapılan farklılık analizi sonucu işten ayrılma niyetinin kasiyer olarak çalışanlar ile reyon görevlisi olarak çalışanlar arasında ve satış elemanı olarak çalışanlar ile reyon görevlisi olarak çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Farklılık ortalama değeri daha yüksek olduğundan dolayı reyon görevlisi olarak çalışanlar lehinedir. Bu bulgu reyon görevlisi olarak çalışanların kasiyer ve satış elemanı olarak çalışanlardan daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği sonucunu vermektedir. Aylık gelir değişkeni için yapılan farklılık analizi neticesinde ise işten ayrılma niyetinin 4.001 ve üzeri aylık geliri olan çalışanlar ile 1.000-2.000 arası, 2.001-3.000 arası ve 3.001-4.000 arası aylık geliri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Farklılık ortalama değeri daha yüksek olduğundan 4.001 ve üzeri geliri olan çalışanlar lehinedir. Bu bulgu 4.001 ve üzeri aylık geliri olan çalışanların diğer gelir gruplarına

göre daha fazla işten ayrılma niyeti içerisinde olduğunu göstermektedir. Umut boyutu 1.000-2.000 arası aylık geliri olan çalışanlar ile 2.001-3.000 arası aylık geliri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılık 2.001-3.000 arası aylık geliri olan çalışanlar lehinedir. Bu bulgu 2.001-3.000 arası aylık geliri olan çalışanların aylık geliri 1.000-2.000 arası olan çalışanlara göre daha fazla umut sergilediğini göstermektedir.

Araştırma modelini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde iyimserliğin birey-örgüt uyumunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu iyimserlik seviyesi yüksek olan çalışanların birey-örgüt uyumu gösterme düzeylerinin de arttığı bilgisini vermektedir. Standardize edilmiş katsayı tahmin değeri 0,318 olarak elde edilmiştir. Bu bulgu birey-örgüt uyumunun %31,8'inin iyimserlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Ayrıca birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu birey-örgüt uyumu gösteren çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş katsayı tahmin değeri-0,443 olarak elde edilmiştir. Bu bulgu işten ayrılma niyetinin %44,3'ünün birey-örgüt uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir.

Bu araştırma kapsamında yapılan tukey testi neticesinde işten ayrılma niyetinin; kasiyer olarak çalışan bireyler ile reyon görevlisi olarak çalışan kişiler arasında ve satış elemanı olarak çalışanlar ile reyon görevlisi olarak çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkilediği yapılan bu çalışmamızda tespit edilmiştir. Avey vd. (2009) çalışanların işten ayrılma eğilimi ve yeni bir iş arayışı davranışı ile psikolojik sermaye arasında eksi yönlü ve anlamlı; yine Avey vd.'nin (2010) yaptığı bir başka çalışmada ise psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanın işten ayrılma niyetinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmamızda; çalışanların gelirlerinin işten ayrılma niyetini etkilediği, 4001 ve üzerinde gelir elde eden çalışanların işten ayrılma oranının diğer gelir gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yine çalışanların birey-örgüt uyumu düzeylerinin işten ayrılma eğilimlerini negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiş ve örgütüyle uyum içinde çalışan bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Birey örgüt uyumu üzerine Ambrose vd.'nin yaptıkları çalışmada; birey-örgüt etik değer uyumunun iş doyumunu ile münasebetinin güçsüz, örgüte bağlılık ile münasebetinin ise kuvvetli ve işten ayrılma eğilimi ile olan ilişkisinin ise orta seviyede olduğu; Cyr ve Westerman' in (2004) araştırmasında,

bireyin çalıştığı örgütle aynı değerlere inanmasının onun örgüte olan bağlılık hissini geliştirilmesinde rol oynadığı araştırılmıştır. Yine Cry ve Westerman (2004); bütünleştirici uyum ve gereksinimleri- karşılananlar uyumu ile iş doyumunu, işten ayrılma eğilimi ve bağlılık arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığı tespit etmiştir.

Bu çalışmada aracılık analizi için sobel testi kullanılmıştır ve sobel testi neticesinde iyimserliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun tam aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

### **5.3 Araştırmacılara Öneriler**

Çalışmamız sonucunda cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve kurumda çalışma süresi değişkenleri ile birey-örgüt için anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Çalışılan pozisyon, aylık gelir değişkeni için yapılan farklılık analizi sonucu işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin Umut boyutunun aylık gelir ile arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Analiz neticesinde iyimserliğin birey-örgüt uyumunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Bu çalışmamızın başında yapılan anket uygulaması esnasında katılımcıların hemen hemen hepsinin psikolojik sermaye ve birey-örgüt uyumu kavramları ile alakalı bir malumatlarının olmadığı fakat işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak bu fiili önemsiz buldukları tarafımızdan gözlemlenmiştir. Yapılan bu çalışmada 40'lı yaşların altında olan çalışanların birey-örgüt uyumlarının pek gelişmediği tespit edilmiş olup, bu grupta yer alan çalışanların bu uyumu yakalamaları için gerekli kurumsal alt yapının oluşturulması gerektiği düşünülmektedir. Bir diğer tespit olan kişinin bulunduğu pozisyonunda işten ayrılma niyetine etki ediyor olmasıdır. Bu durumda işten ayrılma eğiliminin tespit edildiği reyon görevlisi pozisyonunda çalışan bireylerin bu tutumu sergilemelerinde etken olan nedenler araştırılmalıdır. Gelir düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma eğiliminin altında yatan nedenler araştırılmalıdır. Bunun yanı sıra gelirleri düşük olan çalışanlarının umutlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Gelirle alakalı olarak ulaşılan sonuçlardan gelir düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam standartlarının yükselmesiyle birlikte iş tercihleri ve daha fazla gelir elde etmeyi arzulamaları onların yeni iş arayışlarına girmesine sebep olabileceği yeni bir araştırma konusu olabilir. Ayrıca işletmelerdeki birey-örgüt uyumunu sağlanması halinde işletmelerden ayrılma eğilimlerinin yaşanması engellenebilir.

Bu gözlem ve çalışma sonuçları bize kurumların psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti ile birey örgüt uyumu kavramları ile ilgili olarak firmaya yöneticisinin de dâhil olduğu en üst kademedен en alt kademe de çalışan kişilere yönelik eğitimlerin verilmesi, bunun neticesinde kurumlardaki bütün personelin; birey örgüt uyumu ile psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi fiilleri hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanarak işten ayrılma niyetine olan eğilimin azalabileceği düşündürmüştür.





## KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Avey, James B. (2007). *The performance impact of leader positive psychological capital and situational complexity*. Yayımlanmamış Doktora tezi, University of Nebraska, Lincoln
- Avolio, B. J. and Gardner, W. L.(2005) .Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership: *The Leadership Quarterly*, 16, 315–338.
- Avolio, B. J., Gardner,W.L. and Walumbwa, F.O (2005). Authentic Leadership Theory and Practice; Origins, Effects and Development: *Monographs in Leadership and Management*, 21-29
- Avolio, B. J., Gardner,W.L, Walumbwa, F.O, Luthans, F.and May, D. R. (2004). Unlocking the mask. a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors: *The Leadership Quarterly*, 15,801–823.
- Avolio, B. J. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *American Psychologist*, 62, 25-33.
- Avolio, B. J. and Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B. J., Luthans, F., and Walumbwa, F. O. (2004). Authentic leadership: *Theory Building for Veritable Sustained Performance*. Working Paper, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Avolio, BJ., Gardner, WL., Walumbwa, FO., Luthans, F. and May, D.R. (2004). Unlocking The Mask. A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviours. *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Aydoğan E. ve Uğurlu Kara A.(2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği*, Türk Kooperatifçilik Kurumu. Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Biçkes D.M., Yılmaz C., Demirtaş Ö. ve Uğur A. (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-12
- Büyükbeşe T., Okun O. ve Çavuşoğlu S. (2018). Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Bingöl Üniversitesi örneği. *Dicle Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(21), 1-17
- Büyükbeşe T. ve Okun O. (2018). NATO çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş gören sesliliğine etkisinde iyi olma halinin aracı rolü: *Pozitif psikoloji perspektifinden çok uluslu bir çalışma. 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Trabzon (10-12 Mayıs): 92-99
- Büyükgoze H. ve Erçetin Ş. Ş. (2017). Örgütsel çekicilik ve algılanan birey-örgüt uyumu ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma, *Yüksek Öğretime ve Bilim Dergisi (Journal of Higher Education and Science)*, 7(1), 51-58
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya Kitapevi, Sakarya.
- Çakmak M.S. ve Arabacı, İ (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, <http://dergipark.gov.tr/esosder>
- Çalışkan A. ve Ülkü Pekkan N. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33 .
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çelik M. ve Bilginer F.G (2018). Psikolojik sermaye iş tatmini üzerine etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolü: Turizm sektöründe bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2(31), 138-160.
- Çelik M. ve Yıldız B. (2016): Duygusal emek düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde stresin aracı rolü, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (The Journal of International Social Research)*, 9(45) 9-45. [www.sosyalarastirmalar.com](http://www.sosyalarastirmalar.com)
- Çelik M, Turunç Ö. ve 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.
- Çelik M. ve Turunç Ö. (2012), İş Tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü, *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan*

*Kaynakları Dergisi ("Is,Guc" Industrial Relations And Human Resources Journal),14(2),57-78*

Çelik M. ve Turunç Ö (2010) : Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1): 209-232

Çekmecelioğlu H. G. ve Dinçel G(2014). Çalışanların kurumsal itibara ilişkin algıları ve bu algıların örgütsel kıvanç, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri: Doğu Marmara Bölgesi plastik ambalaj sanayi üzerinde bir araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 5(2)79-94 [www.berjournal.com](http://www.berjournal.com)

Çetin, F. ve Varoğlu, K.A (Ekim 2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2),105-113. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/arsiv/sitemap>

Çetinkaya A. ve Kurnaz Ş. G.(2017). *Kiş-i İş Uyumunun Performans Değerlemeye Etkisi: Karabük Üniversitesi*

Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (53). 198-218.

Erkmen T. ve Esen E. (2012) : Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİ BF Dergisi*, XIV(II)

Erkmen, T. ve Esen, E. (2013).Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*,10 (39), 23-30. [http:// edergi. marmara. edu.tr](http://edergi.marmara.edu.tr)

Erkuş, A. ve Fındıklı Afacan, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2),302-318

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe, yöntem, analiz* (3. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güngördü Belbağ A., ve Parıltı N. (2017). Departmanlı mağazalarda atmosferin tüketicilerin demografik özelliklerine göre incelenmesi; *Gazi Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19(2),654-663

- Irak Uysal D. (2014 ). Birey-Çevre Uyumu: Çalışanların örgüt uyumlarının yaşama ilişkin doyum ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisi, *Türk Psikologlar Derneği Dergisi*, 29(74),34-45
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. bs.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Küçükusta D. ve Avcı N.(2009), Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 20 (1), 33-44, ISSN: 1300-4220 (1990-2009)
- Linda A. Cry and James W. Westerman (2004). An integrative analysis of person- organization fit theories. *International of Selection and Assesment*. 12 (3), 252
- Luthans, Avey, Avolio and Peterson (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1) 41-67.
- Luthans, F. and Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. In Cameron, K.S. and Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241–261). San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Luthans, F., Avey, J. B. and Patera, J. I. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning&Education*. 7(2): 209–221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*. 60: 541–572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press, New York
- Luthans, Fred, Avey and Patera. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*. 7(2), 209-221.

- Luthans, Fred, Avey, Smith and Li. (2008). More evidence on the value of Chinese workers psychological capital: Potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19.(5), 818-827.
- Luthans, Fred, Avolio, Avey and Norman. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541– 572.
- Luthans, Fred, Vogelgesang and Lester. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*. 5(1) 25-44.
- Luthans, F. Y. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*.33(2), 1-36.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23(6), 695-706.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayınları
- Olpak, Y. Z., ve Çakmak, E. (2009). E-Öğrenme ortamları için sosyal bulunmuşluk ölçeğinin uyarılma çalışması. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 142-160.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H Nejat (2016). "Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları ", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011). Otel işletmelerinde etkisel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,30, 191-206.
- Örücü E., ve Özafşarlıoğlu S., (2013). Örgütsel adaletin çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*;10(23), 335-358
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINITAB uygulamalı (1. bs.)*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Palys, T.S. and Little, B.R. (1983). Perceived life satisfaction and the organization of personal project systems. *Journal of personality and Social Psychology*,44, 1221-1230.

Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 115-124. <http://onlinedergi.com.tr>

Poltacı S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review* 14(1), 115-124

Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychological*, 52,141

Ryff, C. D. and Singer, B. (1998). Human health: New directions for the next millennium. *Psychological Inquiry*, 9( 1),69-85.

Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji (2. bs.)*. İstanbul: Beta Basım.

Sabancıa O. and Uslub S.(2016) "The analysis of pre-service social studies teachers' Academic Selfefficacy, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(4),413-446

Şahin E. (2015). Meslek lisesi öğretmenlerinin öz yönetimli öğrenmeye hazır bulunuşluk düzeylerinin ve öğretim stili tercihlerinin incelenmesi, Bursa ili örneği, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.15(2),297-316

Şimşek İ., ve Derin. N., (2018). Güvenlik iklimi ve iş tatmini ilişkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,32(2), 231-245

Submitted to the scientific & technological research council of Turkey (TUBITAK)

Tetik T., Oral Ataç H., Oral Ataç L., ve Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyum ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2)

Uslu S., ve Aktaş H. (2017). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: Özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(1),141-160

- Wagner, J., Cummings, G., Smith, D. L., Olson, J., Anderson, L., and Warren, S. (2010). The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 18:448-462.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. and Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
- Wang, L. and Gupta, D. (2005). *Capacity reservation for a primary care clinic with patient choice*. MSOM conference proceedings
- Warr, P. (1986). *A vitamin model of jobs and mental health*. In *debus*, H.W. and Schroiff,
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P. (1994). *A conceptual framework for the study of work and mental health* *Work & Stress*, 8(2), 84 – 97.
- Warr, P. B. (1990). *Decision latitude, job demands, and employee well-being*. *Work & Stress*, 4, 285-294.
- Warr, P. B., Cook, J. and Wall, T. D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Wasti, S. A., Tan, H.H., Brower, H. H. and Önder, Ç. (2007). Cross-cultural measurement of supervisor trustworthiness: An assessment of measurement invariance across three cultures. *The Leadership Quarterly*, 18, 477-489.
- Watson, D. and Clark, L. A. (1992). Affects separable and unseparable: On the hierarchical arrangement of the negative affects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62,489-505.
- Watson, D. and Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96,234–254.
- Watson, D. and Tellegen, A. (1985). Towards a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., and Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.

Yıldız S., Savcı G., ve Kapu H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(1),233-249





## EKLER

### Ek1. Anket

#### *Sayın Katılımcı,*

*Bu anket, psikolojik sermayenin birey- örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır. Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır.*

*Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.*

Kom. Yrd. Ahmet SOYLU

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK

İçişleri Bakanlığı

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

#### **BÖLÜM 1**

**Lütfen Aşağıdaki Bölümü Doldurunuz.**

1	Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2	Yaşınız: ( ) 18-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üstü
3	Eğitim durumunuz: ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
4	Medeni durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekar
5	Bu kurumda toplam çalışma süreniz: ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl arası ( ) 4-6 yıl arası ( ) 7-9 yıl arası ( ) 10-15 yıl arası ( ) 16 yıl ve üstü
6	Kurumdaki pozisyonunuz: ( ) kasiyer ( ) reyon görevlisi ( ) tezgahtar ( ) satış elemanı ( ) müdür
8	Çalışma Saatleriniz : ( ) 9-21:00 ( ) 9-22:30
9	Aylık geliriniz ( TL ): ( ) 1000-2000 ( ) 2001-3000 ( ) 4001-5000 ( ) 5000 üstü

#### **BÖLÜM 2**

**Lütfen aşağıdaki ifadelerden size en uygun olan durumu işaretleyiniz (X).**

Sıra No	Aşağıdaki ifadelerde <u>kendi kurumunuzu esas alarak en uygun seçeneği işaretleyiniz.</u>	Hiçbir zaman (1)	Çok seyrek(2)	Ara sıra(3)	Sık sık(4)	Her zaman(5)
1BÖ	Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.					
2BÖ	Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.					
3BÖ	Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur.					
4BÖ	Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.					
5İA	İşletmeden ayrılmayı sık sık düşünüyorum.					
6İA	Tekrar seçme imkânım olsa mevcut işletmeyi tercih ederdim.					

<b>7İA</b>	Yakında yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksektir.					
<b>Değerli katılımcı aşağıdaki sorulardan kendinize en uygun olanı işaretleyiniz.</b>						
<b>1. Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4.Kesinlikle Katılıyorum 5.Katılıyorum</b>						
<b>8PÖ</b>	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim	1	2	3	4	5
<b>9PÖ</b>	Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlerken kendime güvenirim	1	2	3	4	5
<b>10PÖ</b>	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
<b>11PÖ</b>	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim	1	2	3	4	5
<b>12PÖ</b>	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
<b>13PÖ</b>	Organizasyon dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
<b>14Pİ</b>	Bu iş yerinde, işler her zaman benim isteğim şekilde yürür.	1	2	3	4	5
<b>15Pİ</b>	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim	1	2	3	4	5
<b>16Pİ</b>	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gitse de düzeltebilirim	1	2	3	4	5
<b>17Pİ</b>	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm	1	2	3	4	5
<b>18Pİ</b>	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir	1	2	3	4	5
<b>19Pİ</b>	İşime “her şeyde bir hayır vardır” diye yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
<b>20PD</b>	Daha önce zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
<b>21PD</b>	Genellikle, işimde stresli şeyleri sakin bir şekilde halledebilirim	1	2	3	4	5
<b>22PD</b>	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşamam.	1	2	3	4	5
<b>23PD</b>	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim	1	2	3	4	5
<b>24PD</b>	İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum	1	2	3	4	5
<b>25PD</b>	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim	1	2	3	4	5
<b>26PU</b>	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum	1	2	3	4	5
<b>27PU</b>	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
<b>28PU</b>	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
<b>29PU</b>	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5
<b>30PU</b>	Şu anda, iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
<b>31PU</b>	Mevcut iş amaçlarıma ulaşabilmek için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5